

**CONSEJO NACIONAL DE INNOVACION
PARA LA COMPETITIVIDAD**

INFORME FINAL

**SISTEMAS DE INFORMACION QUE
APOYAN EL APRENDIZAJE A LO
LARGO DE LA VIDA: EXPERIENCIAS
Y PROPUESTAS PARA CHILE**

Oscar Espinoza
Luis Eduardo González

Santiago, Julio de 2009

INDICE

Presentación	3
1. Antecedentes	4
1.1 Consideraciones iniciales	4
1.2. Aprendizaje a lo largo de la vida	4
1.3. La influencia global de las agencias internacionales y el Acuerdo de Bolonia	6
1.4. Proyecciones del Acuerdo de Bolonia en América Latina y Chile	8
2. Marco Conceptual y Modelo de Análisis	9
2.1. Estrategias para el aprendizaje a lo largo de la vida	11
2.2. Mecanismos e instrumentos para implementar las estrategias	13
2.3. Sistema de Información	16
2.4. Recursos y medios para implementar un sistema de información	17
3. Estudio de Casos Internacionales	18
3.1. El Caso de Canadá	19
3.2. El Caso de España	30
3.3. El Caso de Inglaterra	42
3.4. El Caso de Nueva Zelandia	49
4. Desarrollo de la Educación Permanente y los Sistemas de Información de apoyo existente en Chile	
4.1. Descripción del Sistema Educativo.....	
4.2. Análisis en Función del Modelo	
4.3 Recursos y Medios para implementar un sistema de información de apoyo al aprendizaje a lo largo de la vida en Chile.....	
4.4. Problemas actuales de los sistemas de información en Chile y requerimientos de los usuarios	
5. Análisis comparativo de las estrategias, mecanismos y sistemas de información para el aprendizaje a lo largo de la vida	
5.1 Introducción	
5.2. Síntesis analítica de las estrategias y mecanismos asociados al aprendizaje a lo largo de la vida implementados en los países estudiados	
5.3 Análisis comparativo de de los sistemas de información para el aprendizaje a lo largo de la vida en distintos países	
6. Propuestas y recomendaciones para generar un sistema de información integrado	
6.1 Propuesta para generar un sistema de información integrado	
6. 2. Recomendaciones para la implementación de un sistema de información integrado	
7.- Bibliografía	

PRESENTACIÓN

El presente Informe fue elaborado a solicitud del Consejo Nacional de Innovación para la Competitividad (CNIC)¹ con el propósito de recopilar antecedentes y establecer propuestas con bases fundadas para diseñar y montar un sistema de información que apoye el desarrollo y operación en Chile de un sistema de aprendizaje a lo largo de la vida. Con este propósito en mente se revisaron cuatro experiencias de países desarrollados (Canadá, España, Inglaterra y Nueva Zelandia) que presentan avances importantes en la materia. Se individualizan en el presente informe las mejores prácticas tanto a nivel de estructura como de la operación. Acto seguido se hizo una revisión exhaustiva de los sistemas existentes en Chile de modo de identificar las debilidades y carencias que se podían observar en comparación con los sistemas de países desarrollados. A partir de ello, se generó una propuesta de sistema de información de apoyo al aprendizaje a lo largo de la vida y algunas sugerencias para su implementación.

El Informe se ha organizado en seis capítulos: el primero aborda los antecedentes del estudio; el segundo da cuenta del marco conceptual y del modelo de análisis; el tercer hace referencia a los estudios de casos internacionales; el cuarto se refiere a los al caso chileno, el quinto capítulo plantea un análisis comparado y el sexto concluye con propuestas y recomendaciones para implementar un sistema de información e apoyo a la educación permanente en Chile.

¹ Contó, además, con el patrocinio del Programa Anillo en Políticas de Educación Superior de la U. Diego Portales y con la colaboración del Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA).

1. ANTECEDENTES

1.1 Consideraciones iniciales

En “*Hacia una Estrategia Nacional de Innovación para la Competitividad*” (2008), el Consejo Nacional de Innovación para la Competitividad (CNIC) propuso tres grandes líneas estratégicas que el país debe implementar en el área de capital humano para avanzar hacia la Economía del Conocimiento: *i) Avanzar hacia un sistema de aprendizaje a lo largo de la vida; ii) Asegurar calidad y pertinencia de la formación y capacitación; y iii) Aumentar la cobertura de formación y capacitación con foco en sectores de menores ingresos y técnicos.*

El Consejo afirma que se requiere en Chile un sistema articulado de aprendizaje a lo largo de la vida (incluyendo formación y capacitación de técnicos y profesionales) que facilite tránsitos sucesivos entre el trabajo y la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades, basado en la definición y certificación de competencias laborales, en sintonía con los avances internacionales y con los requerimientos del mercado laboral.

El presente estudio apoya el análisis de estos objetivos desde la perspectiva de implementar un sistema de información que permita orientar y retroalimentar a los distintos actores del sistema de formación permanente. Todo ello con el fin de asegurar buenas decisiones y la correcta articulación entre los distintos componentes de este sistema tan complejo.

El Consejo reconoce que el país ha dado ya los primeros pasos en la línea de consolidar un sistema de formación permanente y que durante la última década se han impulsado algunas iniciativas relevantes, como la Ley 20.267 que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (SNCCCL)² y la Ley de Aseguramiento de la Calidad (2006) que crea el Sistema Nacional de Acreditación, define a la División de Educación Superior (Divesup) como la encargada de crear y mantener un sistema de información de la educación superior y obliga a las instituciones a informar sobre sus resultados según los requerimientos que se establezcan para este sistema³.

1.2. Aprendizaje a lo largo de la vida

El concepto de *Aprendizaje Permanente* o *Formación a lo Largo de la Vida* (Life Long Learning) se ha discutido desde la década de 1970 en los países desarrollados. En el Informe de la Comisión Internacional de Educación sobre la Educación para el siglo XXI de Unesco, se dice que “*la Comisión ha optado por designar este proceso de aprendizaje continuo, que abarca toda la existencia y se ajusta a las demandas de la sociedad, con el nombre de Educación a lo largo de la vida*” (...) “*el concepto de educación a lo largo de la vida puede considerarse como la clave desde la cual focalizar toda la educación. La perspectiva que abre las puertas del siglo XXI, va más allá de la distinción entre formación académica, actualización y reciclaje, reconversión y promoción de adultos. Se concibe como condición de desarrollo continuo y armónico de la persona*” (1996: 113). Esta definición se inserta en la convicción de que todo momento y situación puede ser una ocasión para aprender y desarrollar las capacidades del individuo (Pacheco, Brunner, Elacqua y Salazar, 2005).

El Aprendizaje a lo Largo de la Vida –que adquiere cada vez mayor relevancia, particularmente en el marco de la naciente Sociedad del Conocimiento o al Información, donde el **capital humano** representa un elemento crucial para el desarrollo– puede considerarse como

² La [Ley N° 20.267](#), publicada en el Diario Oficial del día 25 de junio de 2008, sienta las bases de un régimen público-privado de certificación de competencias que permitirá a los trabajadores acceder a mejores oportunidades de inserción laboral y a las empresas contar con información relevante para optimizar sus procesos productivos y sus niveles de competitividad.

³ Hasta noviembre de 2006 las instituciones de educación superior no tenían obligación de informar. Si bien la División de Educación Superior y el Consejo Superior de Educación mantenían información sobre matrícula y otros antecedentes básicos.

una formación que comienza en la infancia y se prolonga durante la vida de la persona y cuyos objetivos trascienden la calificación profesional, aunque esta dimensión tenga una presencia fundamental, impregnando todas las dimensiones que pueden influir en el desarrollo integral de las personas (Bermejo, 2006).

Aunque se suelen utilizar indistintamente los términos de educación continua y formación a lo largo de la vida, la tendencia de los últimos años al interior del Consejo de Europa ha sido distinguir con el nombre de “formación continua” a aquella parte del proceso dirigida principalmente a la preparación, actualización y perfeccionamiento profesional en la etapa post-escolar⁴. El Banco Mundial ha desarrollado en paralelo el concepto de Educación Continua de Adultos (Adult Continuing Education)⁵, como parte integral del Aprendizaje Permanente, que podría producir importantes beneficios individuales, contribuyendo al desarrollo económico y de capital humano de los países, y que contempla la inserción de los adultos en las universidades, para ofrecer oportunidades reales de Aprendizaje Adulto para todos (OCDE, 2003).

Cabe destacar que el *Aprendizaje Permanente* contempla la inserción de los adultos a las universidades con el objetivo de ofrecer oportunidades reales de Aprendizaje Adulto para todos (OCDE, 2003). En ese sentido, el Memorando de la Unión Europea sobre el Aprendizaje a lo Largo de la Vida, sostiene que la educación para la vida además de facilitar la incorporación al mercado laboral, estimula la participación ciudadana activa y fomenta la cohesión e integración social (Unión Europea, 2005).

El *Aprendizaje a lo Largo de la Vida* se vincula, según Pérez Serrano (2005), a la educación permanente que ha de ser entendida como “*educación vitalicia, educación continua, educación recurrente, educación no formal e informal, desarrollo comunitario, educación popular, animación sociocultural, educación postescolar, educación para el ocio y el tiempo libre, aprendizaje permanente, educación a lo largo de la vida,...* Estos diversos nombres inciden en diferentes esferas de la Educación Permanente en algunos casos; en otros se consideran sinónimos”.

Aunque se suelen utilizar indistintamente los términos de educación continua y educación a lo largo de la vida, la tendencia de los últimos años al interior del Consejo de Europa es la de utilizar la noción de formación continua, vinculándolo a procesos de aprendizaje dirigidos principalmente a la preparación, actualización y perfeccionamiento profesional en la etapa post-escolar. Mientras que la Unesco suele utilizar la denominación educación a lo largo de la vida, orientada al desarrollo personal y social. (...) La Unesco enfatiza más la perspectiva humanística al considerar la educación como condición esencial para el desarrollo de la persona (Delors et al., 1996).

Según algunos autores para que exista educación permanente la persona tiene que tener la suficiente educación de base y un cierto nivel de culturalización que le permitan continuar con su perfeccionamiento y le garanticen algún protagonismo en la vida social (Ferrández, 2001).

El concepto de educación permanente se ha complementado con la idea de “Aprendizaje para toda la vida para todos” planteada en la reunión de Ministros de Educación de la OCDE en 1996 (OCDE, 1996) y considerada por las distintas organizaciones internacionales como un elemento clave en sus políticas de educación y capacitación. Este concepto de Aprendizaje a lo largo de la vida se ajusta a los cambios que han ocurrido en el mundo laboral en especial la mayor relevancia de las actividades referidas al conocimiento y a la preponderancia que ha adquirido la educación de adultos debido a la prolongación de las expectativas de vida (Delors et. al, 1996; OCDE, 2001; OCDE, 2007a).

⁴ Según algunos autores, para que exista educación permanente, la persona tiene que tener la suficiente formación de base y un nivel de cultura que le permitan continuar con su perfeccionamiento y le garanticen algún protagonismo en la vida social (Ferrández, 2001). Reafirman con ello la necesidad de ver el modelo de formación a lo largo de la vida como un modelo muy integrado.

⁵ Ver Fretwell & Colombano (2000).

En todo caso, más allá de las diversas definiciones, es posible considerar algunos aspectos comunes para la mayoría de ellas (Zúñiga, 2005 y Pacheco, Brunner, Elacqua y Salazar, 2005):

a. La creciente globalización, los cambios experimentados por la sociedad y la consolidación de la economía del conocimiento exigen nuevos y dinámicos conocimientos y competencias y generan nuevos desafíos y exigen una redefinición y renovación de los objetivos de las políticas educativas, enfocándolas hacia el aprendizaje permanente y obligando a una mayor sintonía con las demandas del mercado laboral, especialmente en los países en desarrollo.

b. El concepto de Aprendizaje a lo Largo de la Vida redefine la idea de aprendizaje, entendiéndolo como un proceso de construcción de conocimiento. Va más allá de la educación y enseñanza formal, pues incorpora los aprendizajes desde la niñez a la vejez, en diferentes entornos, tanto formales como informales.

c. El nuevo enfoque plantea nuevos métodos de aprendizaje: *e-learning* y el uso de nuevas tecnologías de aprendizaje a distancia.

En síntesis, el *Aprendizaje a lo Largo de la Vida* puede considerarse como una formación que comienza en la infancia y se prolonga durante la vida de la persona y cuyos objetivos trascienden la cualificación profesional aunque esta dimensión tenga una presencia fundamental, impregnando todas las dimensiones que pueden influir en el desarrollo integral de las personas, es decir, se refiere a los procesos educativos necesarios para dar satisfacción a las expectativas que tengan planteados los individuos en cualquier momento de su existencia (Bermejo, 2006).

1.3. La influencia global de las agencias internacionales y el Acuerdo de Bolonia

Los cambios recientes de los sistemas educativos en el mundo –impulsados en buena medida por organismos internacionales⁶– han tenido ya un significativo impacto en la formación superior chilena y latinoamericana y pueden servir como ejemplo para la incorporación de nuevas políticas vinculadas a la educación continua.

Las políticas educacionales que han implementado las naciones desarrolladas en relación al Aprendizaje Permanente responden a la necesidad estratégica de transformar tanto la enseñanza fundamental (primaria y secundaria) como la superior para que se adapten y adecúen a las demandas de la sociedad moderna, formando a jóvenes y adultos que puedan insertarse creativa y productivamente en el complejo mundo técnico-profesional (Hatton, 1997; Council of the European Union, 2008).

A partir de la Carta Magna de las universidades europeas (Bolonia, 1988), Europa asumió el proyecto de crear un espacio regional de educación superior fácilmente entendible por todos los estados miembros, armonizando los sistemas universitarios (con una misma valoración de la carga lectiva de los estudios, cursos, asignaturas, calificaciones), generando una estructura homogénea y flexible de títulos de pregrado y postgrado en la lógica de la formación continua y asegurando niveles de transparencia y calidad atractivos y competitivos a nivel internacional.

Este gran impulso, que tiene varias instancias precursoras⁷ desemboca finalmente en la Declaración de Bolonia firmada por los ministros de Educación de Europa en 1999 y en la que se establecieron los siguientes objetivos:

⁶ La Unesco (2002) ha establecido un programa de apoyo para la formulación de estrategias nacionales de aprendizaje a lo largo de la vida, mientras el Banco Mundial también ha promovido la educación continua desde la perspectiva de los adultos, como una forma de incrementar el capital humano e incidir en el desarrollo económico de las naciones (Fretwell y Colombano, 2000). La OCDE (1996; 2003) ha impulsado desde comienzos de la década de 1990 el aprendizaje a lo largo de la vida con el fin de fortalecer la capacitación y la educación en el mundo, incluyendo la generación de posibilidades educativas para los adultos.

⁷ Entre otras, el programa Erasmus (1987) –que promovía el intercambio de estudiantes–, el Programa Piloto de Tránsito de Créditos (1989), el programa de intercambio académico Sócrates (1995) y la Declaración de La Sorbona para la armonización del sistema de educación superior europeo (1998).

- a) La adopción de un sistema de grados académicos compatible.
- b) La generación de un sistema de educación superior con un ciclo general de tres años, un segundo nivel con una calificación más orientada a lo profesional, y un tercerol de postgrado.
- c) Un sistema único de créditos transferible (ECTS: European Credit Transfer System).
- d) La promoción de la movilidad estudiantil y el intercambio de profesores.
- e) La colaboración en materia de aseguramiento de la calidad.
- f) El apoyo a iniciativas de cooperación interinstitucional.

En materia de formación a lo largo de la vida, la Comunidad Económica Europea ha sido activa especialmente a partir de 2000, tomando como guía el Memorando sobre Aprendizaje a lo Largo de la Vida que sostiene que la educación “para la vida”, además de facilitar la incorporación al mercado laboral, estimula la participación ciudadana y fomenta la cohesión e integración social (Unión Europea, 2005). Si bien hay diferencias en las estrategias a nivel de países⁸, todas las naciones líderes incorporan el aprendizaje para toda la vida como una línea principal de sus políticas educativas, empujadas principalmente por los desafíos impuestos por el cambio tecnológico y el crecimiento económico, aunque es creciente el interés de enfocarlos a metas de cohesión social y empleabilidad.

En este marco, la Unión Europea está implementando el *Espacio Europeo del Aprendizaje Permanente*, con trabajos destinados a: reforzar la convergencia de los sistemas de enseñanza superior dentro del *Espacio Europeo de Educación Superior* y de los sistemas de formación profesional; la generación del Espacio Europeo de las Cualificaciones (Consejo Europeo de Barcelona, 2002); el reconocimiento de estudios, las cualificaciones comparables, la acumulación de los créditos y la incorporación del diploma suplementario que explicita las competencias alcanzadas por cada individuo (Berlín, 2003). Desde la perspectiva de la información, se acordó establecer un registro de agencias de calidad europeas confiable regido por criterios comunes fijados por la Red Europea para la Garantía de la Calidad en la Educación Superior, ENQA (Londres, 2007)⁹.

Como se puede observar en la evolución del espacio europeo de la educación superior (que comprende en la actualidad a 45 países) se ha ido dando mayor atención a la enseñanza a lo largo de la vida, así como a las estrategias de articulación vertical y horizontal y a una mayor integración con el mundo laboral, y todos estos avances han estado sustentados y apoyados por sistemas de información complejos y de alta cobertura.

El Acuerdo de Bolonia es sin duda uno de los de mayor impacto en América Latina por sus avances significativos en términos de la certificación, reconocimiento y armonización curricular al interior de sistemas educativos, así como en la inserción al trabajo y movilidad laboral. Esta experiencia ha trascendido Europa y ha proyectado su influencia a América Latina y, particularmente a Chile, a través del Proyecto Tuning.

⁸ El caso del Reino Unido y su Agencia para el Aprendizaje y el Desarrollo de Competencias (LSDA por sus siglas en inglés) es un ejemplo de algunas acciones propias de algunos países de la Comunidad Europea.

⁹ Antequera, 2007; European Ministers of Education, 2001, 2003; Carimán, 2008.

1.4. Proyecciones del Acuerdo de Bolonia en América Latina y Chile

La coordinación para el intercambio entre los países europeos se expresó en el ámbito de la educación superior en el proyecto “Tuning Higher Education Structures in Europe” que estableció un sistema de transferencia y acumulación de créditos para distintas carreras.¹⁰

Posteriormente, el proyecto Tuning fue asimilado por los sistemas latinoamericanos como un espacio de reflexión de actores comprometidos con la educación superior (académicos y empleadores) que, a través de la búsqueda de consensos, contribuye a avanzar en el desarrollo de titulaciones fácilmente comparables y comprensibles, de forma articulada. El proyecto contempla cuatro líneas de acción: a) Competencias (genéricas y específicas de las áreas temáticas); b) enfoques de enseñanza, aprendizaje y evaluación de estas competencias; c) créditos académicos; y d) calidad de los programas¹¹.

En el caso de Chile, se aprecia en el nivel terciario el efecto del Proyecto Tuning en los lineamientos de iniciativas de movilidad e intercambio, particularmente en aquellos fondos concursables del programa de Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior (Mecesup). Desde 2004, las líneas temáticas de proyectos Mecesus han girado en torno al rediseño curricular (particularmente por competencias), contemplando el fortalecimiento de la articulación y movilidad de alumnos entre programas de estudio de pregrado en la lógica de la formación de competencias.

Se espera que estas innovaciones conduzcan a una mayor flexibilidad curricular lo cual implicaría una disminución de tiempo de permanencia en la carrera, disminución de tasa de deserción, conocimiento e integración de otras áreas disciplinarias.

Uno de los avances que ha habido tanto para la flexibilidad curricular como el reconocimiento de estudio y la articulación a nivel de la educación postsecundaria dice relación con el acuerdo adoptado por el Consejo de Rectores en orden a implementar el sistema de créditos común para las universidades chilenas (Sistema de Créditos transferibles – Chile) siguiendo como patrón el régimen ECTS (Consejo de Rectores, 2007; Prieto y Mujica, 2007).

¹⁰ Más información en <http://tuning.unideusto.org/tuningeu/>

¹¹ Tuning opera actualmente en 18 países latinoamericanos y ha definido estándares de desempeño para carreras de Ciencias de la Educación, Historia, Administración de Empresas, Matemáticas, Física, Química, Geología, Enfermería, Medicina, Derecho, Arquitectura y las Ingenierías.

2. MARCO CONCEPTUAL Y MODELO DE ANALISIS

La masificación de la matrícula es uno de los rasgos distintivos de los sistemas educativos en el mundo. Como consecuencia de ello, cada año hay un mayor número de personas con un nivel de instrucción superior que buscan continuar su formación o ingresar al mercado laboral. Para facilitar este proceso, los países necesitan proveer información y crear dispositivos de orientación y apoyo para las decisiones vocacionales y profesionales. En general, los países desarrollados cuentan con sofisticados sistemas de información educacional y laboral para los jóvenes y adultos, en el marco de políticas que procuran responder al requerimiento de nuevas competencias y exigencias profesionales, a través de procesos de aprendizaje a lo largo de la vida.

En el presente estudio se analiza cómo apoyar el aprendizaje a lo largo de la vida mediante un sistema de información adecuado a los requerimientos y necesidades de Chile. Para ello se ha diseñado un modelo de análisis que incluye el objetivo central de este estudio, las estrategias necesarias para lograrlo, los mecanismos e instrumentos para llevar a cabo las estrategias y la propuesta de un sistema de información de apoyo que incluye los recursos requeridos.

Entre las estrategias se cuentan la articulación a nivel horizontal, vertical y entre educación y empleo; los mecanismos comprenden la armonización curricular –que puede asociarse tanto a la articulación horizontal como a la vertical–, la certificación y reconocimiento de estudios, la certificación de competencias por entidades acreditadas, así como la orientación vocacional y profesional. En tanto, para implementar esos mecanismos se consideran diversos instrumentos, entre los cuales se pueden señalar tests o exámenes, convenios o acuerdos, créditos transferibles, constitución de redes, la consejería personalizada, telefónica y virtual. En el Cuadro 2.1 se describe el modelo de análisis y cada uno de sus componentes.

Cuadro 2.1. Modelo de Análisis para la Construcción de un Sistema de Información

Objetivo	Estrategias	Mecanismos	Instrumentos		Recursos y medios
Aprendizaje a lo largo de la vida	1. Articulación horizontal	Certificación y reconocimiento de estudios	Test o Exámenes Convenios	Sistema de Información	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bases de información concatenadas (Incluye datos cualitativos y cuantitativos) ➤ Páginas web ➤ Publicaciones y otros
		Armonización curricular	Créditos transferibles Redes Convenios		
	2. Articulación Vertical	Armonización curricular	Créditos transferibles Redes Convenios		
	3. Articulación entre educación y empleo	Certificación de competencias por entidades acreditadas	Test o Exámenes		
		Orientación vocacional y profesional	Atención personalizada o consejería profesional Atención telefónica Atención virtual		

2.1. Estrategias para el aprendizaje a lo largo de la vida

El capital humano está asociado a los individuos y su conocimiento, el cual se acumula y actualiza a través del tiempo mediante los aprendizajes que se puedan adquirir de diversas fuentes que incluyen la educación formal y la educación no formal. Con esta lógica, la educación continua está vinculada a los sistemas nacionales de calificación, al reconocimiento de aprendizajes anteriores, al currículo basado en competencias y al reconocimiento de carga por créditos transferibles (OCDE, 2007b).

Para la conformación efectiva de los sistemas de formación de capital humano desde la perspectiva de la educación permanente se plantean en el presente documento tres estrategias: a) la articulación horizontal; b) la articulación vertical entre los distintos niveles de la educación formal (CNIC, 2008); y c) la articulación entre educación y empleo.

2.1.1. Articulación horizontal

Esta estrategia se orienta a permitir equivalencias en los procesos de formación que faciliten la movilidad y el diseño de itinerarios en un mismo nivel por parte de los estudiantes de manera flexible. La articulación horizontal debe entenderse como una instancia de reconocimiento de la calidad y equivalencia de los estudios de un mismo nivel entre todas las instituciones que componen los sistemas educativos. En consecuencia, la articulación horizontal permite la movilidad al interior de un mismo nivel educativo (por ejemplo, entre centros de formación técnica o entre universidades) y supone el reconocimiento de estudios y asignaturas. Uno de los instrumentos relevantes en este sentido es el de los créditos transferibles (ECTS) – implementados para la educación superior– que valora el trabajo académico de los estudiantes y permite hacer homologaciones al interior de una institución y entre instituciones. Este podría servir como ejemplo para otros niveles y modalidades (formal y no formal) de los sistemas educativos que en la actualidad no se utilizan en el sistema escolar.

La articulación horizontal también supone un reconocimiento de los aprendizajes y las habilidades adquiridas tanto por la vía de estudios como por la vía de la experiencia laboral, lo que supone contar con un proceso de Certificación de Competencias Laborales que reconoce formalmente las competencias y habilidades de un trabajador (sin importar cómo las adquirió) mediante una evaluación basada en criterios específicos, definidos en estándares validados por el mundo productivo y de acuerdo a una metodología predefinida.

Hasta antes de la existencia de la ley que estableció el sistema nacional de competencias en Chile e incluso en la actualidad, las asociaciones gremiales han cumplido el rol de organismos certificadores, resguardando el carácter de fe pública de los certificados, y el reconocimiento empresarial de los certificados obtenidos por los/as trabajadores/as. En la actualidad el Programa Chilecalifica ha considerado el reconocimiento de estudios como una forma de facilitar la educación continua y la inserción al mercado laboral. En concreto, la línea de Educación Regular de Adultos permite nivelar Educación Básica (en 3 años) y la Educación Media Científico-Humanista (en 2 años), en los Centros de Educación Integrada de Adultos (CEIA) de todo el país, con clases de mañana, tarde y vespertina; y en numerosas escuelas y liceos, sólo en jornada vespertina.

2.1.2. Articulación vertical

La articulación vertical se puede dar en dos ámbitos. Por una parte, entre los distintos niveles educativos (secundario, superior, postsecundario) y usualmente en carácter ascendente. Por ejemplo, la articulación entre educación media y superior. En este ámbito, la articulación ha de ser asimilada como el proceso de vinculación de dos o más calificaciones (a menudo obtenidas en diferentes niveles educativos) de modo que a través de certificaciones claramente

definidas entre los distintos niveles se permita avanzar a los individuos en su trayectoria formativa. Por otra parte, la articulación vertical alude a la relación que puede darse entre la educación formal y no formal (capacitación). Esto es, que a través de la capacitación o incluso del autoaprendizaje (educación informal) una persona alcance las competencias que se otorgan en el sistema formal y que pueda demostrarlas mediante un proceso de certificación.

Para identificar los niveles de la educación formal y establecer comparaciones internacionales puede ser de alta relevancia el utilizar la clasificación normalizada de la educación, CINE (Unesco, 1997), la que considera seis niveles de los cuales los dos últimos son de carácter postsecundario¹². En el caso de la educación no formal se puede identificar la formación profesional en distintos formatos, incluyendo: capacitación, habilitación, perfeccionamiento, actualización, reciclaje, entre otros.

Los niveles educativos, a partir de la educación secundaria, definidos en el sistema de educación formal son: educación media técnico profesional, educación técnica de nivel superior (2 años), educación superior profesional no universitaria (4 años) y educación superior universitaria (4 o más años). En el caso de la educación no formal se puede identificar la formación profesional en distintos formatos, incluyendo: capacitación, habilitación, perfeccionamiento, actualización, reciclaje, entre otros.

2.1.3 Articulación entre educación y empleo

La formación para el trabajo se puede dar a través de tres vías: la educación formal, la educación no formal y la educación informal. La educación formal se realiza mediante la educación media técnico-profesional¹³ y en el nivel terciario se da a través de la formación de técnicos, de profesionales y especializaciones en el nivel postsecundario. La educación no formal se da a través de diversas instancias de capacitación profesional. Y la educación informal es aquella que se da por la propia experiencia del desempeño laboral y por la interrelación con otros trabajadores.

Las dos primeras modalidades se orientan, generalmente, hacia el sector formal de la economía, esto es a empresas establecidas que ofrecen trabajo estable. Sin embargo, la mayor proporción del empleo se genera en el sector informal de la economía, vale decir, en empresas de menos de cinco trabajadores, en unidades productivas familiares, y, a nivel de trabajadores independientes.¹⁴ En este contexto, se genera una disonancia entre la formación que se entrega y las demandas del sector productivo, ya que el área informal de la economía requiere capacidades muy diferentes como son el emprendimiento, la creatividad, la autogestión y polifuncionalidad. De ahí que los jóvenes perciban que no exista una ruta segura y definida para su inserción en el mundo laboral.

Como herramientas para la formación de jóvenes que pretenden integrarse al mundo laboral se han planteado, entre otras: a) Facilitar el acceso juvenil al sistema regular de educación, introduciendo flexibilidad y objetivación curriculares; b) Aumentar la empleabilidad del joven mediante una educación que entregue las herramientas básicas para el desempeño laboral; c) Desarrollar, con el mismo objetivo, su familiaridad con el trabajo y la empresa; d)

¹² Los niveles son: Nivel 2: Primer ciclo de enseñanza secundaria; Nivel 3 Segundo ciclo de enseñanza secundaria; Nivel, 3A: preparación para el ingreso a licenciatura y técnico superior (CINE 5A) corresponde a la enseñanza media científico humanista; Nivel 3B: preparación para el ingreso directo a técnico superior (CINE 5B). Corresponde a la enseñanza media técnico profesional; Nivel 4: Enseñanza Postsecundaria, no Terciaria; Nivel 4A: Programas que preparan para el ingreso al nivel 5 y corresponde a programas preuniversitarios; Nivel 4B corresponde a programas postsecundarios de corta duración orientado a la formación para el trabajo; Nivel 5: Primer ciclo de la educación terciaria; Nivel 5A: Ciclo destinado a facilitar programas de investigación avanzada o profesiones de un alto nivel de capacitación; Nivel 5B Programas más prácticos destinados a la formación de profesionales y en oficios; Nivel 6: Segundo ciclo de la enseñanza terciaria (Unesco, 1997).

¹³ Antiguamente existía la educación básica orientada al trabajo también llamada vocacional.

¹⁴ Ocho de cada diez empleos que se crean en América Latina están en el sector formal de la economía. Ver Alexim (2006).

Preparar especialistas en atención a la juventud y en el tratamiento de los problemas propios de ese segmento.

Resulta interesante mencionar que la mayoría de los países de la OCDE ha realizado variados esfuerzos para generar programas destinados a desertores de la educación secundaria que facilitan su inserción laboral. Una de dichas iniciativas sería la implementación de programas de educación técnico profesional dándole de ese modo mayor énfasis a la educación para el trabajo¹⁵. Además, se han expandido las relaciones con otros sectores afines como el de la capacitación profesional. Una segunda iniciativa que se ha promovido es la de extender el aprendizaje escolar más allá de lo cognitivo, incorporando en el currículo el desarrollo de habilidades y competencias, así como el reconocimiento de aprendizajes previos y la certificación de los logros de aprendizajes de los programas más que los logros específicos¹⁶. Una tercera iniciativa se orienta a mejorar las trayectorias de los jóvenes desertores de la educación secundaria tanto dentro de su propia especialidad como entre especialidades, facilitando la transferencia vertical y horizontal en los procesos educativos¹⁷ e incorporando la formación dual que combina educación y trabajo¹⁸. A su vez, otra iniciativa para desertores del sistema educacional es a la incorporación del sistema de créditos transferibles a nivel terciario, que permite la certificación de conocimientos acumulativos a lo largo de la vida laboral (OCDE, 2007b).

2.2. Mecanismos e instrumentos para implementar las estrategias

Como se observa en el Cuadro 2.1 no hay una relación de correspondencia biunívoca entre estrategia y mecanismo, ya que la mayoría de estos últimos es aplicable a cualquiera de las tres estrategias pre establecidas en el modelo. Es posible distinguir, a lo menos, cuatro mecanismos que permiten implementar las distintas estrategias vinculables al aprendizaje a lo largo de la vida: i) la certificación y reconocimiento de estudios; ii) la armonización curricular que inevitablemente implica una readequación o rediseño del currículo; iii) la certificación de competencias por entidades acreditadas; y iv) la orientación vocacional y profesional. Cabe insistir que el mecanismo de armonización curricular puede estar asociado tanto a la articulación horizontal como vertical), e incluso con la articulación educación y empleo¹⁹. Sin embargo, para efectos del presente *paper* se optó por vincularlo preferentemente a la estrategia de articulación vertical dado que la experiencia de los casos estudiados aparece más enfatizada en este sentido.²⁰ No obstante, cada mecanismo puede ser operacionalizado a través de uno o más instrumentos de distinta índole.

2.2.1. Certificación y reconocimiento de estudios

La certificación y el reconocimiento de estudios son la vía mediante la cual una institución educativa valida el trabajo académico realizado por un estudiante en otra entidad que le merece fe y confiabilidad. Una forma de garantizar la calidad de los estudios desarrollados en

¹⁵ Reino Unido y Bélgica constituyen buenos ejemplos en relación con esta iniciativa.

¹⁶ Casos emblemáticos serían Australia y Nueva Zelandia.

¹⁷ Por ejemplo, Eslovenia.

¹⁸ Por ejemplo, Holanda.

¹⁹ Por ejemplo, tal como ocurre con los clústeres en la educación de Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales en Chile

²⁰ La opción de asociar preferentemente la armonización curricular con la estrategia de articulación vertical obedece a un criterio de orden más bien funcional entendiendo que, en general, a nivel de sistemas educativos es más común observar la presencia de la articulación horizontal que la vertical. A ello se suma que es muy complejo asociar la armonización curricular a un único referente teórico y/o metodológico.

diversas instituciones es mediante los procesos de acreditación con amplia validez, ya sea en el ámbito nacional e internacional, lo cual asegura el cumplimiento de estándares mínimos.

Existe un conjunto de términos que son asimilables, conceptualmente hablando, en distintos lugares, tales como: reconocimiento, homologación, equiparación, equivalencia, revalidación, convalidación y certificación (Cinda, 2000). A pesar de esa diversidad se pueden distinguir distintos aspectos que dicen relación con la certificación, esto es: dar fe pública de la validez de estudios o los diplomas entregados, así como de los procedimientos o procesos para certificarlos. En este sentido, se puede reconocer, por una parte, la simple autenticación de los diplomas otorgados en otra institución atendiendo su denominación original y, por otra, la homologación de diplomas o estudios en términos que habiliten para el ejercicio laboral o para proseguir estudios en un nivel superior (Cinda, 2000).

Entre los instrumentos existentes para la certificación y el reconocimiento de estudios se pueden citar los test o exámenes que permiten evaluar conocimientos, habilidades y destrezas y los convenios que por la vía legal permiten certificar aprendizajes y competencias (por ejemplo, a través de acuerdos binacionales o tratados de libre comercio, profesionales de un país pueden ejercer en otro sin más trámite que la presentación de su título profesional original).

2.2.2. Armonización curricular

La armonización curricular para un sistema integrado de educación para toda la vida se orienta a permitir equivalencias en los procesos de formación que permitan la movilidad y el diseño de itinerarios por parte de los estudiantes de manera flexible. En este caso, se da mayor relevancia a la cantidad del trabajo realizado en desmedro de los contenidos de las materias tratadas.

Uno de los mayores niveles de armonización curricular se ha dado en la educación postsecundaria europea en donde se ha creado un espacio en el cual se pretende que todos los países del viejo mundo dispongan de una estructura homogénea de títulos de pre y post grado que asimismo, tengan una misma valoración de la carga lectiva de los estudios, cursos, asignaturas, y una estructura de titulaciones y de formación continua fácilmente entendible por todos los estados miembros. Además, incorpora en el sistema universitario la transparencia y calidad garantizada mediante sistemas de evaluación y acreditación que favorezcan su atractivo y competitividad a nivel internacional. En esta línea, lo que se reconoce es la cantidad de trabajo académico que realiza cada estudiante en función de sus propios intereses y su especialización por sobre los contenidos específicos de cada una de las asignaturas.

La armonización curricular se refleja en el avance paulatino del proceso de reforma de la educación superior europea, la cual se ha dado en seis frentes: a) el reconocimiento de la carga académica expresada en créditos; b) la organización de los estudios en dos ciclos (Bachiller o licenciado y magíster); c) el suplemento del diploma que individualiza y explicita las competencias del estudiante facilitando la interrelación con los empleadores; d) los títulos conjuntos, en particular para los estudios de doctorado organizados por asociaciones de universidades de varios países; e) la acreditación y evaluación de la calidad de los programas; y f) la movilidad e intercambio estudiantil (Molitor, 2005).

Es importante también señalar que para la formación de capital humano es necesario promover la interacción entre las distintas entidades públicas y privadas encargadas de formar y capacitar recursos, ya sea por la vía de la integración²¹ o la cooperación²². Esta última es un

²¹ La integración constituye en las organizaciones, según Villalba (1997), citado por Rincón (1998), una estrategia orientada a sumar capacidades con el fin de mejorar el rendimiento o incrementar el beneficio de las mismas y competir en mejores condiciones. Es importante remarcar que se trata de una situación de complementariedad entre los actores que se integran, en la que se desdibujan los límites organizacionales que antes los separaban.

²² La cooperación, se entiende, como una estrategia que presenta las ventajas de la integración, en el sentido del incremento de las capacidades competitivas a través del aumento de la productividad, manteniendo la independencia organizacional bajo los cuales opera el intercambio. La cooperación

elemento fundamental para la reforma del sistema de educación superior, ya que fortalece la apertura y el impulso al trabajo conjunto, dinámico, en todas direcciones y niveles, facilitando un mejor aprovechamiento de los recursos existentes y mejorando la calidad de los servicios educativos ofrecidos por las instituciones (Zúñiga, 2005).²³

Para conseguir el objetivo de la armonización curricular un instrumento ampliamente utilizado son los créditos transferibles, que se refieren al reconocimiento del tiempo de trabajo destinado al aprendizaje. Existen dos modalidades: en primer lugar, aquella que sólo considera el trabajo presencial (modelo norteamericano) y, en segundo término, el que considera todas las actividades que desarrolla el estudiante para el logro de sus aprendizajes ya sea en el aula, en terreno, en la biblioteca, de estudio personal, etc. (modelo europeo).

Adicionalmente, se puede mencionar el trabajo en redes interinstitucionales que se sustentan en la confianza recíproca de dos o más instituciones con estándares de calidad similar, como así también la suscripción de convenios.

2.2.3. Certificación de competencias por entidades acreditadas

El aprendizaje a lo largo de la vida involucra no solo acceso universal a la educación primaria sino que también una alta motivación por aprender en la gente joven. Además, se requiere de un creciente acercamiento entre los procesos formativos y las demandas del sector productivo para lo cual el aprendizaje basado en competencias y la práctica temprana pueden ser dos elementos fundamentales (OECD, 2007b).

El enfoque del aprendizaje a lo largo de la vida está incorporando cada vez más no solo un proceso de aprendizaje del estudiante sino que la formación para el autoaprendizaje. En tal sentido, hay evidencia empírica que demuestra que una buena formación inicial induce a una mayor participación posterior en programas de perfeccionamiento. Como ejemplo de lo anterior se pueden mencionar la expansión de la gama de programas de educación técnica ofrecidos, las oportunidades que combinan la educación teórica y práctica, la cooperación entre las entidades educativas y el sector productivo y la educación basada en el aprendizaje.

En ese contexto, los sistemas de certificación de Competencias Laborales y el Aprendizaje a lo largo de la Vida (ALV) consideran el aprendizaje formal (programas conducentes a títulos y grados), el aprendizaje no formal (aprendizaje en actividades sistemáticas organizadas pero sin reconocimiento formal) y el aprendizaje informal (se da en situaciones cotidianas de trabajo u otras) (Araneda, 2006; Behringer & Coles, 2003). La propuesta para transparentar los resultados de los procesos de aprendizaje para los empleadores y para las instituciones de formación es la medición de las competencias reales de las personas. Este enfoque se centra en la certificación de resultados y no se involucra en los procesos formativos, no obstante sus resultados retroalimentan la formación. En general, estos sistemas han estado orientados a las competencias laborales, con un carácter concreto y práctico. Son mecanismos paralelos a los procesos de armonización curricular.

En esta línea se pueden citar como ejemplo las experiencias de países anglosajones que han utilizado el desarrollo e instalación de Sistemas Nacionales de Competencias Laborales como estrategia fundamental para articular las demandas del mercado laboral y los procesos de formación de capital humano (Cedefop, 2002). En el caso de Chile, la Fundación Chile y el SENCE han desarrollado pruebas piloto para instalar un Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. el cual adquirió el estatus de ley al ser promulgado por el Congreso Nacional el año 2008 y que define la estructura institucional y de financiamiento para la

aparece, fundamentalmente, como un proceso que consiste en la ampliación de las relaciones de una institución, orientándose hacia la obtención de metas de interés común.

²³ Dos aspectos habría que subrayar: a) la cooperación ayuda a las instituciones en la búsqueda de un estado de sintonía con la situación actual y futura; y, b) la cooperación es una oportunidad de apertura, que se ofrece la institución a sí misma en la relación con terceros. Por otra parte, habría que señalar que la cooperación, en el caso universitario, comprendería la creación de instancias vinculantes de regulación suprauniversitaria.

instalación gradual de la oferta de servicios de evaluación y certificación de competencias de los trabajadores (Ibarra, 2007).

2.2.4. Orientación vocacional y profesional

Existen diferentes maneras de hacer que la orientación vocacional y profesional sea accesible a sectores más amplios de la población durante toda la vida y de responder a las necesidades de colectivos más diversos. Esto pasa por la reorganización del trabajo, la adopción de herramientas y nuevas técnicas, y la inversión en nuevas tecnologías.

Existen diversos instrumentos para desarrollar la orientación vocacional y profesional, a saber: la atención personalizada o consejería profesional en la cual un experto en consejería atiende en forma presencial al estudiante o trabajador que requiere sus servicios; la atención telefónica, similar a la anterior pero que se realiza vía telefónica; y la atención virtual, que consiste en una interacción vía electrónica con el interesado o bien con alguna comunidad virtual.

A partir del análisis de 36 países, la OCDE (2003b) estableció un conjunto de criterios para crear un sistema coherente de orientación profesional a lo largo de la vida, los que se enumeran a continuación: a) transparencia y fácil acceso a información relevante para la toma de decisiones; b) dar importancia a los aspectos claves de la transición de un nivel educativo a otro o bien en cuanto a la relación entre educación y trabajo; c) un sistema de provisión innovativo y flexible que responda a diversas necesidades; d) revisión y planificación sistemática; e) acceso a la orientación personalizada para aquellos que lo necesitan; f) programas de desarrollo de capacidades de autogestión para los jóvenes; g) oportunidades para explorar adecuadamente las opciones laborales antes de adoptar una decisión; h) proveer información y consejería imparcial; i) información integrada de educación y trabajo; y j) involucramiento activo de los beneficiarios.

Algunas experiencias relevantes en el ámbito de la orientación profesional realizadas en distintos países de la OCDE se han enfocado a:

- Reducir las entrevistas presenciales por modalidades de orientación profesional más innovadoras y rentables que sean más accesibles a mayor cantidad de población, sin que se aumente demasiado el gasto público.
- Recurrir a técnicas de auto asistencia, a la creación de centros de recursos en régimen de acceso libre, a la participación de personas del ámbito local y al aprovechamiento más eficaz del personal auxiliar.
- Organizar el trabajo de manera más flexible, por ejemplo, con un horario más amplio o con métodos para poner los servicios al alcance de los usuarios fuera del marco institucional.
- Utilizar las TIC para ampliar el acceso a la orientación profesional. Asimismo, usar tecnologías telefónicas, tales como los centros de llamadas y las líneas de atención al usuario, que tienen un gran potencial con vistas a la apertura de la orientación profesional a sectores más amplios de la población a lo largo de toda la vida.
- Mejorar los sistemas de preclasificación que identifican las necesidades de los usuarios y establecen la correspondencia entre éstas y los servicios disponibles.

2.3. Sistema de Información

El sistema de información consiste en una herramienta de apoyo para la toma de decisiones de las personas y de las instituciones en relación con el aprendizaje a lo largo de la vida. Para ello es necesario disponer de un conjunto de datos que tenga sentido y coherencia de tal manera que se constituya en información útil que permita configurar y conocer una realidad determinada. En ese sentido, es necesario aunar datos dispersos con formatos diferentes que no permiten una visión y un análisis global. Del mismo modo, es necesario que se eviten

duplicaciones y que se haga mantenimiento para asegurar que los datos sean veraces y confiables.

En función de lo anterior se requiere contar con información de calidad que reúna las siguientes características:

- Homologable, esto es, que la información para todos los usuarios y proveedores significa lo mismo
- Coherente, vale decir que las variables guarden relación entre sí y que no aparezcan situaciones anómalas
- Consistente, esto es, el dato tenga un mismo valor para todas las instancias que entregan información
- Oportuna, lo cual implica que se disponga de la información en el momento que sea requerida por los usuarios
- Confiable, es decir, que la información sea entregada por fuentes responsables de su veracidad, y
- Validada, vale decir, que la información sea revisada para asegurar que no tenga errores.
- Actualizada, es decir, que se haga mantenimiento periódico y permanente para evitar errores.

La perspectiva de la educación permanente y los cambios en los sistemas de formación que ella acarrea demandan también la existencia de un sistema de información capaz de orientar y retroalimentar a los distintos actores del sistema con el fin de asegurar buenas decisiones y la correcta articulación entre los distintos componentes de este sistema tan complejo.

Consecuentemente, un sistema de información adecuado para apoyar la formación permanente –considerando el diseño e implementación de políticas públicas asociadas con el desarrollo de capital humano– debiese proveer datos relativos a:

a) La oferta de formación disponible (programas, carreras, cursos, contenidos, tipo de certificación a la que conduce, acreditaciones y precios, entre otros) para que estudiantes, profesionales, trabajadores y empleadores del sector productivo puedan rentabilizar su inversión en materia formativa.

b) La demanda de capital humano (nuevos nichos de empleo, sectores productivos y de servicios en expansión, perfiles laborales, etc.) para los oferentes de formación y capacitación, con el objeto de fomentar una oferta pertinente y de calidad en sintonía con las necesidades y requerimientos del mercado laboral.

c) El mercado laboral y condiciones de empleabilidad para que estudiantes, profesionales y trabajadores puedan decidir con información actualizada los itinerarios formativos que respondan a sus expectativas laborales y vocacionales.

2.4. Recursos y medios para implementar un sistema de información

La información pública requiere un conjunto de recursos y medios, incluyendo: las bases de información, las páginas web y las publicaciones. En relación a las bases de información, existen diversos modelos entre los cuales se puede citar las bases de datos independientes y auto soportantes o bien las bases de datos concatenadas en las cuales se recoge una diversidad de fuentes que se interrelacionan a través de elementos o variables comunes (por ejemplo, el RUT).

3. ESTUDIO DE CASOS INTERNACIONALES

Esta parte del Informe está destinado al estudio de casos que pueden ser ejemplificadores para el diseño del sistema de información que apoyar el aprendizaje a lo largo de la vida. Para efectos del análisis se han seleccionado cuatro países desarrollados: Canadá, España, Inglaterra y Nueva Zelandia y que representan a Europa, Oceanía y América.

Se seleccionó a dichos países atendiendo a sus particularidades, a que tienen un desarrollo significativo en el campo de la educación continua, que tienen arraigado por bastante tiempo una tradición por la educación permanente tanto en el ámbito formal como no formal. Junto con ello al explorar los estados de avance de distintos países desarrollados se llegó a la conclusión que los países seleccionados eran los que contaban con un mayor nivel de implementación de los sistemas de información asociados al tema del aprendizaje a lo largo de la vida.

El estudio de cada uno de los casos se ha organizado en función del modelo de análisis que guía al presente informe. Además, para comprender de mejor manera el contexto en que tiene lugar el objeto de estudio se optó por incorporar una breve descripción de los sistemas.

Los casos que se presentan en las páginas siguientes incluyen, en primer lugar, a los países desarrollados ordenados alfabéticamente y luego se presenta el caso chileno con el objeto de visualizar las mejores prácticas de los países del primer mundo y las limitaciones que son verificables en el sistema de información de Chile.

3.1. El Caso de Canadá

3.1.1. Descripción del Sistema Educativo Nacional

3.1.1.1. Estructura del sistema educativo

En general, los niños canadienses asisten al jardín por uno o dos años a la edad de cuatro o cinco años. Todos los niños empiezan el primer grado a la edad de seis años aproximadamente. La educación elemental en la mayoría de las provincias cubre los primeros 6 a 8 años de la escolaridad obligatoria. El grado uno comienza generalmente cuando un niño ha alcanzado la edad de seis años, aunque la mayoría de las provincias ahora ofrecen un año opcional o dos de la educación preescolar.

El punto de transición de la escuela elemental a la escuela secundaria varía de jurisdicción a jurisdicción, e incluso dentro de una misma jurisdicción determinada. Algunos consejos escolares organizan una serie continua de la escuela elemental a la secundaria, por ejemplo, del jardín de niños al grado 6, los grados 7 a 9 (*junior high*), y los grados 10-12 (*senior high*).

Después de 6 u 8 años de educación elemental, los alumnos acceden a un programa secundario de educación hasta completar 12 años de escolaridad. Las escuelas secundarias llegan hasta los grados 11, 12 o 13 dependiendo de la provincia. Una gran variedad de programas vocacionales (entrenamiento para el trabajo), así como académicos - se ofrecen en el nivel secundario, generalmente dentro de la misma escuela. Los cursos vocacionales se ofrecen típicamente durante los dos últimos años de la escuela secundaria, aunque algunos cursos que preparan a estudiantes para especializarse se pueden tomar antes (Canadian Information Centre for International Credentials, 2009; StudyinCanada.com, 2009; International Bureau of Education, UNESCO, 2009).

Una vez que se concluye la educación secundaria, los estudiantes tienen la posibilidad de ingresar a la universidad, a un college o estudios de Cégep (siglas en francés para Colegio de Educación General y Vocacional). Los estudiantes, en prácticamente todas las provincias cursan nueve años de educación general y tres de Bachillerato de nivel medio superior.

3.1.1.2. Administración del sistema

El sistema canadiense es complejo ya que tiene un régimen absolutamente descentralizado que otorga plena autonomía a cada una de las provincias, si bien existe un Consejo de Ministros que coordina algunos aspectos fuentes y entrega directrices de política. El sistema de educación canadiense incluye tanto escuelas públicas como privadas. Está compuesto de diez sistemas de escuelas públicas provinciales y dos sistemas territoriales, un número casi igual de sistemas de escuelas separadas, escuelas privadas de todo tipo y una gran variedad de instituciones educacionales federales. La educación es una responsabilidad provincial, lo cual significa que hay diferencias importantes entre los sistemas educativos de las provincias. Sin embargo, los estándares son uniformemente altos en todo el país (CMEC, 2009; International Bureau of Education, Unesco, 2009).

En Canadá no existe un ministerio de educación de carácter federal sino que las provincias trabajan colectivamente a través del Council of Ministers of Education, Canada (CMEC) creado en 1967 que provee una orientación nacional a los distintos ministerios y departamentos de educación.²⁴ Entre otras funciones, el CMEC: a) Sirve como un foro para discutir distintos temas de políticas; b) canaliza la implementación de actividades, proyectos e iniciativas en áreas de mutuo interés para las provincias; c) representa el canal por intermedio

²⁴ No hay un plan de estudios nacional ni hay estándares nacionales para la educación, aunque nueve provincias y dos territorios están desarrollando un plan de estudios nacional (CMEC, 2009).

del cual se colabora con organizaciones vinculadas al sector educación y con el gobierno federal; y d) constituye la vía para representar los intereses educacionales de las provincias y los territorios ante otras naciones (CMEC, 2009; International Bureau of Education, Unesco, 2009).

De igual forma, en la práctica, la mayoría de las decisiones asociadas a los servicios de desarrollo de carreras son implementadas a nivel de los comités de escuela o a nivel institucional. En cambio, en el plano de los asuntos referidos al mercado laboral el gobierno federal juega un rol más significativo, aunque en esta materia igualmente se devuelve a las provincias un grado importante de responsabilidades y nivel de financiamiento por intermedio del Labour Market Development Agreements (LMDAs). En ese contexto, se han firmado diversos acuerdos entre las provincias y el Human Resources Development Canada (HRDC) orientados a la provisión de servicios de carrera, orientación y otros servicios afines. Y, finalmente, en lo concerniente a temas de mercado laboral la coordinación provincial y federal es administrada mediante el Forum of Labour Market Ministers (FLMM) (OCDE, 2002a).

3.1.2. Análisis en Función del Modelo

3.1.2.1. Articulación Horizontal

Tradicionalmente, el reconocimiento de estudios en Canadá estuvo asociado a la certificación de la educación formal. En la actualidad, en cambio, la evaluación y el reconocimiento de aprendizajes está vinculado a dos mecanismos: Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) que podría traducirse como Evaluación y Reconocimiento de Aprendizajes Previos y al Skills and Knowledge Profile (SKP), que podría expresarse como el reconocimiento de estudios no formales mediante el Perfil de Conocimientos y Habilidades, que fueron implementados a nivel nacional por la Comisión de Desarrollo de la Fuerza Laboral de Canadá (Canadian Labour Force Development Board, CLFDB) (Barker, 1998).

Este proceso fue promovido como una forma de mejorar los procesos educativos y de capacitación para apoyar el aprendizaje permanente y mejorar el acceso al trabajo. El CLFDB hizo un gran esfuerzo para la implementación de esta estrategia, establecer estándares nacionales de calidad y procedimientos para el aseguramiento de la calidad. De esta manera, se intentaba establecer un sistema general para desarrollar la fuerza laboral en Canadá, para el cual el PLAR resultó ser efectivo, eficiente y equitativo.

El CLFDB propuso seis objetivos de política para el PLAR que incluyen: a) el uso eficiente de los recursos, b) el desarrollo de la cultura de educación permanente, c) el fortalecimiento de la justicia social, d) el desarrollo coordinado y coherente de la fuerza laboral, e) la reforma educacional y del régimen de capacitación, y, f) la gestión del cambio (Barker, 1998).

En Canadá existe hoy la tendencia de reconocer la modalidad de educación no formal que implica la implementación del PLAR. Este sistema permite el reconocimiento de aprendizajes no formales, así como aquellos aprendizajes adquiridos previos a la enseñanza obligatoria. Tanto así que algunas universidades como Saint Thomas y Moncton en la provincia de New Brunswick tienen cupos especiales para el ingreso de estudiantes cuyos aprendizajes son reconocidos por esta vía. En el ámbito de la certificación y el reconocimiento de estudios el PLAR se focaliza de preferencia en el reconocimiento de estudios formales más que en la convalidación de estudios no formales o en la certificación de experiencia. En algunas provincias como British Columbia se han formulado lineamientos para la aplicación del PLAR en el área de la educación de adultos (OCDE, 2002b).

No obstante lo señalado la educación informal de los adultos es más importante para su vida cotidiana que la enseñanza escolarizada. Tanto es así que el 96,6% de los canadienses está participando en algún proceso de aprendizaje formal o no formal (OCDE, 2002b).

En Canadá existe una gran variedad de instituciones públicas y privadas que entregan educación de adultos lo que refleja una cierta permisividad de los gobiernos locales hacia las entidades educacionales y de capacitación. Adicionalmente, se entrega gran cantidad de

información sobre las oportunidades existentes para la educación de adultos, aun cuando existen dificultades para sistematizar dicha información debido a la enorme cantidad de proveedores de estos servicios. Asimismo, hay dificultades para hacer una estimación del número de adultos que estudian ya que muchas de las instituciones postsecundarias, contemplan actividades con adultos como parte de su accionar (OCDE, 2002b).

Ha habido un esfuerzo por parte del Canadian School Boards Association (<http://www.cdnsba.org>) para establecer competencias e indicadores de desempeño a nivel de la educación básica, media y de adultos de modo de alcanzar mayor transparencia en cuanto al desarrollo personal de los estudiantes, la búsqueda de oportunidades laborales y el desarrollo de su trayectoria laboral (OCDE, 2002a).

En el terreno de la educación postsecundaria, asimismo, se ha venido operando hace más de una década con el régimen de transferencia de créditos reconocido por universidades y colleges, así como por las provincias y territorios. En ese contexto en el año 2002 el CMEC aprobó una estrategia orientada a mejorar la transferencia de créditos a nivel de todo el país de manera de facilitar la movilidad y el intercambio estudiantil entre instituciones y sectores de la educación postsecundaria, por una parte, y de proveer y difundir información oportunamente, por otra. Como consecuencia de ella cada una de las provincias ha venido implementando en forma autónoma y exitosamente iniciativas afines tendientes a concretar la recomendación del Consejo de Ministros de Educación (CMEC, 2008a; Canadian Information Centre for International Credentials, 2009).

3.1.2.2. Articulación Vertical

De acuerdo con el CMEC (2008b) el aprendizaje a lo largo de la vida en Canadá se fundamenta en cuatro etapas sucesivas que van desde la infancia hasta la adultez, donde cada uno está asociado a las metas que se indican a continuación:

a) Desarrollo y aprendizaje de los infantes (párvulos). La meta en este caso apunta a que todos los niños han de tener acceso a una educación de calidad que les garantice éxito en su incorporación a la educación primaria.

b) De la educación primaria a la secundaria. Todos los niños que estén cursando estudios ya sea en el nivel primario o secundario merecen tener oportunidades de enseñanza y aprendizaje que sean inclusivas y que les entreguen las competencias fundamentales en alfabetización, matemáticas y ciencia.

c) Educación Postsecundaria. En este nivel se espera que se incremente la cobertura de estudiantes que acceden a una educación de calidad.

d) Desarrollo de competencias y aprendizajes en los adultos. Se espera contar con un sistema integrado de desarrollo de competencias y aprendizaje para la población adulta para lo cual la capacitación resulta ser primordial.

Complementando lo anterior, en opinión de Barker (1998) el aprendizaje a lo largo de la vida puede ser asociado a cuatro grandes etapas cada una de las cuales tiene distintos sentidos, a saber:

a) La etapa inicial en la cual los apoderados, por una parte, reciben una educación pre y post natal, y los niños, por otra, se preparan para la escuela.

b) La segunda etapa corresponde al periodo de aprendizaje de los jóvenes en la cual se entregan las habilidades básicas y los conocimientos, actitudes y valores para incorporarse a la vida productiva, la participación ciudadana y el aprendizaje continuo como asimismo para asegurar que todos tengan oportunidades de aprender.

c) La tercera etapa se relaciona con el aprendizaje de los adultos y tiene un sentido de educación recurrente basada en las oportunidades y lugares apropiados para satisfacer sus necesidades y preservar sus habilidades, conocimientos, actitudes y valores, siempre necesarios para el trabajo, para progresar en la vida y para desarrollar roles relevantes como ciudadano, padre, miembros de la comunidad, consumidores y aprendices.

d) La cuarta etapa corresponde a los adultos mayores y en donde se les provee de aprendizajes para ejercer de manera más efectiva sus funciones como ciudadanos del mundo, miembros de una familia y de una comunidad, consumidores, aprendices y tutores.

En la perspectiva de estas etapas adquieren mayor preponderancia los procesos de aprendizaje que los resultados (Barker, 1998).

El Departamento Federal de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRDC, Human Resources Development Canada) ha generado un conjunto de iniciativas destinadas a capacitar para la búsqueda de empleo y para mantenerse en el trabajo, para fomentar la seguridad en los trabajadores y sus familias, para promover un ambiente laboral y productivo justo, seguro, saludable y estable que contribuya al bienestar de los canadienses. El HRDC y otras agencias canadienses se han planteado como meta la generación de una sociedad del aprendizaje permanente en la cual todos los canadienses tengan acceso igualitario a las oportunidades de estudiar y capacitarse, se preparen y se motiven para el autoaprendizaje como un elemento clave para el desarrollo del país.

Con esta perspectiva, el HRDC ha estado promoviendo el aprendizaje a lo largo de la vida al considerar los siguientes aspectos:

- Programas orientados a la equidad de mejores, minorías y discapacitados
- Iniciativas especiales, tales como la alfabetización y estrategias de inserción laboral
- Uso de la información para ocupaciones específicas y trayectorias laborales
- Programas de alfabetización para incrementar la participación social y comunitaria.
- Uso de tecnologías de la información para lo cual el HRDC trabaja con la Oficina de Tecnologías del Aprendizaje (Office of Learning Technologies, OLT)
- Acceso a la educación postsecundaria
- Apoyar al PLAR como una forma de contribuir a que las personas puedan acceder a una adecuada capacitación y empleo que les permita ser más eficientes en el desarrollo de su trayectoria laboral.
- Desarrollar estándares para las competencias de diversos sectores productivos de modo que sirvan de guía para la capacitación laboral (Barker, 1998).

Otra visión prospectiva del aprendizaje a lo largo de la vida se relaciona con la idea de desarrollar y maximizar las aplicaciones de la tecnología para la educación permanente. Esta mirada la tiene en especial el sector productivo. En esta perspectiva, Barker (2001) identifica algunas transformaciones del sistema de aprendizaje, incluyendo las que se mencionan a continuación:

- ❖ Mecanismos de rendición de cuentas
- ❖ Un sistema abierto que tenga retroalimentación del entorno
- ❖ El aprendizaje individualizado mediante el uso de nuevas tecnologías (TICs)
- ❖ Que se ajuste a los cambios y a las demandas
- ❖ Que tenga una estructura curricular recurrente (cíclica o en espiral)
- ❖ Asegurar el éxito de los aprendizajes más que filtrar
- ❖ Considerar los aspectos de la globalización
- ❖ Promover el cambio
- ❖ Implementar una docencia activa
- ❖ Una orientación al beneficiario y al logro de las competencias

Para llevar adelante lo anterior se requiere:

- Identificar con claridad aquellos aspectos que la educación permanente puede resolver

- Identificar claramente los beneficiarios y sus necesidades
- Establecer las demandas de las personas sobre la base de una economía globalizada y basada en el conocimiento
- Identificar a cada uno de los actores involucrados y el rol que deben desempeñar

Existe una gran cantidad de oportunidades de educación permanente tanto formal como no formal en la cuales participan alrededor de un tercio de la población adulta de acuerdo al Adult Education and Training Survey (Barker, 1998; OCDE 2002b).

En cuanto a la educación formal, al término de su educación media los estudiantes pueden continuar sus estudios en “Community Colleges” o universidades. En algunas provincias, como la de Quebec, por ejemplo, se requiere asistir primeramente a programas preuniversitarios de formación general de dos años (Colleges d’ Enseignement General et Profesional) o seguir cursos de nivel técnico (OCDE, 2002a).

En la educación de adultos se distinguen dos categorías de formación: una relacionada con el trabajo y el desarrollo personal y la otra orientada a la educación formal sin relación directa con el trabajo. Si bien existen programas vespertinos con actividades los fines de semana para una considerable cantidad de trabajadores de escasos recursos, en muchos casos les resulta difícil asistir debido a sus responsabilidades laborales y familiares (OCDE, 2002b).

3.1.2.3. Articulación Entre Educación y Empleo

Tradicionalmente, el Gobierno Federal ha jugado un papel importante en relación con la información y la orientación referida al mercado ocupacional, si bien, en gran parte esa responsabilidad se ha transferido en la actualidad a las provincias, pero aun así el HRDC mantiene la responsabilidad de entregar información en esta materia y mantiene una preocupación especial por la inserción laboral de las minorías.

En otro plano, las oportunidades de prácticas que tienen los estudiantes varían en forma significativa entre los diversos programas. Algunos establecimientos educacionales (sistema dual o régimen de combinación entre estudio y trabajo) tienen programas de cooperación con el sector productivo e incluyen prácticas laborales significativas durante la formación los cuales no han funcionado apropiadamente en todas las provincias. Estos programas no son tan frecuentes y se orientan preferentemente a sectores minoritarios de la población. En algunas provincias como la de Ontario se promueve que los apoderados participen con sus hijos en una experiencia laboral de un día que incluye visitas a pequeñas empresas (OCDE, 2002a).

Desde la perspectiva del desarrollo profesional existen dos preocupaciones relacionadas con el apoyo de la orientación para los jóvenes. La primera es que se privilegie la resolución de los problemas personales de los adolescentes por sobre los problemas de inserción laboral y la segunda es que se releve la continuidad de los estudios postsecundarios por sobre aquellos aspectos asociados con la trayectoria ocupacional.

Existen servicios especializados tanto públicos como de ONGs y de organizaciones comunitarias que prestan atención y apoyo a poblaciones especiales a las cuales incluso se les entrega capacitación y consejería subsidiada por el Estado. En algunos casos, dichos servicios son contratados directamente por el HRDC, para lo cual los prestadores de servicios deben cumplir ciertos estándares mínimos de calidad. Los apoyos no solo se limitan a la consejería sino que consideran aspectos tales como los créditos y ayudas estudiantiles para los jóvenes, y los empleos ocasionales de verano.

Otro producto importante que ofrece el HRDC es el *Job Futures (Futuro laboral)*, que permite relacionar a consejeros y beneficiarios a quienes se les provee información sobre proyecciones de oferta y demanda laboral para distintas áreas. El HRDC apoya la publicación de la revista *The Edge*, que es diseñada por jóvenes y que tiene por propósito articular las trayectorias laborales desde sus propias perspectivas.

El principal servicio de intercambio administrado por el HRDC es el Job Bank (<http://www.jobbank.gc.ca/>) que es un sistema de colocaciones electrónico que vincula a empleadores y a quienes buscan empleo. Además, existen oficinas de empleo a lo largo del país en las cuales se encuentran centros que dan acceso al Job Bank y a otros recursos afines (tanto documentales como electrónicos). Las organizaciones comunitarias, a su vez, apoyan el trabajo del HRDC entre las cuales se destacan tres entidades sin fines de lucro: the Canadian Career Development Foundation (<http://www.ccdf.ca/>), the Canadian Foundation for Economic Education (<http://www.cfee.org>)²⁵ and the Canadian Youth Business Foundation (<http://www.cybf.ca>). Asimismo, en las grandes empresas y en las organizaciones gubernamentales hay entidades de desarrollo de RRHH que trabajan con sus empleados en función de sus propias demandas para lo cual pueden gastar en capacitación hasta el 1% del costo de sus planillas de sueldos (Payroll).

Según la OCDE (2002a), en las últimas décadas se ha debilitado la relación entre las escuelas y el sector productivo si bien se ha mantenido constante la entrega de información laboral. No obstante ello, como consecuencia del proceso de descentralización de los servicios de empleo desde el gobierno federal hacia las provincias, se podría revertir dicho proceso con el consiguiente beneficio para los estudiantes. Aun así, se ha dado una adecuada capacitación al personal encargado de la consejería incluyendo a los consejeros vocacionales, a los consejeros ocupacionales o laborales y a los especialistas en el manejo de información.

Cabe destacar, igualmente, el rol que ha jugado el PLAR para la articulación entre educación y trabajo, especialmente en lo que concierne al reconocimiento del aprendizaje informal de los adultos. Ello ha permitido remover importantes barreras para la participación y la movilidad en el mercado laboral para muchos canadienses (OECD, 2002a). En efecto, en Canadá se le ha dado una importancia significativa a la capacitación destinándose en tal sentido el 1,5% de los ingresos de los trabajadores vía salarios para dicho propósito. Sin embargo, la evidencia muestra que el gasto ha sido mayor en los programas dirigidos a supervisores respecto de aquellos dirigidos a los trabajadores lo que ha generado una brecha difícil de superar en términos de de la equidad y de las necesidades de los trabajadores comunes (OCDE, 2002b).

La educación de adultos ha estado más orientada hacia el mundo del trabajo. Es más, los programas de educación de adultos frecuentemente mantienen el patrón de la educación formal convencional y no han sido suficientemente adaptados a las necesidades que tiene dicho segmento (OCDE, 2002b).

Para el aprendizaje permanente adquieren mucha relevancia los sistemas de información y, particularmente, la industria relacionada con los sistemas de información y las TICs para lo cual una piedra angular es Internet y las carreteras de la información que facilitan la vinculación entre los procesos formativos y el trabajo. En esta línea, los canadienses se están preparando para participar en una economía cada vez más competitiva en el marco de la sociedad del conocimiento. Para ello el país ha hecho importantes inversiones en mejorar la conectividad, en particular, en lo que concierne al aprendizaje a lo largo de la vida. Ello redundará en una educación más relevante y eficiente que de acceso personalizado al aprendizaje tanto desde el hogar como desde los lugares de trabajo (Barker, 1998, 2001; Faris, 1995).

Por otra parte, en lo que respecta a la orientación vocacional y profesional se estima que en Canadá existen probablemente más de 10.000 organizaciones locales que prestan dicho tipo de servicios. Muchas de ellas son de pequeño tamaño, con un personal equivalente a 5-7 personas a jornada completa. Sin embargo, algunas son más importantes, con hasta 100 o 200 empleados en diferentes centros de trabajo. Algunas de estas entidades se centran sobre todo en actividades propias de la orientación para un proyecto profesional, como son la información

²⁵ El Canadian Foundation for Economic Education produjo y administra actualmente el Centro de Recursos Virtuales (Virtual Resource Centre, VRC) que es una base de datos que contiene información concerniente a programas, herramientas y servicios referidos al desarrollo de las carreras de los jóvenes. El acceso a la misma se puede concretar mediante el sitio <http://www.vrcdatabase.com/> o a través de tecnología CD-ROM. La base de datos está orientada a apoyar el trabajo cotidiano de los consejeros con los jóvenes de modo de proveerles de una herramienta que permita orientar la inserción al mundo laboral (HRDC, 2008).

profesional, los servicios de orientación profesional y la organización de talleres de búsqueda de empleo. Un conjunto significativo de organizaciones, a su vez, realizan funciones más amplias, desarrollando especialmente diferentes modalidades de formación y trabajos voluntarios a nivel local. Algunas actividades, como la alfabetización, pueden incluir un componente de gestión de la trayectoria profesional. Esto les permite una perspectiva más holística de las necesidades de los usuarios. Cabe destacar que el financiamiento de estos organismos procede a menudo de distintas fuentes públicas y en un número importante de casos va ligado a un proyecto determinado (OCDE, 2004).

Como ya se ha señalado, uno de los productos principales elaborados por HRDC en materia de información sobre el mercado de trabajo es *Job Futures*, muy utilizado por los orientadores profesionales y sus clientes. Incluye proyecciones sobre la oferta y la demanda por profesión y área de estudio y va acompañado de una guía que permite a los orientadores responder más fácilmente a las preguntas que se suelen plantear en el mercado de trabajo. En un futuro, estos productos sólo estarán disponibles por Internet, lo que facilitará su actualización. Las provincias también desarrollan productos paralelos y complementarios.

En Canadá, los servicios públicos de empleo celebran contratos para la prestación de servicios de orientación profesional con organizaciones locales, que parecen mejor adaptadas a las necesidades de determinados colectivos: por ejemplo, los hogares monoparentales o los aborígenes. Algunas de estas organizaciones se ocupan principalmente de la gestión de la orientación profesional, con servicios de información, asesoría y talleres de búsqueda de empleo. Otros realizan funciones más amplias de formación y de asistencia de ámbito local. Algunos servicios disponen de personal de orientación profesional titulado, aunque muchos otros no cuentan con este recurso (OCDE, 2004).

Entre los recursos existentes para apoyar los servicios públicos de orientación y empleo está el *Real Game* que es un programa de orientación profesional basado en simulaciones y juegos.²⁶

En el diseño del *Real Game* participaron el National Life/Work Centre (www.lifework.ca) y Real Game Inc. Algunas de las instituciones que se han vinculado, además, en el desarrollo del software son: el Human Resources Development Canada (HRDC), el Canada Career Information Partnership (CCIP) en los Departamentos de Educación Provinciales y Territoriales, y las asociaciones nacionales de profesionales. El programa, a la fecha, ha sido adoptado por más de 10.000 escuelas y agencias que ofrecen servicios a la comunidad, en cada una de las provincias y territorios y es utilizado por alrededor de 200.000 jóvenes y adultos cada semestre. El programa contribuye a mejorar los aprendizajes y las competencias de los jóvenes y adultos permitiendo que los usuarios adquieran mayor experiencia a través de las simulaciones lo que redundará finalmente en que construyan un itinerario educativo y laboral más gratificante y acorde a sus expectativas (The Real Game, 2009).

El *Real Game* incluye seis juegos progresivos que pueden desarrollarse durante los cursos 3º-4º, 5º-6º, 7º-8º, 9º-10º y 11º-12º, así como con adultos. A título de ejemplo, en los cursos 3º-4º los alumnos pueden preparar y ensayar respuestas a preguntas relativas a los servicios y las empresas de su barrio o su localidad; en los cursos 7º-8º el juego pueden reflejar sus actitudes respecto a los papeles de los hombres y las mujeres en la sociedad, o bien suscitar una sesión de reflexión colectiva sobre la forma en que reaccionarían ante una situación de paro; en los cursos 11º-12º pueden simular experiencias que vivirán tres años después de haber terminado los estudios secundarios o hacerse preguntas unos a otros para ver si tienen la formación, la experiencia y la capacidad necesarias para una profesión dada (The Real Game, 2009).

Asimismo, en algunas provincias se han establecido entidades como el *Carrefours Jeunesse-Emploi*, que cuenta con 106 centros de actividad sin ánimo de lucro, ofrece información y orientación, junto con talleres y proyectos de actividad cultural, social y de viajes para jóvenes de 16 a 35 años. Esta red se dirige especialmente (pero no de forma exclusiva) a jóvenes en situación de riesgo e incluye servicios encargados de ponerse en contacto con ellos.

²⁶ Ver <http://www.realgame.com/canada.html>

En Canadá, el subsector de servicios locales suele estar fragmentado, carecer de recursos y tener un acceso limitado a las estructuras de apoyo. Algunos organismos emplean a un personal con preparación en orientación y otros no. Para responder a estos problemas, la administración federal ha prestado apoyo a distintas redes, especialmente provinciales.

Cabe destacar que una de las grandes carencias observadas es la escasez de información relativa a los puestos de trabajo encontrados por los estudiantes de las diferentes carreras universitarias o equivalente (OCDE, 2004).

3.1.2.4. Sistema de Información

En Canadá la información sobre el mercado laboral y los itinerarios profesionales es claramente reconocida como un bien público que debe ser de fácil acceso para toda la población, incluyendo a empleadores, trabajadores, personas que están buscando trabajo e instituciones educativas. Ello con el fin de disponer de los antecedentes necesarios para la toma de decisiones de manera documentada. No obstante, las políticas públicas en Canadá se ha focalizado de preferencia en el levantamiento y publicación de información más que en potenciar el uso efectivo de ella (OCDE, 2002a, 2004).

La recolección y el análisis de información sobre el mercado de trabajo es una de las principales actividades de los servicios públicos de empleo canadienses. Por ley, el organismo denominado *Human Resources Development Canada* (HRDC) es responsable de la información sobre puestos de trabajo, profesiones, itinerarios profesionales y posibilidades de formación, así como también sobre las tendencias del mercado de trabajo. El HRDC utiliza sus propios recursos para elaborar y dar a conocer esta información, pero también mantiene acuerdos de colaboración con las provincias para coordinar los esfuerzos en este terreno. Destacan, en este sentido, el *Canadian Career Consortium* (CCC),²⁷ *Canadian Career Information Partnership* (CCIP)²⁸ y *Canadian WorkInfoNet* (CANWIN)²⁹. Con estos acuerdos se coordinan sistemas de recolección de datos que se consideran con razón entre los mejores del mundo (Grubb, 2002; OCDE, 2002a y 2004).

Por otro lado, para apoyar y sustentar el aprendizaje a lo largo de la vida Service Canada (2008)³⁰ ofrece a través de sus 595 centros de servicios localizados a lo largo y ancho del país, de los centros de llamadas y de Internet, acceso a información relativa a un conjunto de programas y servicios de gobierno destinados a distintos grupos, incluyendo: la población canadiense en general, la población aborigen, familias y niños, extranjeros que arriban a Canadá por primera vez, discapacitados, adultos mayores, veteranos de guerra, jóvenes y estudiantes, empleadores. Junto a los programas ya mencionados brinda el servicio de colocación de empleo y vinculación con el sector productivo.

El sitio web de Service Canada se estructura en torno a tres ejes: identificación y búsqueda de oportunidades para el desarrollo de carreras profesionales; oportunidades de capacitación y aprendizaje para adultos; derechos y beneficios de los trabajadores. La principal herramienta que administra Service Canada es el programa Job Futures (Futuro Laboral) creado el año 1997 el cual fue diseñado por especialistas de dicho servicio en consulta con expertos educativos y de organizaciones profesionales, y de los gobiernos federales, provinciales y territoriales. En el sitio www.jobfutures.ca es posible visualizar información actualizada

²⁷ Que dejó de existir en marzo del 2008 y cuyo sitio web es <http://www.canadapropects.ca/ccc/nav.cfm?l=e>

²⁸ *Canada Career Information Partnership* (CCIP) es una red nacional que provee información para el diseño de itinerarios educativos y sobre el mercado laboral.

²⁹ Cuyo sitio web es <http://mb.workinfont.ca/> y constituye una red de información con asiento en la Provincia de Manitoba. Es un portal nacional que permite a los ciudadanos acceder a información para la definición de itinerarios laborales.

³⁰ Un detalle pormenorizado del sitio con sus respectivos servicios y herramientas puede consultarse en <http://www.jobsetc.ca/eng/>

concerniente a 265 grupos ocupacionales y 155 campos de estudio. Junto con ello pone a disposición de los usuarios información sobre: los trabajos más promisorios vigentes y en el futuro inmediato, opciones de distintas carreras que podrían seguirse, dónde es posible encontrar trabajos a lo largo del país, a que salario se podría aspirar en términos remuneracionales, el nivel educacional y las competencias requeridas para optar a algún trabajo, tendencias del mercado laboral y económicas, relación entre nivel educacional, competencias y remuneraciones, y algunas experiencias de profesionales graduados en fecha reciente que se encuentran trabajando (Service Canada, 2008).

Ciertamente, Job Futures constituye una valiosa herramienta que facilita la toma de decisiones de distintos actores, incluyendo a: estudiantes que están en etapa de definir que carrera y que tipo de estudios desean cursar; trabajadores que necesitan actualizar sus competencias; personas desempleadas que buscan información sobre oportunidades laborales y de capacitación; personas que están reingresando al mercado laboral; orientadores y profesores que informan a los estudiantes acerca de las carreras para su planificación y definición de itinerarios; y los padres que ayudan a sus hijos a planificar su futuro.

Paralelamente, en la mayoría de las provincias se han generado distintos mecanismos para informar a la población. Por ejemplo, el Sistema de Seguro del Empleo cuenta con consejeros laborales que ayudan a aquellas personas elegibles para que accedan a programas de capacitación en el marco del Programa de Desarrollo de Competencias. De igual modo, los programas de asistencia social disponen de funcionarios que proveen información útil a quien la solicite. Por su parte, para fortalecer la educación continua mediante el uso de las tecnologías de información el gobierno federal por intermedio del Industry Canada ha financiado alrededor de 700 sitios para darle mayor sustento al acceso a programas comunitarios orientados a proveer acceso a información disponible en Internet a los adultos. Mientras el Industry Canada ha financiado la infraestructura y el equipamiento de los centros, las autoridades locales se han responsabilizado de su administración y operación (OCDE, 2002b).

La educación de adultos también se ha visto favorecida por la implementación de otras iniciativas. Por ejemplo, la provincia de Saskatchewan ha creado 20 Centros de Empleo y Carrera que proveen valiosa información relativa a diversas opciones postsecundarias, oportunidades de empleo, y como acceder a información asociada al desarrollo de itinerarios educativos. Adicionalmente, los colleges regionales brindan información de similar naturaleza.

A su vez, CanLearn Interactive (<http://www.canlearn.ca/eng/index.shtml>) que es organizado y administrado por el HRDC con apoyo del Grupo Asesor Provincial y Territorial (Provincial/Territorial Advisory Group, PTAG) representa otra fuente apreciada para el aprendizaje continuo al entregar links a servicios educativos, así como brindar consejería mediante un módulo interactivo diseñado para apoyar el aprendizaje permanente de los adultos (the Adult Learner Planner) (OCDE, 2002b).

Por otra parte, en el ámbito de la Consejería existe el Centro de Recursos para Consejeros y Orientadores Profesionales (Counsellor Resource Centre, CRC) que es un recurso en línea de alcance nacional e internacional (<http://www.crccanada.org/crc/>) conformado por especialistas en orientación que apoyan a los usuarios para la definición de itinerarios educativos y laborales. El sitio web es administrado por el HRDC y la International Association for Educational and Vocational Guidance, IAEVG (HRDC, 2008).

El origen del sitio se remonta al año 1996 cuando el HRDC tomó la decisión de crear el CRC y juntó a un grupo de consejeros para que pensaran y diseñaran el sitio en cuestión. La idea detrás del proyecto era crear un espacio que sirviera de referente para el desarrollo de itinerarios educativos y laborales. Para tal efecto, se analizó en un primer momento las necesidades de los potenciales usuarios del sitio. Paralelamente, el equipo responsable del proyecto examinó los sitios web relacionados existentes en Canadá y en otros países. En ese marco, se utilizó el sitio [Canada WorkInfoNet](http://www.canada.ca/workinfonet) (ver <http://mb.workinfonet.ca/>) (la más grande biblioteca virtual canadiense con asiento en la Provincia de Manitoba que consigna más de 3.000 sitios web referidos al desarrollo de carreras, ocupaciones, mercado laboral y aprendizaje permanente) como punto de partida para acometer la tarea encomendada. El propósito de dicha tarea fue identificar la información y los recursos existentes en la web en relación con el

desarrollo de carreras y la consejería laboral e identificar de qué forma la información existente respondía a las necesidades identificadas por la comunidad de profesionales (HRDC, 2008).³¹

Una vez recopilada la información el equipo responsable del proyecto convocó a un grupo de expertos (comité consultivo) para discutir los resultados obtenidos a partir de la investigación preliminar e ir trazando la forma que adquiriría el nuevo sitio que sería la base del CRC. El comité estuvo conformado por académicos, profesionales vinculados al desarrollo de carreras provenientes de organizaciones provinciales y nacionales, y otros actores del sector público. El producto resultante del trabajo desarrollado por el equipo a cargo del proyecto y el comité consultivo fue el sitio web que proporciona una ventana de entrada a información relevante para la toma de decisiones a miles de canadienses y que ya cumple 12 años de existencia (HRDC, 2008).

Otra herramienta generada por el HRDC algunos años atrás que da cuenta de la preocupación del gobierno canadiense por entregar información actualizada a la población dice relación con el sitio web Competencias Básicas (Essential Skills Website)³² derivado de un proyecto de investigación financiado por dicha institución. El sitio brinda información relativa a:

- Como se utilizan las competencias básicas en los distintos trabajos
- 170 ocupaciones
- Más de 300 perfiles que describen como son utilizadas las competencias fundamentales en los lugares de trabajo
- Descripción de las competencias y caracterización de las tareas asociadas a ellas (desde las más simples a las más complejas)
- Una compilación de materiales auténticos utilizados en un amplio rango de lugares de trabajo en Canadá
- Sugerencias acerca como esos materiales y otros afines podrían emplearse en actividades que tengan lugar en las salas de clases
- Un manual del usuario que describe procedimientos para utilizar los materiales antes mencionados (HRDC, 2008 y 2009).

Por último, existe un conjunto de sitios web dependientes de distintas organizaciones privadas y asociaciones de profesionales que operan en forma paralela a los servicios y sitios web gubernamentales, previamente descritos, que no pueden dejar de mencionarse. Dichos sitios, que se enumeran a continuación, aportan información actualizada a los canadienses para el aprendizaje continuo y el desarrollo de sus carreras:

- [CACEE's Work Web](http://www.cacee.com/index.html) (<http://www.cacee.com/index.html>). Es el canal informativo y de difusión de la Asociación Canadiense de Educadores y Empleadores (The Canadian Association of Career Educators & Employers, CACEE). Provee información, asesoría y servicios a los empleadores, estudiantes y personal de los centros de asistencia de las instituciones, en las áreas de la planificación de carrera y reclutamiento de estudiantes
- [Career Explorer](https://access.bridges.com/auth/login.do?targetUri=%2Fportal%2FlandingPage.do) (<https://access.bridges.com/auth/login.do?targetUri=%2Fportal%2FlandingPage.do>). Es una biblioteca virtual de fácil uso que contiene artículos para apoyar el desarrollo de las carreras, autoevaluaciones, herramientas para la planificación de carreras y muchos otros recursos en línea.
- [Work Search](http://www.jobsetc.gc.ca/eng/) (<http://www.jobsetc.gc.ca/eng/>). Es un sitio diseñado para ayudar a los canadienses en la búsqueda de trabajo en línea y para desarrollar estrategias de búsqueda efectiva de trabajo.

³¹ El Centro de Recursos para Orientadores (2009) cuenta con un listado público de sitios web nacionales y extranjeros de organizaciones y asociaciones que desarrollan actividades asociadas a la consejería profesional y al desarrollo de itinerarios educativos y laborales (ver <http://www.crccanada.org/crc/resources.cfm?lang=esp>)

³² Ver http://srv108.services.gc.ca/english/general/home_e.shtml y http://www.hrsdc.gc.ca/eng/hip/hrp/essential_skills/essential_skills_index.shtml

- [WORKink](http://www.workink.com/display.asp?Page_ID=10813) (http://www.workink.com/display.asp?Page_ID=10813). Es un sitio que tiene por misión facilitar la comunicación y proveer recursos e información para la gente con alguna discapacidad de modo de garantizar mayor equidad en materia de empleabilidad.
- [Youth Employment Information](http://www.youth.gc.ca/) (<http://www.youth.gc.ca/>). Es un sitio dependiente del Service Canada que ofrece a los jóvenes recursos para la planificación de las carreras.

En resumen, podría concluirse que Canadá no dispone de un sistema de información integrado para el aprendizaje a lo largo de la vida. Si bien el HRDC posee un conjunto de sitios en extremo valiosos, al igual que otras entidades privadas, Canadá no cuenta en la actualidad con su sistema coherente y debidamente articulado tal y como el que posee Nueva Zelanda, por ejemplo.

3.2. El Caso de España

3.2.1. Descripción del Sistema Educativo Nacional

3.2.1.1 Estructura del sistema educativo

El Sistema Educativo español se organiza actualmente en dos subsistemas el de enseñanzas de régimen general y el de enseñanzas de régimen especial. A continuación se describe detalladamente ambos subsistemas (EURYDICE, 2008)³³.

Subsistema de enseñanzas de régimen general

Este subsistema incluye Educación Infantil; Educación Primaria; Educación Secundaria Obligatoria (ESO); Bachillerato; Formación profesional; Enseñanza universitaria y Educación de personas adultas. A continuación se define cada uno de dichos subsistemas.

:

- Educación Infantil es la primera etapa del sistema educativo y tiene carácter no obligatorio. Se ordena en dos ciclos; el primero comprende hasta los 3 años, y el segundo, desde los 3 a los 6 años de edad.
- La Educación Básica que comprende diez años de escolaridad, y es obligatoria y gratuita para todos los alumnos. Se subdivide en educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria. La Educación Primaria es la primera etapa obligatoria del sistema educativo. Comprende seis cursos académicos, que se cursan entre los 6 y los 12 años de edad.
- La Educación Secundaria Obligatoria (ESO) abarca cuatro cursos académicos, que se cursan entre los 12 y los 16 años de edad y que faculta para acceder al Bachillerato, a la formación profesional de grado medio, a los ciclos de grado medio de Artes Plásticas y Diseño, a las enseñanzas deportivas de grado medio y al mundo laboral.³⁴
- El Bachillerato que tiene una duración de dos cursos académicos, que se cursan entre los 16 y los 18 años de edad. Al término de esta etapa pueden acceder a las distintas enseñanzas que constituyen la educación superior.
- Formación profesional que ofrece el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas (que permite la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales).
- Las enseñanzas universitarias están estructuradas en tres ciclos, denominados respectivamente Grado, Master y Doctorado. En función de este modelo organizativo, existen cuatro tipos de enseñanzas: a) Enseñanzas de primer ciclo (ciclo corto), de 3 años de duración que tienen orientación profesional y cuya superación supone la obtención del título de Diplomado, Arquitecto o Ingeniero

³³ Los párrafos siguientes, en que se describe el sistema educativo español, han sido extractados de diversos acápites del documento titulado “Dirección General de Educación y Cultura Eurybase. La base de datos sobre los sistemas educativos de Europa. Organización del sistema educativo español, 2007/08” que se encuentra en la red EURYDICE.

³⁴ Los alumnos que no superen dichos objetivos reciben un Certificado de Escolaridad, en la que constan los años cursados y las calificaciones obtenidas. Para ellos se organizan Programas de Garantía Social, cuyo objetivo es proporcionar a este alumnado una formación básica y profesional que le permita incorporarse a la vida activa o proseguir sus estudios, bajo ciertas condiciones, en la formación profesional específica de grado medio Bachillerato.

Técnico; b) Enseñanzas de primer y segundo ciclo (ciclo largo de 5 ó 6 años de duración). Tras superar estas enseñanzas se obtiene el título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, según el tipo de estudios; c) Enseñanzas sólo de segundo ciclo consisten en estudios de dos años de duración conducentes al título oficial de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero; d) Enseñanzas de tercer ciclo de 1 ó 2 años de duración. Son estudios a los que pueden acceder los Licenciados, Ingenieros o Arquitectos y constan de dos cursos académicos, organizados en seminarios. Este ciclo tiene como finalidad la especialización en un campo científico, técnico o artístico, así como la formación en técnicas de investigación. Para obtener el título de Doctor, además de superar los cursos, los alumnos deben presentar y aprobar una tesis doctoral. Además, las universidades pueden ofrecer cursos de especialización profesional que no se inscriben entre las enseñanzas de régimen general.

- La educación de adultos se enmarca en el principio de educación permanente. Se da en diferentes niveles y modalidades y tiene la finalidad de ofrecer a todos los ciudadanos mayores de 18 años la posibilidad de adquirir, actualizar, completar o ampliar sus conocimientos y aptitudes para su desarrollo personal y profesional. Se desarrolla mediante tres vías: la educación que se realiza dentro del Ministerio de Educación, que comprende la educación formal de adultos y parte de la no formal; la formación profesional ocupacional dirigida a personas, desempleadas y la formación continua dirigida a trabajadores ocupados. Además, fuera del MEC se contempla la formación profesional para personas adultas que tiene como objetivos principales mejorar la cualificación profesional de las personas adultas, permitirles adquirir una preparación para el ejercicio de otras profesiones, así como dotarles de los recursos necesarios para adquirir y afianzar una serie de objetivos, incrementando así su participación activa en la vida social, cultural, política y económica de la sociedad.

Subsistema de enseñanzas de régimen especial

El subsistema de enseñanzas de régimen especial que incluye: Enseñanzas artísticas; Enseñanzas deportivas; y Enseñanzas de idiomas.

- Enseñanzas artísticas que tienen como finalidad proporcionar a los alumnos una formación artística de calidad y garantizar la cualificación de los futuros profesionales de la música, la danza, el arte dramático, las artes plásticas y el diseño. Enseñanzas deportivas que tienen como finalidad preparar a los alumnos para la actividad profesional en relación con una modalidad o especialidad deportiva, así como facilitar su adaptación a la evolución del mundo laboral y deportivo y a la ciudadanía activa.
- Las enseñanzas de idiomas están dirigidas a fomentar el aprendizaje de las lenguas cooficiales del Estado Español y de las lenguas extranjeras (EURYDICE, 2008).

3.2.1.2. Administración del Sistema Educativo

Para la administración del sistema se establecieron en el año 2003 tres ámbitos de acción: el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones profesionales, la reforma del Sistema Educativo con propuestas de reforma en la Ley Orgánica de Calidad de la Educación y la reforma del modelo de formación continua. Para ello se plantearon como elementos centrales

- La mayor flexibilización del sistema educativo y de Formación Profesional Reglada, mediante la diversificación curricular, la adaptación de horarios compatibles con el trabajo y la realización de mayores inversiones para orientación educativa.

- La convergencia de los sistemas de formación en el ámbito laboral de modo de facilitar la incorporación de los jóvenes con contratos temporales y de jóvenes en desempleo a la realización de acciones formativas en itinerarios de formación profesional ocupacional y continua.
- La implantación y desarrollo del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, como un recurso fundamental para incrementar la participación de los jóvenes en programas e itinerarios de aprendizaje a lo largo de la vida (IFES, 2005).

El marco institucional para el aprendizaje permanente en España se localiza dentro el ámbito del Consejo General de Formación Profesional (CGFP), donde confluyen los diferentes intereses que existen en materia de formación profesional. Esto es: la administración pública estatal, las administraciones regionales, las organizaciones empresariales y las centrales sindicales más representativas. De igual manera, a través del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, se plantea fomentar la participación de la población activa en el aprendizaje a lo largo de la vida mediante la colaboración con las empresas, los agentes sociales y las universidades; la creación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales; el reconocimiento de cualificaciones adquiridas por aprendizaje formal, no formal e informal; la integración de las ofertas formativas y creación de centros de formación que gestionen todas las ofertas de formación de forma integrada; y la organización de la información y la orientación profesional (IFES, 2005).

3.2.2. Análisis en Función del Modelo

3.2.2.1. Articulación Horizontal

En relación con la articulación horizontal se puede señalar que en el caso español se ha desarrollado un “Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional” que está constituido por el conjunto de instrumentos y acciones destinadas a fortalecer la integración de las diversas opciones de formación profesional y para dar cuenta de la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales, de modo de promover el desarrollo profesional y social de las personas y se cubran las necesidades del sistema productivo.

El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional tiene por misión:

- Capacitar para la actividad profesional.
- Promover una oferta formativa de calidad.
- Proporcionar a los interesados información y orientación.
- Incorporar a la oferta formativa acciones de formación que capaciten para el desempeño de actividades empresariales y por cuenta propia.
- Evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición.
- Favorecer la inversión pública y privada en la cualificación de los trabajadores y la optimización de los recursos dedicados a la formación profesional.

Los principios básicos del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional son los siguientes:

- El desarrollo personal y al ejercicio del derecho al trabajo como a la libre elección de profesión u oficio y a la satisfacción de las necesidades del sistema productivo y del empleo a lo largo de toda la vida.
- El acceso, en condiciones de igualdad de todos los ciudadanos, a las diferentes modalidades de la formación profesional.
- La participación y cooperación de los agentes sociales con los poderes públicos.
- La adecuación de la formación y las certificaciones a los criterios de la Unión Europea.
- La participación y cooperación de las diferentes Administraciones públicas.

- La promoción del desarrollo económico y la adecuación a las diferentes necesidades territoriales del sistema productivo.

En consonancia con lo señalado, el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional tiene entre sus funciones centrales las de promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, evaluar y acreditar las competencias profesionales. Para el cumplimiento de estas funciones se ha contemplado el trabajo mancomunado con empresas con las administraciones públicas, cámaras de Comercio, universidades y otras entidades de formación. Asimismo, se han establecido un conjunto de acciones e instrumentos entre los cuales se destacan los procedimientos de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las certificaciones profesionales; la información y orientación sobre formación profesional y empleo y la evaluación y perfeccionamiento de la calidad del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (MEPSYD, 2008).

En complemento con el procedimiento de acreditación de las certificaciones cabe hacer una mención especial al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales como eje institucional del sistema. Dicho catálogo, que incluye el contenido de la formación profesional asociada a cada certificación, tiene una estructura modular y se ordena por niveles de certificación. Para identificar las necesidades de cualificación y actualizar el Catálogo se consulta periódicamente a los distintos sectores productivos e interlocutores sociales y se tiene en consideración los criterios de la Unión Europea (OCDE, 2006; MEPSYD, 2008).

La estructura del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, contempla un Consejo General de Formación Profesional (creado por la Ley 1/1986, de 7 de enero, modificada por la Ley 19/1997, de 9 de junio), siendo su organismo técnico de apoyo, el Instituto Nacional de las Cualificaciones (MEPSYD, 2008). El Consejo General de Formación Profesional, es un órgano consultivo de carácter tripartito y cuenta con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales y de las administraciones públicas y es también un órgano de asesoramiento del Gobierno en materia de Formación Profesional (Comisión Europea, 2003).

El Consejo General de Formación Profesional tiene las siguientes funciones:

- Elaborar y proponer al gobierno, para su aprobación, el Programa Nacional de Formación Profesional, dentro de cuyo marco las Comunidades Autónomas³⁵ podrán regular para su territorio sus características específicas.
- Evaluar y controlar la ejecución del Programa Nacional y proponer su actuación cuando fuera necesario sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas en este ámbito.
- Informar los Proyectos de Planes de Estudio y títulos correspondientes a los diversos grados y especializaciones de Formación Profesional.
- Informar sobre cuales quiera asuntos que, sobre formación profesional, puedan serle sometidos por las Administraciones Públicas.
- Emitir propuestas y recomendaciones de las Administraciones Públicas competentes en la Formación Profesional.
- Proponer acciones para mejorar la orientación profesional.
- Evaluar y hacer el seguimiento de las acciones que se desarrollen en materia de Formación Profesional (Comisión Europea, 2003; MEPSYD, 2008).

Por su parte, el Instituto Nacional de las Cualificaciones es el órgano técnico que regula y coordina el Sistema nacional de Calificaciones y la Formación Profesional. Le corresponden dar apoyo al Consejo General de la Formación Profesional siendo el responsable de definir,

³⁵ España posee un régimen de administración descentralizada que da autonomía a las comunidades dentro de un marco general de política educativa que se determina a nivel general entre los poderes ejecutivo y legislativo. En ese marco, las Comunidades pueden operar e implementar acciones en función de sus necesidades y peculiaridades.

elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional (MEPSYD, 2008).

En el sistema formal de educación español se otorgan también diversas certificaciones a distintos niveles, es de particular importancia para estos efectos la certificación de competencias lo que ocurre con los alumnos que cursen los programas de cualificación profesional inicial y aprueben los módulos obligatorios de estos programas ya que obtienen una certificación de las administraciones educativas que tienen validez para la certificación de competencias profesionales por el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. Por su parte, los estudiantes que realizan sus estudios secundarios en la rama profesional reciben el título de Técnico de la correspondiente profesión.

Los títulos universitarios oficiales reconocidos por el Consejo de Coordinación Universitaria (CCU) habilitan para el ejercicio profesional. En el caso del título de Doctor, se puede obtener la mención "Doctor Europeus" en el anverso del título de Doctor cuando se reúnan una serie de requisitos, entre los que se encuentra el haber realizado una estancia mínima de tres meses fuera de España, en una institución de enseñanza superior de otro Estado europeo, cursando estudios o realizando trabajos de investigación durante su etapa de formación en el programa oficial de Postgrado.

Asimismo, la Formación Profesional Específica de grado superior, permite acreditar las unidades de competencia asociadas a los módulos que componen un determinado ciclo formativo, sin necesidad de terminar por completo dicho ciclo.

La homologación de diplomas de universidades extranjeras o de universidades privadas españolas está regida por los tratados o convenios internacionales en los que España participe o en las tablas de homologación de planes de estudio y de títulos aprobados por el Ministerio de Educación y Ciencia, previo informe de la Comisión Académica del CCU. Por lo que respecta a la adaptación del sistema universitario español al Espacio Europeo de Educación Superior las universidades españolas pueden expedir el suplemento europeo a los títulos universitarios de carácter oficial.

En 1995 (Real Decreto 733/1995) se establecieron las normativas para otorgar certificados académicos y profesionales en todos los niveles educativos excepto en el universitario. En todo caso, los certificados expedidos por cualquier administración educativa competente tienen carácter oficial y validez académica y profesional en todo el territorio nacional.

En la actualidad se está elaborando el esquema de certificación para la educación superior incluyendo los descriptores de aprendizaje y habilidades para cada nivel de educación (doctorado, master y otros estudios superiores respecto de los cuales es posible identificar dos salidas: una para los ciclos de formación superior y otra para los certificados de estudios universitarios iniciales.

El actual sistema de certificación española está siendo analizado por un conjunto de representantes de empleadores, sindicatos y estudiantes con el objeto de mejorar la formación que se brinda actualmente. Este esquema de certificación será desarrollado posteriormente en todos los niveles del sistema educativo (European Union, 2007).

Desde el año 2007 existen regulaciones a nivel nacional de los requerimientos y procedimientos para la evaluación y certificación de las habilidades profesionales adquiridas a través de la experiencia en el sistema educaron no formal (European Union, 2007). En la actualidad el Gobierno, previa consulta al Consejo General de la Formación Profesional, fija las equivalencias, convalidaciones, correspondencias, y los efectos de ellas, entre los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad establecidos y los que se creen (MEPSYD, 2008).

3.2.2.2. Articulación Vertical

Con respecto a la articulación vertical se puede indicar que el sistema educativo español tanto en las enseñanzas de régimen general (Educación Infantil; Primaria; Secundaria Obligatoria (ESO), Bachillerato, universitaria, formación profesional y de adultos), como de

régimen especial (enseñanzas artísticas, deportivas, y de idiomas) cuenta con un conjunto de programas diversificados que dan la posibilidad de articulación entre los diferentes niveles educativos, así como la posibilidad de terminar los estudios secundarios reforzando, entre ellos, los llamados programas de Garantía Social, cuyo objetivo es proporcionar a este alumnado una formación básica y profesional que le permita incorporarse a la vida activa o proseguir sus estudios, y los programas de calificación profesional temprana, incluyendo estudios optativos para lograr el certificado de enseñanza secundaria. A su vez, la educación de adultos ofrece diversas opciones para resolver sus propias demandas promoviendo el autoaprendizaje y ofertando cursos para enfrentar de manera exitosa las pruebas de ingreso a los estudios intermedios y avanzados de capacitación. También, se han establecido programas vespertinos y becas para ampliar la gama de estudios secundarios y secundarios técnicos de modo de ampliar la oferta y abrir la posibilidad de la movilidad estudiantil en la comunidad europea (European Union, 2007).

En este esquema, cabe señalar que existe una obligatoriedad para todos los españoles de completar diez años de escolaridad incluyendo un primer nivel de estudios secundarios formales. Al terminar esta Educación Secundaria Obligatoria se recibe el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria que los faculta para continuar sus estudios de Bachillerato y a la formación profesional específica de grado medio. Los alumnos que no obtengan el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria reciben un Certificado de Escolaridad en el que constan los años y materias cursados (EURYDICE, 2008: 162).

Los estudiantes que realizan sus estudios secundarios en la rama profesional reciben el título de Técnico de la correspondiente profesión. Aquellos alumnos que no superen en su totalidad las enseñanzas de cada uno de los ciclos formativos reciben un certificado académico de los módulos superados que tendrá efectos de acreditación parcial acumulable de las competencias profesionales adquiridas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. Con el título de Técnico se puede acceder directamente a todas las modalidades del Bachillerato. También es posible acceder a otras enseñanzas especializadas o complementarias, como las enseñanzas artísticas. También en este esquema quienes no completen los ciclos formativos recibirán un certificado académico de los módulos superados que tendrá efectos de acreditación parcial acumulable de las competencias profesionales adquiridas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

Por otra parte, las administraciones educativas deben realizar al menos una vez al año pruebas para la obtención del título de Técnico. Además, para los técnicos que quieran acceder a un ciclo formativo de grado superior existe una prueba de acceso cuyo requisito de edad son 18 años, o bien la superación de las enseñanzas que cada Comunidad Autónoma considere oportunas para complementar la madurez y las capacidades profesionales acreditadas por la posesión del título de Técnico.

Los estudiantes que culminan su Bachillerato en cualquiera de sus modalidades, reciben el título de Bachiller, en el que se especifica la modalidad cursada y la calificación media obtenida, lo cual tiene implicancias laborales y académicas. El título de Bachiller faculta para acceder a las distintas enseñanzas que constituyen la educación superior.

Para ingresar en la Universidad, los postulantes deben rendir una prueba. El acceso a los estudios universitarios y la formación profesional de grado superior, están condicionados por las trayectorias seguidas en el Bachillerato, de forma que para optar a unos u otros estudios el alumno debe haber cursado determinadas modalidades y materias vinculadas a las distintas opciones. Del mismo modo, el título de Bachiller habilita para acceder directamente a los estudios del idioma del nivel intermedio.

Los alumnos completan su formación profesional específica de grado superior obtienen el título de Técnico Superior, el cual está orientado a la incorporación al mundo del trabajo. Sin embargo, para los deseen continuar estudiando pueden hacerlo, sin prueba de acceso, a determinadas enseñanzas universitarias de primer ciclo relacionadas con los estudios de formación profesional cursados. De igual forma, se puede acceder con la titulación de Técnico Superior a otras enseñanzas especializadas o complementarias, tales como las enseñanzas de régimen especial. Además, se pueden realizar convalidaciones entre módulos profesionales de distintos ciclos formativos.

La articulación también se da para los adultos que no completaron sus estudios formales. En este caso, para la educación básica al finalizar el nivel I y cada uno de los módulos en los que se organiza el nivel II, el alumnado recibe una certificación de las enseñanzas que ha cursado. Luego si aprueban el cuarto módulo de todos y cada uno de los ámbitos de conocimiento de Educación Secundaria obtienen el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, que facultará para acceder al Bachillerato, a la formación profesional específica de grado medio y al mundo laboral. Asimismo, quienes lo soliciten recibirán la acreditación de los módulos cursados y las calificaciones obtenidas. También existen pruebas libres para que los de 18 años puedan obtener directamente el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (EURYDICE, 2008: 270).

Adicionalmente, existen programas especiales y también pruebas ad hoc para que las personas mayores de 20 años puedan obtener directamente el título de Bachiller. Dichas pruebas se organizarán de manera diferenciada según las modalidades del Bachillerato. También existen instancias para la certificación de las enseñanzas de formación profesional específica de adultos que es la misma que la relativa al régimen general de tales enseñanzas.

Por su parte, la formación profesional ofrece el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación social incluyendo la inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas.

3.2.2.3. Articulación Entre Educación y Empleo

Existe amplio consenso en que el aprendizaje permanente tiene un papel importante dentro de la educación y la formación para favorecer el empleo, mejorar la calidad y la productividad del trabajo, y reforzar la cohesión y la inclusión social (IFES, 2005; Morales, 2006).

En esta perspectiva, en España se fomenta las relaciones entre los Ministerios de Educación y Trabajo tanto a nivel central como a nivel de los Consejos Regionales. La coordinación de la educación con el sector productivo se genera en el Consejo General para la Educación Técnica que juega el rol de un organismo consultivo y participativo. Además, existen convenios específicos con la Cámara de Comercio y con algunas empresas.

Las empresas, las universidades, y las entidades capacitadoras, así como las administraciones de las regiones autónomas participan en el desarrollo de un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. Como ya se ha señalado en la sección de articulación horizontal, este sistema está conformado por instrumentos e iniciativas que facilitan distintas opciones de formación profesional y permiten acreditar competencias profesionales y sociales requeridas por el mercado laboral. Por otra parte, las relaciones entre las universidades y el sector productivo se han establecido como prioridad que refuerza su interrelación (European Union, 2007).

La educación técnico vocacional ha tratado de hacer esfuerzos para responder mejor a las demandas del mercado laboral. Para ello ha sido muy importante el Catálogo Nacional de Certificaciones Profesionales elaborado y actualizado por el Instituto Nacional de Certificaciones y aprobado por el gobierno con el propósito de entregar una respuesta oportuna al mercado laboral.

De igual manera, los estudiantes que están cursando los primeros años del proceso formativo acceden a prácticas tempranas que vinculan su formación académica con su lugar de trabajo, lo cual les permite incorporarse rápidamente al mundo del trabajo (European Union, 2007).

Por otra parte, para facilitar la integración social de grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo, las administraciones públicas, especialmente la administración local, han realizado esfuerzos por generar ofertas formativas a las necesidades específicas de los jóvenes con fracaso escolar, a los discapacitados, a minorías étnicas a cesantes prolongados y en general, personas con riesgo de exclusión social. Dichas ofertas están orientadas a la adquisición de competencias para lo largo de la vida, y además de incluir módulos asociados al Catálogo

Nacional de Cualificaciones Profesionales, que pueden estar adaptados a los requerimientos específicos de la población destinataria. En tal sentido y con el propósito de adecuarse al máximo a las necesidades específicas de formación y certificación la oferta formativa sostenida con fondos públicos tendrá la mayor amplitud y a tal efecto incluirá acciones no asociadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Por otra parte, las competencias profesionales logradas en estos programas, podrán ser acreditadas cuando sean incorporadas al Catálogo de Cualificaciones. (MEPSYD, 2008).

En la línea de la articulación entre educación y empleo cobra especial relevancia la educación de adultos por la vía de la formación profesional ocupacional dirigida a personas desempleadas y la formación continua dirigida a trabajadores ocupados (Fernández, 1997; MEPSYD, 2008).

La formación profesional ocupacional es competencia de la Administración Laboral, mientras que la ejecución de los programas o planes anuales corresponde a la Administración General o a la Autonómica, en función de las transferencias efectuadas. Su objetivo general es potenciar la inserción y reinserción profesional de la población demandante de empleo mediante la cualificación, recualificación o puesta al día de sus competencias profesionales, que puede acreditarse mediante las certificaciones correspondientes. Por otro lado, este tipo de formación debe adecuarse a la oferta de empleo, actual o previsible a corto plazo, sin perjuicio de que las cualificaciones que ofrezca tengan horizonte de futuro.

La oferta formativa ocupacional se instrumentará en función de las características de la población desempleada, distinguiendo, en principio, la dirigida a jóvenes en búsqueda de su inserción, la dirigida a personas adultas que necesitan reinsertarse y, finalmente, la orientada a colectivos específicos con especiales dificultades para la inserción o reinserción. Finalmente, la formación profesional continua comprende el conjunto de acciones formativas que llevan a cabo las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, dirigidas tanto a la mejora de las competencias y cualificaciones como a la formación permanente de los trabajadores ocupados, y que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la promoción social, profesional y personal de los trabajadores. Esta formación es una atribución de las autoridades laborales competentes y, en la actualidad, de conformidad con los III Acuerdos Nacionales de Formación Continua, su gestión corre a cargo de las organizaciones empresariales y sindicatos más representativos, así como de las diferentes administraciones públicas. En estos acuerdos se da prioridad a la formación de colectivos desfavorecidos (mujeres, discapacitados, mayores de 45 años, trabajadores no cualificados) y a trabajadores de pequeñas y medianas empresas (especialmente a las de menos de 50 trabajadores) (EURYDICE, 2008).

En el caso de la formación profesional de personas adultas, los ciclos formativos, tanto de grado medio como de grado superior, incluyen entre sus contenidos un módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) en el ámbito de cada especialidad. En el desarrollo de este módulo colaboran los departamentos de orientación de los centros, que aprovechan la información de los servicios de orientación de empleo. Asimismo, los adultos que estudian formación profesional deben realizar también el módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo (FCT). Se trata de un bloque de formación específica cuyos contenidos están organizados alrededor de actividades productivas propias del perfil profesional. La característica más relevante de esta formación es que se desarrolla en un ámbito productivo real (la empresa), donde los participantes observan y desempeñan las actividades y funciones propias de los distintos puestos de trabajo correspondientes a una profesión, conocen la organización de los procesos productivos o de servicios y de las relaciones laborales, siempre orientados y asesorados por los tutores del centro educativo y del centro de trabajo.

Por otra parte, en varias universidades existen Centros de Orientación e Información para el Empleo (COIE), cuya gestión pertenece a las Comunidades Autónomas. Estos centros proporcionan información y orientación al momento del egreso y operan como intermediarios, en materia de colocación, entre las empresas y los estudiantes (Morales, 2006).

Para favorecer una mayor integración entre educación y empleo el equipo del Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES) hace las siguientes observaciones:

- Se debe aprovechar la coyuntura favorable que ofrece el Estatuto de los Trabajadores para la formación profesional, y establecer este marco normativo como el más adecuado para abordar las iniciativas de aprendizaje a lo largo de la vida.
- Es necesario mejorar el funcionamiento de los servicios públicos de empleo, en especial en materia de orientación profesional, es imprescindible para garantizar un acercamiento entre la cualificación profesional y el empleo.
- Se requiere dotar a las estructuras de la negociación colectiva de una mayor implicación en el sistema educativo, extendiendo las competencias de las comisiones paritarias sectoriales al ámbito del sistema de educación reglada.
- Se necesita establecer un marco para la formación en el ámbito laboral se reconoce como un medio adecuado para mejorar la relación entre la educación y el empleo.
- Para el aprendizaje a lo largo de la vida laboral se deben contemplar competencias en todos los ámbitos, no solamente en el laboral sino también, entre otros, en el de la ciudadanía, la participación y la comunicación (IFES, 2005).

Con respecto a la orientación profesional para el aprendizaje a lo largo de la vida y la inserción en el mundo laboral se puede indicar que en España existen diferentes organismos e instituciones públicas y privadas, que entregan este servicio. Además, debido al proceso de descentralización con las comunidades autónomas, cada administración tiende a desarrollar su propia estructura de orientación (Fernández, 1997; EURYDICE, 2008).

Las normativas y leyes vigentes establecen la obligatoriedad de proveer orientación profesional información general sobre la oferta de programas formativos, requerimientos de ingreso, oportunidades de aprendizaje, trayectorias e itinerarios de capacitación, los mecanismos de evaluación y certificación de las habilidades profesionales y la forma de guiar a los estudiantes. El gobierno vigente debe asumir la orientación vocacional mediante servicios de consejería para los desempleados y los trabajadores en relación a las oportunidades de capacitación y empleo, así como las posibilidades de reconocimiento y certificación.

La orientación se articula en torno a los tres niveles que estructuran la organización escolar. En todo el territorio español existen servicios de apoyo a los centros y Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica que se organizan por comunidad. Asimismo, en gran parte de las Comunidades Autónomas existen, otros equipos especializados y específicos con demarcación geográfica distinta para la orientación y atención educativa del alumnado con minusvalías o discapacidades específicas.

Con el fin de equiparar las oportunidades laborales del género femenino y de los discapacitados se ha estado impulsando el apoyo a estos segmentos a través de la orientación profesional que se brinda a quienes la requieren (OCDE, 2003, 2004).

El ámbito de actuación de los Equipos de Orientación está constituido, en general, por todos los centros que imparten enseñanzas de nivel no universitario ubicados en los respectivos sectores de demarcación. Su composición es multidisciplinar y muy similar en todo el Estado: normalmente están formados por psicólogos, pedagogos, psicopedagogos, maestros y trabajadores sociales. Algo parecido ocurre con las funciones que desarrollan y las competencias que se les atribuyen. De forma resumida, sus funciones son las siguientes: asesorar a centros y profesores de la zona en el diseño curricular y participar en su desarrollo, especialmente en los aspectos psicopedagógicos, de orientación y de atención a la diversidad; realizar la evaluación psicopedagógica de los alumnos que la requieran, así como la propuesta, asesoramiento y programación de la respuesta educativa más adecuada en cada caso; colaborar con los centros de profesores, otras instituciones educativas, servicios sociales y sanitarios de su ámbito de actuación; y asesorar y orientar al alumnado y a sus familias.

Existe también el interés por elaborar en forma conjunta entre los educadores y expertos del mundo laboral, de un catálogo de títulos profesionales que ha de establecer las formaciones que debe impartir el sistema educativo Inclusión de un módulo denominado "Formación en Centros de Trabajo", en el currículo de los ciclos formativos. También hay preocupación por la formación del profesorado mediante pasantías en las empresas y en la participación de especialistas del sector productivo en la docencia todo ello como una forma de orientación.

En el ámbito de la educación secundaria se ha dado especial preponderancia a la orientación vocacional y las competencias y habilidades fundamentales incluidas en las recomendaciones del Parlamento y el Consejo Europea han sido incorporadas en los programas de estudio a nivel nacional, como una forma de destacar su importancia para el logro de las metas de la educación permanente. Por otra parte, el último año del primer ciclo de la educación secundaria (obligatoria) sirve también como orientación para el segundo ciclo y para incorporarse a la vida laboral.

En la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) los alumnos reciben una formación básica de carácter profesional. Esto supone, por un lado, dar una dimensión práctica y semi profesionalizante a las materias tradicionales y, por otro, establecer aquellos objetivos que favorezcan la transición a la vida activa.

La formación profesional de base también es parte del Bachillerato lo cual supone, por un lado, dar una dimensión práctica y semiprofessionalizadora a las materias tradicionales y, por otro, establecer los objetivos que favorezcan la transición a la vida activa. Por otra parte, la orientación académica y profesional que reciben los alumnos constituye una herramienta más de apoyo para su futura inserción laboral. Actualmente, la normativa educativa prevé la participación de los agentes sociales en los procesos de planificación y gestión de la formación profesional. Este principio de participación se denomina formación concertada, porque supone un proceso de estrecha relación e intercambio de servicios entre el sector productivo y el sistema educativo

La formación profesional de base se concreta en la ESO, por una parte, en una educación tecnológica general para todos los alumnos como área específica, que ha de recoger no sólo la formación en las distintas técnicas, sino también el conocimiento del entorno social y productivo; y, por otra, en la introducción de contenidos educativos diversificados y optativos que den cabida a experiencias o actividades profesionales. Esta formación profesional de base está constituida por un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas comunes a un amplio número de técnicas o perfiles profesionales, que son garantía de una formación polivalente. De esta forma, se pretende fomentar de modo efectivo la relación formación-empleo a lo largo de toda la etapa.

Los centros de orientación, información y empleo de las universidades tienen una función relevante para orientar a titulados y alumnos de los últimos cursos en la búsqueda de empleo y de informar acerca de las opciones formativas y profesionales existentes. En lo que se refiere al empleo, pueden facilitar la realización de prácticas en empresas, de cursos de formación e inserción profesional, u ofertar a las empresas un servicio gratuito de preselección para cubrir determinados puestos de trabajo. En cualquier caso, cada universidad determina las peculiaridades de este servicio.

La orientación profesional para los adultos, particularmente los que están en el nivel secundario obligatorio, en el bachillerato y en la formación profesional de grado medio, se organiza en dos niveles. Primero a nivel del aula donde la responsabilidad es de un profesor-tutor al cual se le han asignado horas semanales para ello. Segundo, a nivel del centro educativo, donde la responsabilidad radica en un departamento de orientación, que recibe información de los servicios de orientación y empleo de las universidades y del Instituto Nacional de Empleo (INEM). Estos departamentos entregan apoyo al proceso de enseñanza y aprendizaje, orientación académica y profesional, y acción tutorial. A lo anterior se suma la realización de talleres y cursos ocupacionales que incluyen prácticas y que tienen una clara orientación laboral.

Finalmente, la Ley Orgánica de Educación (LOE), de 2006, establece que las personas adultas pueden realizar sus aprendizajes tanto por medio de actividades de enseñanza, reglada o no reglada, como a través de la experiencia, laboral o en actividades sociales, por lo que se tenderá a establecer conexiones entre ambas vías y se adoptarán medidas para la validación de los aprendizajes adquiridos de esa manera.

Todas estas iniciativas tienen el propósito de conseguir que la formación profesional y el mundo laboral se coordinen entre sí. Se pretende con ello

- Informar y difundir las ofertas de estas enseñanzas, así como los requisitos académicos y las posibilidades de acceso a las mismas, atendiendo a las condiciones, necesidades e intereses de las personas que demanden la información.
- Informar y orientar sobre las distintas oportunidades de aprendizaje y los posibles itinerarios formativos para facilitar la inserción y reinserción laborales, la mejora en el empleo, así como la movilidad profesional en el mercado de trabajo.
- Informar sobre las titulaciones académicas y orientar sobre las posibilidades de adquisición, evaluación y acreditación de competencias y cualificaciones profesionales requeridas en el mundo laboral.
- Orientar al alumnado hacia los ciclos formativos que mejor se adapten a sus circunstancias personales, de manera que la opción elegida les permita superar los objetivos de los módulos profesionales y terminar la totalidad del ciclo formativo y sin que suponga riesgo para su integridad física y la de los demás (EURYDICE, 2008).

3.2.2.4. Sistema de información

Las actuales regulaciones laborales le confieren al gobierno la tarea de elaborar un sistema integrado de información. Dicho sistema sirve para definir las trayectorias vocacionales de las personas de modo de mejorar su empleabilidad, así como para desarrollar su capacidad de emprendimiento, de generar negocios y de autoempleo. Para lograrlo, se deben tomar en cuenta los diferentes agentes sociales, la red de centros de referencia nacional y los centros integrados de formación técnica (que ofrecen información respecto al Catálogo Nacional de Calificaciones Profesionales conducente a grados y certificados asociados con la participación técnica) (European Union, 2007). Para ello se contemplan acuerdos de colaboración entre los administradores de los sectores de educación y trabajo que definen los servicios, la función de los administradores y de otras entidades públicas y privadas, particularmente, de los agentes sociales y de las medidas y mecanismos que permiten compartir información.

Un tipo de información relevante es la referida a la innovación y la experimentación asociada a la formación profesional. Para ello, se estableció una red de centros de referencia nacional, que imparten ofertas educativas con implantación en todas las comunidades autónomas, especializados en los distintos sectores productivos. A tales efectos, dichos centros podrán incluir acciones formativas dirigidas a: estudiantes, trabajadores ocupados, desempleados, empresarios y educadores (MEPSYD, 2008).

A través de los sistemas de información se pretende mantener al día a los usuarios sobre el acceso al empleo, las posibilidades de adquisición, evaluación y acreditación de competencias y cualificaciones profesionales y sobre el progreso en las mismas a lo largo de toda la vida. Asimismo, se plantea informar y asesorar sobre las diversas ofertas de formación y los posibles itinerarios formativos para facilitar la inserción y reinserción laborales, así como la movilidad profesional en el mercado de trabajo.

En este proceso participan las administraciones educativas y laborales y las administraciones locales. Entre otros, los beneficiarios de estos sistemas son el alumnado del sistema educativo, las familias, los trabajadores desempleados y ocupados y la sociedad en general (MEPSYD, 2008). Para estos fines, se creó el portal “PLOTEUS” (<http://ec.europa.eu/ploteus>) que ofrece información y asistencia técnica sobre las oportunidades de aprendizaje y de orientación vocacional existentes (European Union, 2007). En el portal, se puede encontrar toda la información sobre las posibilidades de aprendizaje a lo largo de la vida en Europa.

PLOTEUS es un portal de la Comunidad Europea que está gestionado por la Dirección General de Educación y Cultura de la [Comisión Europea](#) con la colaboración de los Centros Nacionales de Recursos para la Orientación Profesional ([Euroguidance](#)).

PLOTEUS tiene como objetivo ayudar a estudiantes, trabajadores, padres, orientadores y profesores a encontrar información sobre cómo estudiar en Europa. El portal se estructura en

cinco ámbitos: a) Oportunidades de aprendizaje que contiene múltiples enlaces con paginas Web de universidades e instituciones de educación superior, bases de datos de centros escolares y de formación profesional, así como de cursos de educación de adultos; b) Sistemas educativos que describe y explica los diferentes sistemas de los países europeos; c) Intercambio y ayudas que provee antecedentes sobre los programas de intercambio disponibles en los países europeos tales como Erasmus, Leonardo Da Vinci, Socrates y Tempus. Además indica como solicitar becas y a quien contactar; d) Ir a un país que entrega todo lo que se necesita saber para trasladarse a otro de la Comunidad Europea incluyendo: costo de vida, gastos de educación, donde alojar, marco legal, etc.; y e) Direcciones de contacto, por último, permite una relación interactiva ya que da al usuario la posibilidad de acceder o recomendar otros sitios, manifestar comentarios y realizar consultas de distinta índole.

3.3. El Caso de Inglaterra

3.3.1. Descripción del Sistema Educativo

3.3.1.1 Estructura del sistema educativo

En Inglaterra, el sistema educativo actual depende de Leyes promulgadas por el Parlamento. Las más importantes son *The 1944 Education Act*, *The 1988 Education reform Act* y *The 1993 Education Act*. Desde los 5 hasta los 16 años la educación es obligatoria.³⁶ Antes de los 5 años y después de los 16 años, la enseñanza no es obligatoria pero sigue siendo gratuita hasta los 18 años. Durante este periodo se pueden distinguir las siguientes etapas en el sistema educativo británico:

- Antes de los 5 años: Todo depende de los municipios. La gran mayoría ofrece una educación infantil gratuita a los niños a partir de sus 3 años (los padres de niños aun más jóvenes pueden pagar por actividades lúdicas, en guarderías infantiles privadas, por ejemplo).
- 5-16 años: La enseñanza obligatoria empieza a la edad de 5 años. En la gran mayoría de los casos, los niños de los 5 a los 11 años van a la escuela primaria y de los 11 a los 16 años a la escuela secundaria. Todos los alumnos de las escuelas públicas, “*state school*”, siguen el currículum nacional aprobado por el Gobierno (Parlamento).
- 16-18 años: La enseñanza no obligatoria se imparte normalmente en los Institutos secundarios con una “*sixth form*” o en los institutos de preparación para la enseñanza superior llamados “*Further Education/Sixth Form Colleges*”.³⁷
- Después de los 18 años: Los estudiantes pueden matricularse en la Universidad o en otro Instituto de enseñanza superior. Los estudiantes han de pagar sus estudios pero se facilitan becas a las familias con ingresos modestos.

En Inglaterra existe un tipo de educación alternativa a la cual asisten los jóvenes mayores de 16 años siendo esta última la edad límite para la educación obligatoria. Esta modalidad educativa se denomina “*further education*” la que podría asimilarse de alguna manera a la educación de adultos. Los párrafos que siguen a continuación dan cuenta de algunas instituciones inglesas que ofrecen *further education*.

Las instituciones que ofrecen *further education* tras la promulgación del Acta de Educación Superior (*Higher education*) y educación de adultos (*further education*) del año 1992 lograron independizarse de las autoridades locales alcanzando el estatus de corporaciones públicas. Esas instituciones incluyeron: a) *sixth-form colleges* que dan la posibilidad de obtener

³⁶ El 93% de los jóvenes estudian en escuelas públicas llamadas “*state schools*” donde la enseñanza es gratuita: los gastos están pagados por el gobierno central y los municipios. El 7% de los jóvenes están matriculados en escuelas independientes o privadas (se llaman “*public schools*”). Sus padres pagan la enseñanza.

³⁷ *Further education* incluye los siguientes tipos de estudios: educación recuperativa de nivel básico y medio para jóvenes y adultos que no concluyeron sus estudios oportunamente; educación pre universitaria; programas postsecundarios certificados por instituciones de educación superior; carreras de corta duración asociables a los bachilleratos de dos años de Chile (Foundation degrees); capacitación profesional; preparación de peritos; y cursos extracurriculares o de recreación (*leisure courses*).

el bachillerato después de cumplidos los 16 años;³⁸ b) los *further education colleges* con oferta de educación continua (general y especializada);³⁹ y c) los centros de educación de adultos.⁴⁰

3.3.1.2 Administración del sistema

En términos de la administración general del sistema educativo a nivel nacional, el gobierno inglés tiene las atribuciones y la responsabilidad para la entrega del servicio educativo, la definición de políticas nacionales y la planificación del sistema en su conjunto. Los gobiernos locales (LAs) y las instituciones implementan y administran las políticas, además de poseer su propia normativa y responsabilidades.

Tanto el Secretario de Estado del Ministerio para los Niños, Escuelas y Familias, como el Secretario de Estado para la Innovación, las Universidades y la Capacitación son designados por el Primer Ministro y son los responsables directos del control y administración del sistema público de educación.

En el plano regional, cabe mencionar que existen algunas oficinas gubernamentales en regiones las cuales son responsables por la gestión y socialización de algunos planes y programas de gobierno ligados al sector educación. Actualmente, existen nueve oficinas de gobierno para las regiones cada una de las cuales es liderada por un director regional. Ello permite asegurar la efectividad en la socialización de los programas de gobierno tanto en el nivel regional como local gracias al trabajo que se desarrolla con autoridades locales, agencias de desarrollo regional y otras organizaciones. Las oficinas gubernamentales, además, revisan y monitorean los presupuestos y contratos delegados a las organizaciones regionales, la implementación de las funciones regulatorias, el auspicio de las agencias regionales de desarrollo, y el estado de desarrollo y la evaluación de la política.

En Inglaterra, en la actualidad, tanto el Departamento para Niños, Escuelas y Familias (DCFS) como el Departamento para la Innovación, las Universidades y las Capacitación (DIUS) son las entidades gubernamentales responsables del sector educación. El primero, es el responsable de la planificación y el monitoreo del servicio educativo que se brinda en las escuelas. Junto con ello tiene la responsabilidad de asegurar la entrega de servicios educativos integrales y de definir las políticas que involucran tanto a niños como a jóvenes en edad escolar. El Departamento no posee dependencias a nivel de regiones y posee tres direcciones en el nivel central: Escuelas, Niños y Familias y Jóvenes (EURYDICE, 2008).

El Departamento para la Innovación, las Universidades y las Capacitación (DIUS) es el ente responsable del desarrollo de la ciencia y la innovación, y de las habilidades en el marco de los estudios que se lleven a cabo tanto a nivel de *further education* y en el nivel de educación superior.

En sus respectivos ámbitos de acción, tanto el DCSF como el DIUS asisten a las autoridades locales y a los establecimientos educacionales mediante la publicación de guías e

³⁸ Los *sixth form colleges* son instituciones que ofrecen los dos últimos años de educación secundaria, tanto científico-humanista como técnico profesional, a desertores del sistema escolar.

³⁹ Los *further education colleges* entregan formación profesional y capacitación de jornada parcial o jornada completa, principalmente para aquellos jóvenes que desertan tempranamente de la educación tradicional. Además, ofrecen programas técnicos de jornada parcial para jóvenes menores de 16 años, para los cuales la educación es obligatoria. Asimismo, ofrecen cursos de nivel terciario que son reconocidos por las universidades y cursos extracurriculares para adultos (GB Parliament. House of Commons, 2006). Los *further education colleges* ofrecen cada vez más programas conducentes a carreras de corta duración que podrían ser asimilables a los bachilleratos chilenos de dos años (*foundation degree*). Entre los *further education colleges* se encuentran los centros vocacionales de excelencia que forman personal técnico altamente especializado.

⁴⁰ Los *centros o institutos de educación de adultos* también conocidos como "*community colleges*" ofrecen programas de jornada parcial tanto de capacitación como extracurriculares para personas mayores de 16 años. La oferta de cursos comprende desde cursos de un año hasta cursos de corta duración (GB Parliament. House of Commons, 2003; Ver también <http://www.dfes.gov.uk/furthereducation/index.cfm>)

instructivos de modo de facilitar la implementación de la normativa y otras instancias reguladoras. Asimismo, dichos departamentos publican informes independientes acerca de distintos aspectos vinculados al sistema educacional, de las políticas orientadas hacia los niños y jóvenes, y temas relacionados con la innovación y desarrollo de capacidades, los cuales eventualmente pueden llegar a ser considerados incluso en la legislación. Junto con ello publican información estadística relativa a distintos aspectos del sistema (EURYDICE, 2008).

Las instituciones de educación superior se dividen en dos grandes grupos: las nuevas universidades (posteriores a 1992) que se originaron a partir de los *further education institutions* y las universidades existentes de 1992. Ambos tipos de instituciones son autónomas y tienen la potestad para dar todo tipo de grados. Además, son responsables de su organización interna y de reclutar al personal que consideren adecuado.

3.3.2. Análisis en Función del Modelo

3.3.2.1. Articulación Horizontal

En Inglaterra no son los establecimientos educacionales los que certifican sino que agencias externas (Awarding bodies). Dichas entidades otorgan certificaciones a aquellos jóvenes que estudian en alguna modalidad de la educación continua (further education) tales como: el certificado de educación secundaria general y vocacional (GCSE), el certificado general de educación avanzada (GCE A) y la certificación nacional vocacional (NVQs).

Estas agencias tienen atribuciones para: evaluar y asegurar la calidad de las certificaciones entregadas. En la actualidad hay más de 100 agencias certificadoras. Las principales agencias son la Qualifications and Curriculum Authority (QCA), el Assessment and Qualification Alliance (AQA), y la Oxford and Cambridge Schools and the Royal Society of Arts (OCR) (Oates, 2003).

En el caso de las instituciones de educación superior la mayoría tiene la potestad para entregar sus propias certificaciones. Adicionalmente, ellas establecen sus condiciones para que otras instituciones puedan certificar programas de educación continua (further education) incluyendo programas transnacionales.

También se estableció un sistema de validación y acreditación de las carreras cortas. Dicho servicio es ofrecido a través de la University Vocational Award Council (UVAC) y el National Validation Council (NVC).

Complementando lo anterior, la Dirección de Cualificación y Currículum (QCA) promueve la calidad y la coherencia en educación y capacitación abarcando desde el nivel pre escolar hasta el nivel vocacional superior. Su principal función es asesorar al gobierno en materias que influyen en el currículum escolar, la evaluación de los alumnos y en la publicidad que se hace de las certificaciones que se ofrecen en las escuelas, colleges y lugares de trabajo. No interfiere en el ámbito de la educación superior.

Recientemente, se ha creado un nuevo organismo denominado Oficina Reguladora de las Cualificaciones y Exámenes (OQER) que opera con independencia de la Dirección de Certificación y Currículum (EURYDICE, 2008).

Todo lo anterior ha implicado establecer un sistema único de créditos de los programas que permita transferirlos y acumularlos tanto en el campo de las competencias académicas como en el ámbito de la experiencia práctica. Es necesario también articular todos los niveles del sistema educativo incluyendo el sistema escolar, la educación superior y la educación técnica profesional través de una mayor flexibilidad en la evaluación de los logros (OCDE, 2007).

A pesar de la gran diversidad de instituciones y agencias certificadoras y de los esfuerzos desplegados en el marco del Sistema Nacional de Certificaciones el avance para el reconocimiento de créditos ha sido lento. Sin embargo, la mayoría de las instituciones de educación superior han asumido el compromiso de utilizar el sistema ECTS antes del año 2010.

3.3.2.2. Articulación Vertical

Desde el año 1996 el Comité de Educación de la OCDE ha explorado diversas estrategias para fortalecer la educación permanente utilizando como medio la articulación vertical dentro del sistema educativo y tomando en consideración los factores sociales y económicos que inciden en este (OCDE, 2007).

En esa perspectiva, las relaciones entre la educación permanente y el sistema de cualificaciones se explica desde dos puntos de vista: por su naturaleza sistémica y por el énfasis que se da a todas las modalidades de educación (formal, no formal e informal).

El sistema de cualificaciones, ya sea implícita o explícitamente, se articula con los distintos tipos de educación que forman parte del sistema de cualificación, así como del modo en que dichos tipos son valorados, reconocidos y estandarizados por las personas, la sociedad y la economía. Las personas usan el sistema de cualificaciones para tomar decisiones acerca de su formación. Sin duda, este sistema facilita la trayectoria educativa de los individuos dependiendo de los diversos incentivos que se entreguen (Behringer & Coles, 2003; OCDE, 2007).

Una evaluación realizada en fecha reciente indica que por más de 20 años ha habido una preocupación importante en Gran Bretaña por el sistema de certificaciones debido a que aparece como incoherente producto de la gran cantidad de agencias certificadoras existentes y con escasa oportunidad para el reconocimiento de estudios o para desarrollar una trayectoria coherente y flexible.

Existe preocupación en Gran Bretaña por crear un ciclo educativo más coherente para la población de 14 a 19 años y evitar el corte que se produce a los 16 años cuando los jóvenes deben abandonar la escuela y en la práctica muchos jóvenes cambian de institución. El modelo actual no ha sido exitoso para mantener a aquellos jóvenes que tienen aspiraciones vocacionales y promoverlos hacia los niveles más avanzados. Como respuesta a ello en el año 2006 se estableció un Plan tendiente a instaurar un sistema educativo más coherente para el grupo de 14 a 19 años. El plan incluye tres elementos claves: (i) incrementar la asistencia; (ii) incorporación de un nuevo currículum y certificaciones que aseguren la motivación y el compromiso de los jóvenes; y (iii) generar una estructura acorde al desarrollo curricular (European Union, 2007: 6-7).

3.3.2.3. Articulación Entre Educación y Empleo

En la línea de vinculación entre educación y trabajo se puede indicar que las reformas que ha experimentado el régimen de certificación en los años 80 y 90 han permitido una sistematización mayor de las certificaciones y han generado un modelo universal de definiciones de competencias. No obstante, no se ha estructurado aún un patrón general para el reconocimiento de las competencias. En general, resulta difícil agregar nuevas certificaciones cuando se requieren reemplazar las antiguas. Se puede señalar que el sistema es insensible a los cambios de los requerimientos estipulados por los empleadores. En consecuencia, a partir de las evaluaciones realizadas se puede mencionar la necesidad de:

- a) Simplificar el régimen de certificaciones prevaleciente tanto para empleadores como para aprendices
- b) Establecer los requerimientos de los empleadores
- c) Fijar con claridad las trayectorias de empleabilidad y progresión
- d) Responder de mejor manera a las necesidades de los aprendices (OCDE, 2007).

De igual forma, juega un rol fundamental la orientación vocacional y profesional que según la OECD, se refiere a las actividades dirigidas a ayudar a las personas de todas las edades, en todos los momentos de su vida, a tomar una decisión sobre educación, formación y profesión y a gestionar su trayectoria profesional. Consecuentemente, la orientación profesional ayuda a

los individuos a reflexionar sobre sus ambiciones, sus intereses, su cualificación y sus capacidades. Les permite, además, comprender el mercado laboral y los sistemas educativos en toda su magnitud, y a relacionar estos conocimientos con lo que saben sobre ellos mismos. Una orientación profesional integral apunta a enseñar a las personas a planificar y a tomar decisiones informadas sobre su vida laboral y o la formación continua (OCDE, 2004).

Desde 1997, la orientación profesional en el Reino Unido es obligatoria para todos los alumnos de 14 a 16 años, pero la legislación no precisa ni el contenido ni el peso horario de esta enseñanza, que los centros han integrado siguiendo enfoques radicalmente distintos. En el primer trimestre de 2003, la administración anunció la introducción de la orientación profesional a partir de los 11 años y publicó directrices sobre los resultados docentes que deben conseguirse en ese marco (OCDE, 2004).

Un problema fundamental que se plantea a propósito de la orientación profesional de los estudiantes adultos potenciales es la manera de garantizar su imparcialidad y asegurar que no favorece, voluntariamente o no, los intereses de una institución en particular, mediante intentos de captar a estudiantes o de no remitirlos a otras posibles fuentes de formación. Una respuesta muy socorrida a este problema se halla en los acuerdos de colaboración a nivel regional para la información, el asesoramiento y la orientación de adultos, desarrollada en Inglaterra y en los servicios regionales de orientación de adultos de Escocia y del País de Gales. En Inglaterra, dicha colaboración es el resultado de una política gubernamental que trata de incentivar a los adultos poco capacitados para que reanuden su formación (Department of Education and Employment, 1998). Estos servicios deben dar cuenta de sus resultados, indicando el número de personas pertenecientes a los grupos objetivo, como son los hogares monoparentales y ex delinquentes, a las que se han atendido (OCDE, 2004: 63-64).

En el Reino Unido existen normas de calidad para la prestación de orientación profesional que fueron elaboradas inicialmente por el Consejo de Orientación o *Guidance Council*, una asociación profesional independiente creada en 1993 que representa a las organizaciones de orientación profesional, y son gestionadas en la actualidad por la Organización Nacional para el Empleo y la Formación. Las normas básicas abarcan cinco áreas relacionadas directamente con las modalidades de apoyo (se mide, por ejemplo la eficacia de la ayuda que reciben los usuarios para explorar opciones y tomar decisiones o para tener acceso a la información) y otras cinco relativas a las maneras de gestionar los servicios (por ejemplo la eficacia con que se reciclan las informaciones que proporcionan los usuarios o con que se desarrollan las competencias del personal). Las organizaciones de orientación profesional que deseen que el Consejo del Reino Unido acredite sus servicios de orientación son evaluados en función de las normas básicas de calidad. Las organizaciones que deseen recibir fondos públicos deben acreditarse por este procedimiento. Estas normas no sólo sirven para la acreditación, sino que también pueden ser utilizadas para mejorar la calidad.

Las entidades que deseen utilizar las normas señaladas para mejorar la calidad de sus servicios pueden recurrir a asesores certificados por la *Employment National Training Organisation*⁴¹ (OCDE, 2004).

Con respecto a la atención personalizada, la agencia *Connexions* (antiguamente *Careers Service*) emplea a orientadores con dedicación de tiempo completo (frecuentemente antiguos orientadores profesionales) para resolver los problemas de los jóvenes, sin limitarse a la orientación profesional. Los especialistas deben tener una titulación a nivel de posgrado en orientación profesional o equivalente (OCDE, 2003; OECD, 2004).

El personal del Servicio de Empleo y de los centros de colocación (*Jobcentre Plus*) para cumplir con sus funciones suelen cursar estudios de orientación profesional. De igual forma, al personal que atiende público se le capacita para la atención de usuarios.

Los usuarios que tienen necesidad de una orientación profesional especializada normalmente son remitidos a una entidad externa del tipo de *Connexions* o a centros de información, de asesoramiento y de orientación profesional para adultos que operan en el marco de acuerdos de colaboración (OCDE, 2003; OCDE, 2004).

⁴¹ Se puede obtener una información más detallada sobre las normas de base en la página web: www.matrix-quality-standards.com.

En el plano de la orientación profesional basada en la atención vía telefónica es interesante destacar la experiencia del servicio *learndirect* que utiliza un enfoque muy innovador para responder a las necesidades de orientación profesional de los adultos. Su modus operandi lo distingue totalmente de los métodos tradicionales basados en una entrevista individual de media hora, que requiere una cita previa y el desplazamiento a un centro. Este sistema que fue inaugurado en 1998 se basa en la tecnología de los centros de llamadas.

Existen dos centros de este tipo en Inglaterra (en Manchester y Leicester). El objetivo del sistema consiste en ofrecer asesoría gratuita e imparcial para ayudar a los adultos a aprovechar las oportunidades de formación permanente. Junto con ello, *learndirect* facilita información sobre becas para la formación y sobre los servicios de guardería. El sistema está abierto a todos los adultos y funciona los 365 días del año. Más de 5 millones de personas han llamado a *learndirect* desde su lanzamiento.

En los centros de llamadas, los responsables de información, que son el primer punto de contacto, proporcionan antecedentes generales a los usuarios. En el segundo nivel, personal con mayor preparación entrega información adicional a quien o solicite. En un tercer nivel, los asesores especialistas en educación continua se ocupan de los casos más complejos y responden a las peticiones de asistencia. Las llamadas del primer nivel duran unos 3,5 minutos, las del segundo nivel unos 8,5 minutos y las del nivel del aprendizaje a lo largo de toda la vida 16 minutos. La demanda de servicios de este último nivel es muy superior a la capacidad de respuesta.

Todo el personal que trabaja en *learndirect* tiene acceso a una base de datos informatizada que incluye unas 600.000 posibilidades de formación a todos los niveles, así como gran diversidad de documentos impresos. A través de www.learndirect.co.uk se puede acceder directamente a la base de datos, que se actualiza mensualmente. La página web consigna una herramienta en línea para valorar los intereses y las preferencias de cada visitante, de los que ha habido más de 10 millones desde su lanzamiento en el año 2000.

Asimismo, *learndirect* realiza campañas sistemáticas de marketing con cierta periodicidad. Para fomentar la demanda, dichas campañas utilizan sobre todo los medios de comunicación - la radio y la televisión - y a veces se centran en profesiones o temas concretos. Se cuenta con un personal especializado en la compra de medios para estos fines (OCDE, 2003; Watts y Dent, 2002).

3.3.2.4. Sistema de Información

Las instituciones educativas de Inglaterra por ley deben entregar información a los padres y apoderados, y a la comunidad, en general. Para ello se publican perfiles de las escuelas, prospectos e informes anuales de los gobiernos locales (DfES, 2005).

El Estado Británico cuenta con un sistema de información abierto en línea denominado Direct Government (Directgov, 2008). En el sitio⁴² se ofrece gran cantidad de información sobre diversos tópicos incluyendo educación, salud, medio ambiente, etc. y dirigido a distintos públicos, tales como: padres y apoderados, discapacitados, jóvenes, adultos

En el campo de la educación y el aprendizaje se ofrece orientación por ejemplo a los apoderados sobre antecedentes referidos a los distintos niveles del sistema educativo (como seleccionar una escuela, como seleccionar una institución, como ayudar a su hijo, y otros). A los jóvenes menores de 16 años se les ofrece información sobre diversas opciones educativo laborales, a los postsecundarios se les entrega antecedentes sobre el sistema educativo, las carreras, las ayudas estudiantiles. A los adultos se les entrega orientación sobre posibilidades educacionales para mejorar sus cualificaciones.

Cada uno de estos aspectos y de otros que componen la plataforma constituye un sitio integrado que permite acceder a distinto tipo de recursos para públicos diferentes facilitando con ello la toma de decisiones y optimizando las potencialidades de cada individuo para definir su

⁴² Ver <http://www.direct.gov.uk/en/index.htm>

trayectoria educativo-laboral. Por ejemplo, para el sistema de aprendizaje (educación y trabajo, prácticas laborales) se informa como realizar practicas pagadas, como postular, cuales son los programas existentes, cuales son los derechos del aprendiz, cuales son las cualificaciones a que conduce su práctica y otros links relacionados con su quehacer y necesidades.

Existe, además, en Inglaterra un sitio web de gran relevancia y significancia para los graduados de la educación superior. En ese sentido, la iniciativa conocida como [Prospects](http://www.prospects.ac.uk) (the UK's official graduate careers website) (ver el portal en http://www.prospects.ac.uk/cms/ShowPage/Home_page/p!eLaXi) provee variada información sobre el mercado laboral, la fuerza de trabajo, las oportunidades de empleo, el nivel de remuneraciones según carrera, las oportunidades de estudio a nivel de postgrado, las fuentes de financiamiento disponibles, y las orientaciones para el desarrollo de carreras profesionales.

Una primera sección de la página web entrega orientaciones a los graduados una vez que terminan sus estudios. Por ejemplo, entrega antecedentes acerca de cómo proseguir estudios de postgrado o postítulo. Además, permite relacionarse con 120 grupos de orientadores para las diferentes especialidades y con los servicios de orientación profesional de las universidades. Asimismo, entrega antecedentes sobre las posibilidades de empleo y estudio en más de 50 países y, en general, responde las inquietudes más frecuentes que tiene todo graduado. Junto con ello, los graduados pueden consultar (pagando un determinado monto no especificado en el sitio web) a un experto sobre las potencialidades de desarrollo profesional que tienen con su formación y pueden también someterse a un test de evaluación psicométrica para determinar los tipos de trabajo que más se ajustan a su personalidad.

Además, a través de este sitio los graduados pueden mejorar sus habilidades para enfrentar entrevistas laborales, expandir sus redes de contacto, conocer mejor el sector productivo y reunir información sobre las empresas existentes. De igual manera, pueden acceder a un sistema de coaching pagado de apoyo para la inserción en el mercado laboral.

Otro de los servicios que presta el sitio a los graduados dice relación con un rotor de búsqueda de trabajo categorizado de acuerdo a las distintos sectores y ramas de la economía y para distintas categorías ocupacionales, para los cuales se indica los requerimientos de ingreso.

Los graduados, además, de disponer de esta herramienta en línea tienen acceso a un conjunto de publicaciones gratuitas, tales como: *Prospects Graduate*, *Prospects Directory*, *Prospects Public Services Magazine*, *Prospects Finalist Magazine*, y *Prospects Postgraduate Magazine*. Asimismo, en el caso de la educación superior se publica distinto tipo de informes incluyendo aspectos referidos a la investigación, docencia y financiamiento (QAA, 2001).

Por otra parte, en la sección **“What do graduates do?”** de “Prospects” se encuentra información sobre el destino de los egresados del año 2006 seis meses después de su graduación. Se cubren 28 tópicos diferentes, mostrando cuántos egresados están trabajando, el tipo de empleos a los que acceden y cuántos continúan estudiando.

Inglaterra y el Reino Unido poseen además otros sitios de especial interés. Uno de ellos presenta la información generada por la Encuesta de Fuerza Laboral ([Labour Force Survey](#)) a cargo de la Oficina Nacional de Estadísticas sobre el Mercado Laboral del Reino Unido.

También existen sitios especializados para aquellos que quieran continuar con su educación. [Lifelong Learning](#), por ejemplo, dispone de información sobre oportunidades laborales. En este mismo sentido, el [Learning and Skills Council](#), entrega información con el objetivo de que los adultos y jóvenes de Inglaterra perfeccionen su educación y habilidades.

Sin embargo, se han detectado algunas debilidades del sistema de información. Por ejemplo, en un estudio de seguimiento aplicado en 2006 a 130.000 postulantes a la educación superior en Gran Bretaña se determinó que: un 73% de los postulantes había recibido escasa o nula información acerca de las implicancias de optar por diferentes carreras; un 60% no tuvo acceso a información concerniente a las potencialidades de empleo en su carrera, y un 51% no tuvo información sobre la oferta de programas y carreras (Higher Education Careers Services Unit, 2007).

3.4. El Caso de Nueva Zelanda

3.4.1. Descripción del Sistema Educativo Nacional

3.4.1.1. Estructura del sistema educativo

Las escuelas primarias reciben a estudiantes desde los cinco años de edad. La escolaridad es obligatoria entre los seis y los 16 años de edad. La educación primaria dura 6 años y para los años 7 y 8 generalmente se puede optar entre una escuela primaria (full primary school) o una escuela intermedia distinta (intermediate school).

La educación secundaria se imparte a partir del noveno grado y se extiende hasta el treceavo grado. Las edades de los estudiantes durante esos años van desde los 13 a los 17 años. La mayoría de los estudiantes de secundaria en Nueva Zelanda asisten a escuelas con financiamiento estatal, a las cuales en inglés se las conoce por diversos nombres, incluyendo: *secondary schools, high schools, colleges* o *area schools*.

En los últimos años de la educación secundaria, los estudiantes pueden obtener el *National Certificate of Educational Achievement* (NCEA) en tres niveles.⁴³ Este sistema se implementó progresivamente entre los años 2002 y 2004 y contempla una amplia variedad de cursos, tanto dentro como fuera de la escuela secundaria tradicional. Para la mayoría de los estudiantes, los tres niveles del NCEA corresponden a los últimos tres años de la secundaria (Años 11–13). Para lograr el NCEA, el estudiante debe obtener 80 créditos del *National Qualifications Framework* (“Sistema Educativo Nacional”), de los cuales 60 deben ser a nivel de certificado (Ministry of Education, 2004).

La “educación terciaria” en Nueva Zelanda contempla en la actualidad 36 instituciones, entre las que figuran ocho universidades, 21 institutos tecnológicos y politécnicos, 4 institutos de formación docente, y 3 *wananga* (instituciones educativas terciarias maoríes). También hay 46 organismos de capacitación industrial y aproximadamente 895 instituciones de enseñanza privadas (que incluyen a las academias de inglés) registrados en la *New Zealand Qualifications Authority*, NZQA.

La *formación técnica y en oficios* se lleva a cabo fundamentalmente en los institutos tecnológicos, los politécnicos, las instituciones de enseñanza privadas y en los lugares de trabajo. Sin embargo, algunos cursos también pueden ser impartidos en escuelas secundarias, *wananga*, instituciones de enseñanza gubernamentales, en institutos de formación docente y en varias universidades.

La educación superior o de nivel de licenciatura⁴⁴ se ofrece de preferencia en las universidades, pero algunos cursos también se pueden realizar en la mayoría de los institutos tecnológicos, politécnicos, *wananga* e institutos de formación docente, así como en algunas instituciones de enseñanza privadas.

La formación de los docentes se lleva a cabo no solamente en institutos de formación docente especializados, sino también en algunas universidades, institutos tecnológicos, politécnicos, *wananga* e instituciones de enseñanza privadas.

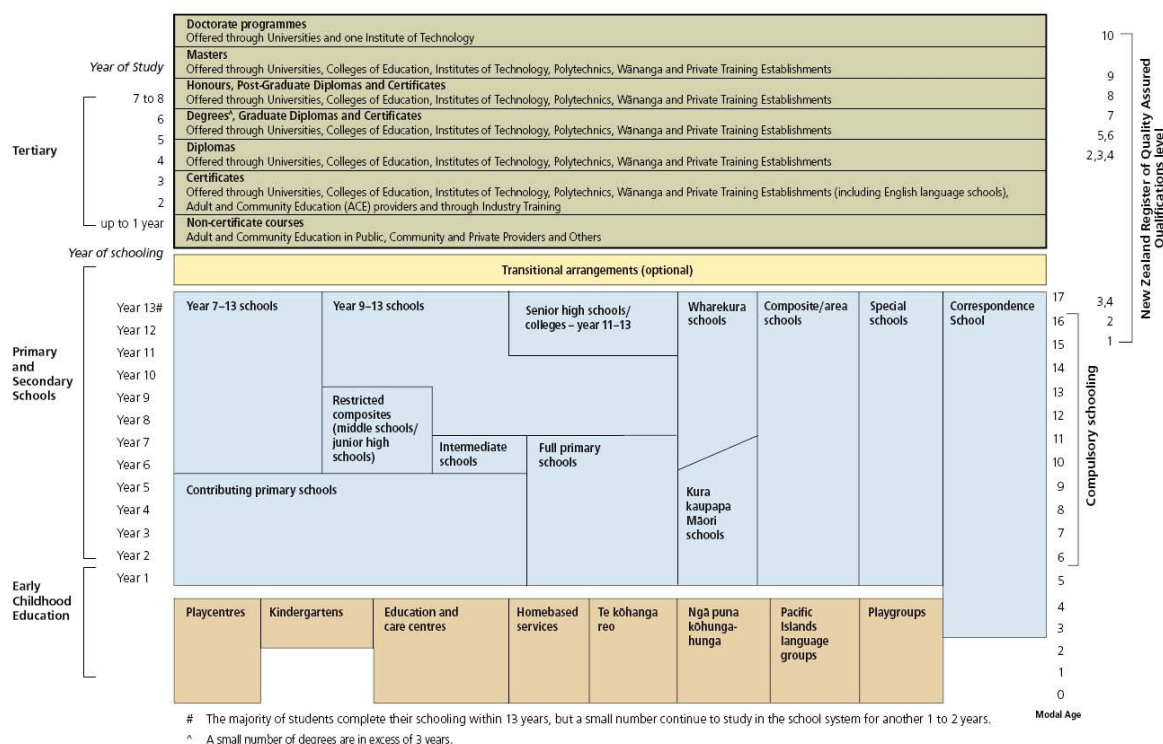
Los organismos de capacitación industrial representan a sectores específicos de la industria. Estos organismos desarrollan y mantienen los estándares nacionales de habilidades reconocidos (*national unit standards*) para su respectivo sector. También facilitan la formación

⁴³ El NCEA Nivel 1 es, en general, comparable a los siguientes regímenes de certificación: *al General Certificate of Secondary Education* (“Certificado General de Educación Secundaria”) de Gran Bretaña; *al Grade 10* (“Grado 10”) de Canadá y Estados Unidos; y a los resultados del Año 10 en algunos estados australianos: *School Certificate*, *Junior Certificate* y *Achievement Certificate*. El NCEA Nivel 3 y la calificación de Becas de Nueva Zelanda es, en general, comparable a los siguientes logros académicos: *A level* británico; y los resultados del Año 12 en algunos estados australianos, por ejemplo, el *Higher School Certificate* de Nueva Gales del Sur. Para obtener más información acerca del NCEA ver <http://www.ncea.govt.nz>

⁴⁴ Las Licenciaturas en Nueva Zelanda son comparables a las británicas y a las australianas y, en general, son reconocidas para acceder a estudios de postgrado en todo el mundo.

en el lugar de trabajo y contratan a proveedores de capacitación para brindar cursos y formación fuera del lugar de trabajo (Ministry of Education, 2004: 7).

Cuadro N°3.4.1. El sistema educacional en Nueva Zelanda



3.4.2. Análisis en Función del Modelo

3.4.2.1. Articulación Horizontal

En relación con el sistema de articulación horizontal se puede establecer que desde el año 1990 la New Zealand Qualifications Authority (NZQA) es responsable del sistema de cualificaciones del país para lo cual toma en cuenta tanto la opinión de los organismos educacionales internos como los elementos de contexto internacional (NZQA, 2005).

La NZQA ha delegado las atribuciones para reconocer los títulos de técnico a la entidad denominada *Institutes of Technology and Polytechnics of New Zealand* (“Institutos Tecnológicos y Politécnicos de Nueva Zelanda”, anteriormente llamada *Association of Polytechnics in NZ*) (www.itpnz.ac.nz). y al *Polytechnic Programmes Committee* (“Comité de Carreras Politécnicas”). De modo similar, la NZQA ha delegado a la *Association of Colleges of Education en Nueva Zelanda* (“Asociación de Institutos de Formación Docente de Nueva Zelanda”, ACENZ) (www.acenz.ac.nz) y al *Colleges of Education Accreditation Committee (CEAC)* la autoridad de aprobar y acreditar carreras cortas en educación previo al nivel de licenciatura, ofrecidos por los institutos de formación docente.

La NZQA administra una estructura o sistema de certificaciones para el país, denominado National Qualifications Framework (NQF), el cual se oficializó en 1991. El NQF provee información oficial sobre las competencias y sus estándares de desempeño, por una parte, y sobre las habilidades, destrezas y conocimientos asociadas a la educación secundaria, por otra. Los principios que guían al NQF (NZQA, 2008a)⁴⁵ se basan en tres grandes áreas: estructura, aprendizaje y evaluación, y certificación.

⁴⁵ Los requerimientos para la certificación pueden ser definidos a partir de un conjunto de estándares o mediante un proveedor de servicios educacionales. Para mayor información ver <http://www.nzqa.govt.nz/about/glossary/e-mi/o-r.html#q>

La estructura del NQF establece los parámetros para el reconocimiento de competencias a nivel nacional. El reconocimiento se lleva a cabo sobre la base de los requerimientos de los usuarios, de los proveedores y de los intereses del Estado.

El aprendizaje y la evaluación de resultados se construyen sobre la base de unidades de aprendizaje definidas en términos de resultados focalizados en conocimientos y competencias generales y específicas. Estas se orientan a los requerimientos de los aprendices de modo de satisfacer sus demandas de capacitación y educación continua. Para ello se confeccionó un catálogo estandarizado por sectores económicos y disciplinas.

La certificación, por otra parte, da cuenta de las competencias adquiridas ya sea por la vía de la educación formal o no formal.

El NQF tiene por objetivo establecer un marco de cualificaciones único que permita reconocer los logros educacionales en un amplio rango de competencias tanto académicas como prácticas. Asimismo, se plantea fortalecer la capacitación, incorporando estándares cada vez más exigentes de evaluación y promoviendo la formación centrada en el aprendizaje. Por último, se propone establecer una nomenclatura única para las certificaciones que permita la acumulación de créditos y la formación continua de las personas. Para ello, se creó el Registro de Aprendizaje (Record of Learning) que a mediados de la presente década tenía más de 1 millón de registros (NZQA, 2005).

El sistema de clasificación del NQF incluye tres niveles: campo, sub campo y dominio (NZQA, 2005).

Cuadro N°3.4.2. Campos identificados en el NQF

Agricultura y Pesca	Salud
Arte y Artesanía	Humanidades
Economía y Administración	Derecho y Seguridad
Comunidad y Servicios Sociales	Manufactura
Computación y Tecnología de la Información	Māori
Cursos Básicos	Planificación y Construcción
Educación	Ciencias
Ingeniería y Tecnología	Ciencias Sociales
Sector Servicios	

El NQF registra dos tipos de estándares nacionales:

- los estándares de desempeño (Unit standards) que son definidos por los expertos del sector productivo y por los especialistas del Servicio Nacional de Cualificaciones (National Qualifications Service); y
- los estándares de logro (Achievement Standards) que se usan sólo en el sistema escolar. Cada estándar de logro describe lo que el aprendiz debe saber y se acredita utilizando el National Certificate of Educational Achievement (NCEA) (NZQA, 2005; NZQA, 2008b).

La definición de los estándares ha contado con un amplio consenso de distintos actores y beneficiarios (stakeholders) En tal sentido, los grupos de los organismos de capacitación asociados al sector industrial han desarrollado los estándares de desempeño y las competencias específicas a su área; el Servicio Nacional de Cualificaciones ha generado los estándares y competencias genéricas y el Ministerio de Educación ha desarrollado los estándares de logro. A lo anterior, se suman el Servicio de Cualificaciones Maorí que aporta las competencias y estándares genéricos para su etnia. En la actualidad existen en el NQF más de 18.000 estándares nacionales y sobre 800 títulos y grados establecidos por el Ministerio de Educación.

El NQF desde el año 2001 cuenta con diez niveles de certificación de estudios y aprendizajes los cuales dependen de la complejidad de las habilidades adquiridas y del

conocimiento que se acredita. Los niveles no son equivalentes a años de estudio pero reflejan las exigencias.

Los niveles de certificación que identifica el National Qualifications Framework (ver Cuadro N°3.4.3) son los siguientes:

Certificados nacionales para los niveles 1-7

Diplomas para los niveles 5-7

Certificación de grados y postgrados para los niveles 7-10 (NZQA, 2005).

Cuadro N° 3.4.3. Tipo de estudios según nivel

Niveles	Tipo de estudios
10	Doctorado
9	Master
8	Postítulos (Postgraduate diplomas), diplomados certificados (certificates), especializaciones
7	Bachilleratos (Bachelors degree) y diplomas de graduados (Graduate diplomas)
6	Diplomas
5	
4	Certificados
3	
2	
1	

Fuente: <http://www.kiwiquals.govt.nz/about/levels/index.html>

En la educación secundaria usualmente sólo se logra alcanzar el nivel tres que se muestra en el Cuadro N° 3.4.3 lo cual se certifica sobre la base de lo establecido en el National Certificate of Educational Achievement.

El National Certificate of Educational Achievement (NCEA), que forma parte del NQF, que es una inactiva para certificar las cualificaciones de los estudiantes secundarios a través de la evaluación de los aprendizajes para lo cual utiliza el sistema de evaluación por dominio en relación a estándares preestablecidos. La evaluación se aplica a diferentes materias, tales como: inglés, matemáticas o teatro. Para cada una de las evaluaciones indica por separado los logros, las notas, y el número de créditos obtenidos por cada estudiante. La certificación que provee NCEA es válida tanto para el curriculum tradicional como para establecimientos alternativos (NZQA, 2008c).

Los estudiantes de la educación secundaria comienzan generalmente la formación para obtener el NCEA de nivel uno en el Año 11, que corresponde al tercer año de secundaria, y avanzan un nivel por año en los años 12 y 13. Algunos jóvenes estudian en más de un nivel, según su capacidad. Las escuelas pueden adecuarse a las necesidades e intereses particulares de los alumnos. En consecuencia, la combinación de estándares y el contenido de la educación puede variar entre escuelas (NZQA, 2006).

Además de las certificaciones arriba mencionadas, las instituciones de educación terciaria pueden otorgar otros certificados, diplomas y grados que no están contemplados en el NQF.

En el nivel terciario, el *New Zealand Vice-Chancellors' Committee* ("Comité de Vicerrectores de Nueva Zelanda", *NZVCC*) (www.nzvcc.ac.nz) garantiza la calidad de los títulos universitarios a través del *Committee on University Academic Programmes* ("Comité

para las Carreras Académicas Universitarias”, *CUAP*). Este Comité supervisa los procedimientos de aprobación de cursos entre las distintas universidades, proporciona asesoría y comentarios sobre programas académicos, fomenta el desarrollo coherente y equilibrado de los planes de estudio, y facilita la validación recíproca de cursos. Asimismo, la *New Zealand Universities Academic Audit Unit* (“Unidad de Auditoría Académica de las Universidades de Nueva Zelanda, *NZUAAU*), establecida por el NZVCC, lleva a cabo auditorías académicas recurriendo a expertos nacionales e internacionales.

A su vez, el Comité de Vicerrectores de Nueva Zelanda y la *New Zealand Qualifications Authority* utilizan criterios comunes para la aprobación y la acreditación de títulos (Ministry of Education, 2004).

Todas las competencias o cualificaciones que aparecen tanto en el NQF y en el NCEA y que están debidamente validadas por el “The New Zealand Register of Quality Assured Qualifications” y que representan más de 40 créditos han sido incorporados en un sistema de información denominado *KiwiQuals* (2008) que permite identificarlas, compararlas y orientar la búsqueda de carreras y oportunidades laborales.

3.4.2.2. Articulación Vertical

Con respecto a la articulación vertical es posible indicar que el sistema de reconocimiento y acumulación de créditos en cada uno de los niveles educativos que se ha establecido en Nueva Zelanda permite: la flexibilidad y la posibilidad de escoger; la progresión en el aprendizaje; el incremento y la motivación para obtener créditos;⁴⁶ y la generación de estándares comunes para asegurar la movilidad laboral e internacional. Por otra parte, las cualificaciones intersectoriales permiten establecer estructuras integradas y asociaciones entre distintas capacidades reconociendo los aprendizajes previos como parte del bagaje en su trayectoria educativa y laboral.

Un tema relevante es determinar el creditaje para distinto tipo de competencias y capacidades. Particularmente, en la educación superior se ha adoptado el sistema de créditos basado en el trabajo académico y no en los objetivos de aprendizaje.

En la educación técnico profesional los resultados e impactos de los aprendizajes son fundamentales para definir una unidad o la competencia. En ese caso, el mayor desafío es transformar un resultado del aprendizaje en un número de créditos.

Estas diferencias entre la educación técnico profesional y la educación superior trae consigo un conjunto de implicancias para el reconocimiento de créditos en diferentes contextos. En efecto, los logros alcanzados en distintos ambientes y, particularmente, en la educación técnica y educación superior no siempre son transferibles.

El sistema educativo en Nueva Zelanda basado en estándares fue apoyado por la industria y por las entidades politécnicas pero ha sido severamente criticado por los académicos y por los profesores debido a que generaba una fragmentación y distorsión del currículo. Ello explica que algunas universidades permanecieran ajenas a este proceso. No obstante, ha habido una integración de las cualificaciones vocacionales y académicas (*Qualifications and Curriculum Authority*, 2007).

El sistema de créditos acumulativos permite la movilidad entre educación y trabajo pero genera tensiones entre la educación técnica profesional y la superior debido a la forma en que cada una de ellas determina los créditos. Mientras la educación superior usa la docencia basada en el trabajo en aula guiada por el profesor, la educación técnica profesional lo hace sobre la base de competencias y el trabajo centrado en el alumno.

Las nuevas tendencias en la educación superior en Europa hacen que la movilidad por esta vía no sea únicamente intra países sino más bien entre países (*Qualifications and Curriculum Authority*, 2007).

⁴⁶ El crédito es una unidad de medida del tiempo de dedicación al aprendizaje (escolar o académico) cualesquiera que sea la actividad o condiciones en que este se realice (sala de clase, trabajo en terreno, estudio personal, trabajo en equipo, trabajo en biblioteca). Si bien el régimen de créditos se usa preferentemente en las universidades y a nivel de la educación terciaria, también puede ser usado en cualesquiera de los niveles educativos, tal como ocurre en el caso neozelandés.

La estructura de la educación superior de Nueva Zelanda es compatible con Bolonia lo cual implica que el sistema está articulado por ciclos en los niveles de bachiller, maestría y doctorado.

En la estrategia para la educación superior para el periodo 2007-2012 se contempla el otorgar las máximas oportunidades para que los neozelandeses continúen sus estudios y tengan una transición exitosa en el paso de la educación secundaria a la de tercer nivel. (Ministry of Education & NZQA, 2008).

3.4.2.3. Articulación Entre Educación y Empleo

Uno de los aspectos más relevante de la articulación entre educación y trabajo que se da en Nueva Zelanda esta dado por el hecho que los créditos y las cualificaciones pueden acumularse de modo de permitir una mejor conexión. No obstante, hay una cierta tensión por la asignación de créditos entre la educación terciaria que emplea un sistema tradicional de evaluación y la educación técnico profesional y la capacitación que utilizan un sistema de evaluación basado en competencias (Learning outcome). Esta situación genera ciertas dificultades para la vinculación entre educación y trabajo (Qualifications and Curriculum Authority, 2007).

En la misma línea de lo anterior, en Nueva Zelanda se ha optado por establecer un Diploma suplementario en el cual se especifican las competencias de egreso que complementa el título profesional (Ministry of Education & NZQA, 2008).

Existe in conjunto de servicios y entidades (públicas y privadas) que se preocupan de la relación entre educación y trabajo entre las que se puede señalar los siguientes: Ministerio del Trabajo, Ministerio de Desarrollo Económico, Ministerio de Educación, Ministerio de Desarrollo Social, y Ministerio de la Juventud (Ministry of Youth Development, 2008), que entre otras funciones, aborda aspectos referidos al trabajo juvenil, así como la Cámara de Comercio y Empresas y la Comisión de Educación Terciaria (Dalziel, 2007).

Entre las políticas e iniciativas que se han planteado están las de: incrementar la calidad de la fuerza laboral a través de la capacitación y la práctica; perfeccionar los sistemas de consejería; controlar la asignación de subsidios a los desempleados; dar asistencia a los que buscan trabajo; proveer información a los empleadores y a las personas que están buscando trabajo sobre oportunidades laborales. Para ello, se han generado algunas iniciativas, tales como: la creación de algunas agencias, entre las que se puede mencionar Work and Income, Work Brokers e Industry Partnerships; la entrega de subsidios; el apoyo brindado a las personas que han conseguido empleo para que se mantengan en su trabajo; el apoyo a los desertores del sistema escolar a través de la educación continua; la capacitación y los programas de aprendizaje (Modern Apprenticeships); y, los programas juveniles (Youth Transition Services) que refuerzan el tránsito desde el sistema educativo al sistema productivo (Dalziel, 2007).

Otra iniciativa destacable desarrollada por el gobierno en la presente década es el Plan de Fortalecimiento de Competencias (The Skills Action Plan) orientado a ajustar la capacitación a la oferta de trabajo en la cual participaron los Ministerios del Trabajo, Desarrollo Social, Desarrollo Económico, Agricultura, Ciencia y Tecnología, la Tesorería, el Servicio de Orientación y el Ministerio del Interior (Department of Labour, 2006).

En el marco del Plan de Fortalecimiento de Competencias el Ministerio del Trabajo implementó un programa de seguimiento de oportunidades de empleo que incluye un diario, una encuesta anual a empleadores que han ofrecido empleo e informes sobre trabajos ocasionales. Por otra parte, el Ministerio de Desarrollo Social informa trimestralmente sobre los logros que se han hecho para suplir las carencias en ciertos ámbitos de las competencias laborales (Ministry of Social Development, 2006).

En todo esto, se trabaja coordinadamente entre los empleadores, las agencias de capacitación, las personas que buscan empleo y el gobierno a nivel regional.

En el año 2000 se estableció la Comisión Asesora para la Educación Superior para definir una estrategia quinquenal que redundó en la **Estrategia para la Educación Superior 2002-2007** y que luego se amplió al periodo 2007-2012 (Tertiary Education Commission, 2008).

En esta última versión se consideran cuatro áreas de trabajo: a) maximizar las oportunidades educacionales para los neo zelandeses, b) fortalecer las competencias básicas, c) asegurar una exitosa transición entre niveles de enseñanza, y d) generar competencias relevantes para la productividad e innovación y para el desarrollo social y cultural.

Diversas agrupaciones especializadas, entre ellas: los institutos tecnológicos y politécnicos, la Organización de Instituciones de Capacitación en el Trabajo y la Comisión de Educación Terciaria han realizado distintas acciones como el Programa Regional de Facilitación que permite descubrir las deficiencias de capacitación, generar relaciones de colaboración para optimizar las capacidades regionales, obtener mejores y más eficientes resultados con los beneficiarios y sostenedores (Tertiary Education Commission, 2007).

Según el Ministerio del Trabajo (Department of Labour, 2008) para responder a los desafíos que impone la globalización y el desarrollo tecnológico se requieren nuevos conocimientos y competencias de la fuerza laboral. De igual manera, se requiere que esa mayor preparación de la fuerza laboral esté en concordancia con las demandas del sector productivo. Este proceso tiene que ser enfrentado por el sistema de educación formal, por la formación técnico profesional, y por el aprendizaje en las industrias de modo de adaptarse a condiciones laborales más flexibles y menos convencionales.

No obstante lo anterior, resulta difícil predecir que ocurrirá con la demanda de las industrias en la próxima década, aunque se sabe que se requerirán más actividades relacionadas con la sociedad del conocimiento que implica manejar otras habilidades como la de las comunicaciones (Department of Labour (2008).

Cabe destacar además, el Programa Gateway que es una iniciativa gubernamental que permite a los estudiantes de la educación secundaria superior completar su práctica mientras están estudiando. El programa da a los empleadores la oportunidad de mostrar la forma en que operan sus empresas (Career Services, 2004).

Por otra parte, en relación con la orientación para el aprendizaje a lo largo de la vida y la inserción laboral se puede indicar que en 1980 en Nueva Zelanda se creó el servicio de orientación (Career Services), luego que se subdividiera el Ministerio de Educación y proviene de la fusión del Servicio de Orientación Vocacional y del traspaso de las funciones de información del Departamento del Trabajo y del Ministerio de Educación. Su propósito es generar información de buena calidad, consejería y orientación para apoyar a las personas a decidir su trayectoria. Diez años después el Career Service pasó a ser parte de una nueva organización denominada Work and Income que integró algunas funciones y optimizó la efectividad de los beneficios públicos en relación con la orientación, la información, los datos sobre nivel de ingresos, capacitación y empleo (Oakes & Von Dadelszen, 2000).

El Career Services tiene entre otras obligaciones la de entregar orientación vocacional a todos los estudiantes del sistema escolar, para lo cual recibe apoyo del Estado lo que incluye visitas guiadas, consejo vocacional, capacitación de los orientadores, seminario para los apoderados, acercamiento entre las escuelas y las industrias, etc. Para estos efectos, se establecieron unas guías de administración (National Administrations Guidelines) a nivel nacional que fijaron la responsabilidad de las escuelas para entregar una orientación e información adecuada. Igualmente, la Universidad de Otago llevó a cabo un estudio para determinar la información básica que deberían proveer las escuelas, así como los lineamientos de las políticas y las prácticas (Wilson & Young, 1998).

En la educación postsecundaria se utiliza principalmente el sistema KiwiCareers y la orientación se da a través de apoyo interno. Para el caso de los adultos desempleados se dispone de un servicio a través de agencias que atienden directamente las demandas individuales incluyendo a los discapacitados (Oakes & Von Dadelszen, 2000). En cambio, para los adultos que están trabajando el apoyo se entrega sobre la base de criterios comerciales y por entidades privadas autofinanciadas.

Como puede observarse en todo este proceso es fundamental el aprendizaje a lo largo de la vida el cual trasciende al sistema educativo y permite que los individuos ingresen a la vida laboral y a las actividades de formación en distintos puntos de su trayectoria. Debido a los cambios en el mercado laboral y en el ámbito tecnológico cada vez se requiere que las personas tengan mejor información y consejo para tomar sus decisiones (Oakes & Von Dadelszen, 2000).

La orientación vocacional y la información sirven para acercar las políticas educacionales y de capacitación con el mercado laboral. En ese sentido, un aspecto fundamental es tomar conciencia de la importancia de la planificación de la trayectoria educativa y laboral de una persona a lo largo de su vida en un mundo cambiante en el cual se abren diversas oportunidades laborales y educativas (Oakes & Von Dadelszen, 2000). De este modo, la orientación vocacional juega un rol preponderante para incrementar las posibilidades de los individuos para tener una trayectoria más productiva, generar mayores ingresos y tener más oportunidades de autogestión en la vida.

Según algunos autores, existen algunas dificultades y problemas que afectan al sistema de orientación profesional. Entre ellas, se menciona que el sistema, por sus características y complejidad no puede garantizar nada dado que abarca un campo muy heterogéneo y extenso. Como consecuencia de ello existirían regiones donde los servicios no logran una cobertura total (Oakes y Von Dadelszen, 2000).

A su vez, los servicios de orientación son vistos en general por la población como un bien público y, por ende, hay cierta reluctancia a cancelar por ellos. Sin embargo, se ha incrementado la oferta de servicios de orientación de carácter privado por lo cual el control de calidad y su imparcialidad comienzan a ser un tema de preocupación. Ello obliga a establecer normas de regulación y un servicio de seguimiento.

Se suma a lo anterior que los grupos más vulnerables constituyen un objetivo prioritario de los sistemas de orientación vocacional y profesional. De ahí que la política del gobierno apunta a asegurar la existencia de un servicio que tienda a garantizar el éxito de estos grupos (Oakes y Von Dadelszen, 2000).

3.4.2.4. Sistema de Información

La política actual del gobierno neo zelandés se sustenta en un sistema de información para el aprendizaje a lo largo de la vida que representa el componente central de todas las iniciativas de carreras, orientación y consejería. Esto ha implicado, por una parte, mejorar la accesibilidad y precisión de la información pública, y, por otra, entregar antecedentes integrados respecto a educación, capacitación y empleo.

El sistema de información se estableció en el año 1998 bajo la denominación de Kiwi Careers Web que operaba bajo la lógica de consultas y sin costo para los usuarios. Los usuarios podían acceder a consejería a las distintas divisiones del servicio a través de la web, o del teléfono (Oakes & Von Dadelszen, 2000).

El Kiwi Careers Web dio origen a un nuevo sistema de información al amparo del Career Services (<http://www.careers.govt.nz/>) el cual es una herramienta interactiva que permite buscar información sobre educación y trabajo para tomar las decisiones que uno desee. Este sistema da acceso a antecedentes relativos a: más de 600 trabajos, miles de cursos, becas, créditos, trabajos que se ajusten a los perfiles e intereses de los individuos, y sobre las tendencias regionales del campo laboral.

El mapa del sitio consta de 10 secciones o módulos, incluyendo: Consejería, ocupaciones, cursos y capacitaciones, herramientas para ajustar las capacidades individuales e intereses con la oferta, establecer lo que está pasando en las distintas áreas de empleabilidad, tendencias del mercado laboral, recursos y publicaciones e información sobre trayectorias educativas y laborales. A continuación, se resume los contenidos de cada una de dichas secciones:

1. *Consejería*. Esta sección permite vínculos con sitios que ayudan a la persona a planificar la carrera y su inserción en el campo laboral. Considera aspectos, tales como: la toma de decisiones y los pasos a seguir para tener una carrera exitosa, cómo postular a un trabajo, cómo vincularse con agencias de reclutamiento y ofertas laborales para distintas ofertas de trabajo. También permite conocer las opciones que tiene un

estudiante mientras está en la escuela, y acceder a información sobre las alternativas de estudio o trabajo al término de los estudios secundarios. Apoya a los padres a orientar a sus hijos acerca de opciones de capacitación y de prácticas laborales. Provee información sobre trabajo y condiciones de vida en Nueva Zelanda para quienes quieren inmigrar.

2. *Ocupaciones*. Esta sección entrega información sobre el tipo de habilidades y conocimientos que se requieren para ingresar a un trabajo como también sobre las condiciones laborales, los rangos de ingreso, las perspectivas de trabajo e historias sobre personas en cada sector productivo.

3. *Cursos y capacitaciones*. Esta sección permite realizar búsquedas sobre entidades de capacitación existentes en cada región, así como de las ayudas estudiantiles disponibles.

4. *Herramientas para ajustar las capacidades individuales e intereses con la oferta*. Esta sección contiene una herramienta computacional interactiva que permite ajustar tipos de ocupación con las capacidades (Skill Matcher), preferencias temáticas (Subject Matter) e intereses (Job by Interest) de los individuos. La sección incluye además una descripción por trabajo resumida, las tareas y especializaciones requeridas, los requisitos, como acceder al trabajo, condiciones de trabajo, nivel de remuneración y progresión, posibilidades de acceso, personas que trabajan en el área o especialidad, y otros trabajos relacionados.

5. *Establecer lo que está pasando en las distintas áreas de empleabilidad*. Considera perfiles de las industrias, tendencias, estadísticas, información sobre la capacitación y sobre el tipo de tareas que se realizan.

6. *Tendencias del mercado laboral*. Esta sección contempla información sobre condiciones de vida y laborales en cada región.

7. *Recursos y publicaciones*. En ella se entrega información sobre los recursos que ayudan a las personas a tomar decisiones y apoyar a los profesores para planificar y desarrollar una carrera educacional.

8. *Información e investigación acerca de la orientación educativa y laboral y las trayectorias*. Esta sección provee antecedentes sobre investigaciones relativas a las trayectorias educativas y laborales, eventos, exposiciones, instrumentos para desarrollar la orientación al interior de las escuelas, e informes sobre trayectorias laborales en las industrias.

4. DESARROLLO DE LA EDUCACION PERMANENTE Y LOS SISTEMAS DE INFORMACION DE APOYO EXISTENTES EN CHILE

4.1. Descripción del Sistema Educativo

El sistema educativo chileno se organiza en cuatro niveles: pre escolar, educación general básica, educación media en dos modalidades (humanístico-científica (EMHC) y técnico-profesional (EMTP) y educación superior.⁴⁷

- La educación preescolar o parvularia (EP) no es obligatoria, y está destinada a atender a los niños y niñas de la cohorte 0-5 años. La EP comprende tres niveles: a) sala-cuna, que atiende al grupo de edad de 0 a 2 años; b) nivel medio, grupo entre 2 y 4 años de edad, dividido en dos subniveles, el menor y el mayor, que corresponden a las edades 2-3 y 3-4 años, respectivamente; y c) nivel transición (4 a 6 años), dividido en primer nivel y segundo nivel, atendiendo al grupo de edad 4-5 y 5-6 años, respectivamente.⁴⁸
Existen diversas instituciones u organismos que imparten educación a menores antes de su ingreso a la Educación Básica, en el sector estatal están el Ministerio de Educación, la Junta Nacional de Jardines Infantiles, y la Fundación Nacional de Atención al Menor, INTEGRAL. Por otra parte, existen Salas Cunas y jardines infantiles que pertenecen a empresas y organismos tanto públicos como privados, (toda empresa con más de 25 trabajadoras debe tener sala cuna propia o dar acceso a ella) que funcionan con financiamiento propio (Mineduc, 2009).
- La educación general básica (EGB) es obligatoria y tiene una duración de ocho años. Todos los niños y niñas que cumplen 6 años de edad al 31 de marzo del año correspondiente, pueden acceder al primer año de este nivel.⁴⁹ La EGB está dividida en dos ciclos. El primer ciclo comprende los primeros cuatro grados, divididos en dos subciclos; el segundo ciclo, de cuatro grados, está a su vez dividido en dos subciclos: quinto-sexto y séptimo-octavo grados. La promoción del primero al segundo año exige sólo haber asistido al 85% de las clases. En este nivel se encuentra también la modalidad de Educación especial, que tiene objetivo general la habilitación o recuperación de niños que presentan dificultades para integrarse al proceso educativo normal, en forma permanente o transitoria, a fin de incorporarlos a la vida en sociedad (Mineduc, 2009).⁵⁰
- La educación media de carácter obligatorio tiene una duración de cuatro años y está compuesta por dos modalidades: la humanístico-científica (EMHC) y la técnico-profesional (EMTP). La edad límite para el acceso es de 18 años. Al finalizar este nivel, los alumnos obtienen la licencia de educación media (LEM), cualquiera sea la modalidad donde hayan realizado sus estudios. La EMHC se divide en dos ciclos, y comprende asignaturas que constituyen una enseñanza de carácter general. El primer ciclo corresponde a los cursos primero y segundo; el segundo, al tercero y cuarto. La EMTP está compuesta por cinco ramas, a saber: comercial, industrial, técnica, agrícola, y marítima. Además de obtener su

⁴⁷ Parte importante de los antecedentes sobre el sistema educacional chileno y su administración se extrajo del texto de la Oficina Internacional de Educación de Unesco del año 2009 que está disponible en el sitio: <http://www.ibe.unesco.org/es/en-el-mundo/america-latina-y-el-caribe/chile/profile-of-education.html>

⁴⁸ Gran parte de la población infantil chilena, inicia su educación a los cinco años de edad, asistiendo alrededor del 85% de los niños y niñas a segundo nivel transición, a escuelas municipales o particulares subvencionadas. En consecuencia, la mayoría de los niños y niñas al ingresar al primer año básico, tiene ya una experiencia educativa previa. Actualmente este nivel educativo alcanza en todo el país y a través de sus diversos programas, una cobertura superior al 30% de la población menor de seis años de edad (Mineduc, 2009).

⁴⁹ Este nivel educativo se caracteriza por tener una alta cobertura, la que ya en el año 2000 alcanzaba un 97%.

⁵⁰ Cabe señalar que el índice de analfabetismo alcanzaba el año 2000, a un 4,4 % de la población mayor de 15 años.

LEM una vez finalizados sus estudios, los alumnos pueden acceder al título de técnico de nivel medio en la especialidad que hayan elegido al interior de cada rama.⁵¹ En la educación superior existen tres tipos de instituciones: las universidades, los institutos profesionales y los centros de formación técnica. Las carreras profesionales tienen una duración de cinco a seis años, al término de los cuales los estudiantes pueden obtener su título profesional. Las carreras que ofrecen los institutos profesionales no requieren licenciatura para otorgar el título profesional y se ofrecen en un periodo de ocho a diez semestres. Los centros de formación técnica ofrecen carreras de nivel técnico superior con una duración de cuatro o cinco semestres.⁵² La educación superior también comprende el nivel de postgrado que sólo se imparte en las universidades e incluye los programas de maestría de dos años y los doctorados con una duración de cinco años. Adicionalmente, existe un conjunto de postítulos que comprenden las especialidades médicas, los cursos de perfeccionamiento, y los cursos de actualización para profesionales y técnicos.

Tanto para la educación básica como para la educación media existe la educación formal de adultos a la cual pueden acceder todos los mayores de 18 años que no hayan completado sus estudios obligatorios. Esta opción educacional tiene alta relevancia, ya que según datos de la encuesta Casen un 99,1% de los jóvenes de 13 años acudía a un establecimiento educacional, a los 17 años el porcentaje bajaba al 85,2% y al 62% a los 18 años.

En la educación superior existen tres tipos de instituciones: las universidades, los institutos profesionales y los centros de formación técnica. Las carreras profesionales tienen una duración de diez a doce semestres. Las carreras que ofrecen los institutos profesionales no requieren licenciatura para otorgar el título profesional y se ofrecen en un periodo de ocho a diez semestres. Los centros de formación técnica ofrecen carreras de nivel técnico superior con una duración de cuatro o cinco semestres. En 2004, para el nivel de pregrado se estimaba una cobertura total del 46% del grupo etáreo correspondiente. Entre ellos, un 70% estudiaba en carreras universitarias, y el resto, en institutos profesionales y centros de formación técnica (Mineduc, 2009).

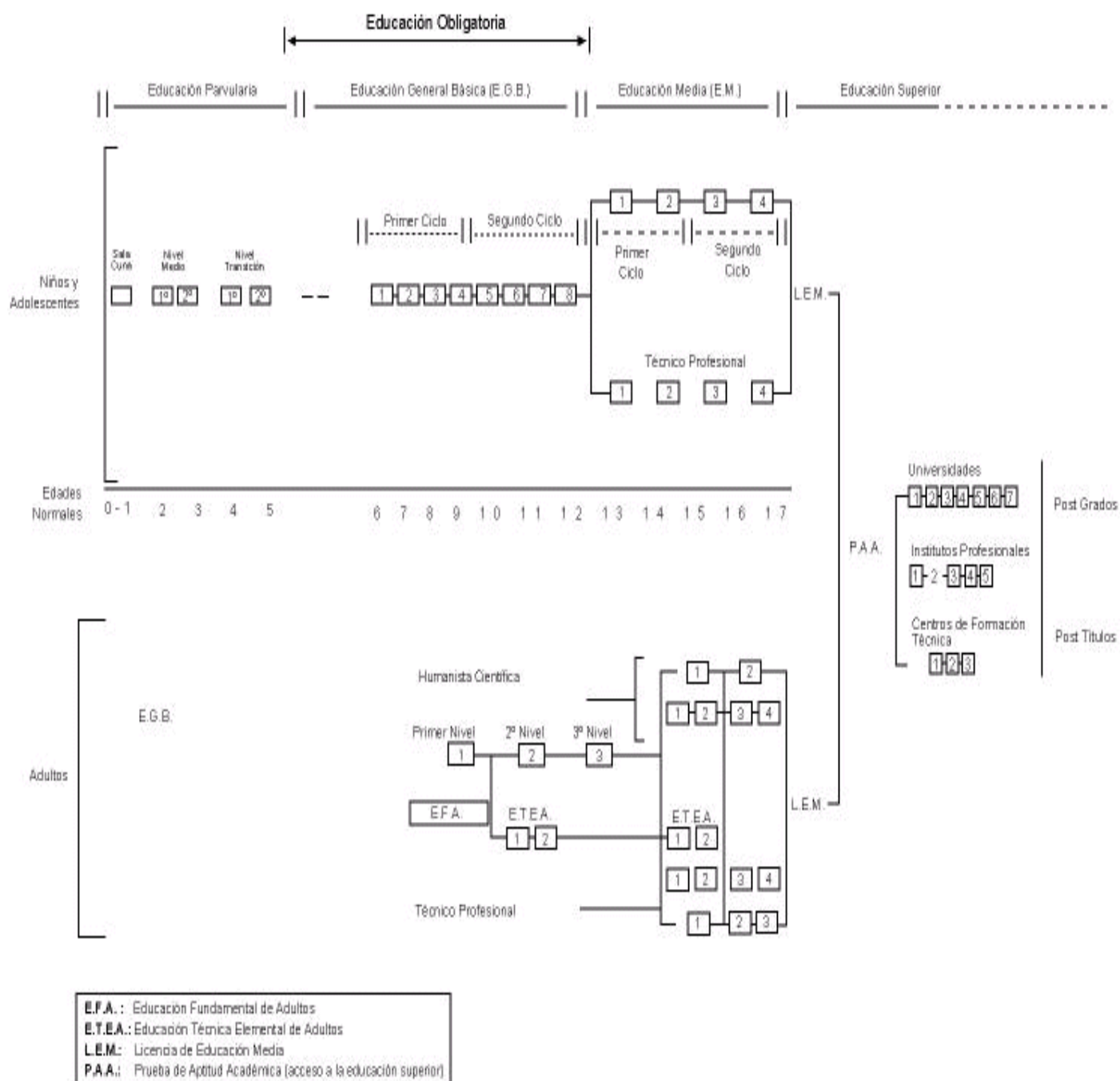
La educación no formal en Chile es básicamente responsabilidad del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence), del Programa Chilecalifica y de las propias empresas. Esta se lleva a cabo a través de diversos programas que, en general, se implementan por medio de Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) los cuales son certificados por el Sence. El Estado apoya la capacitación mediante aportes directos del Ministerio del Trabajo (Mintrab) y la reducción de impuestos a las empresas que capacitan a sus empleados. Asimismo, otros ministerios realizan diversas acciones de capacitación y mejoramiento de la calidad de vida de la población por la vía de programas específicos.⁵³

⁵¹ La Educación media tiene una cobertura neta que asciende al 81% de la cohorte etárea correspondiente.

⁵² El año 2004, para el nivel de pregrado se estimaba una cobertura total del 46% del grupo etáreo correspondiente. Entre ellos, un 70% estudiaba en carreras universitarias, y el resto, en institutos profesionales y centros de formación técnica (Mineduc, 2009).

⁵³ Tanto para la educación básica como para la educación media existe la educación formal de adultos a la cual pueden acceder todos los mayores de 18 años que no hayan completado sus estudios obligatorios. Este opción educacional tiene relevancia ya que según datos de la encuesta Casen un 99,1% de los jóvenes de 13 años acudía a un establecimiento educacional, a los 17 años el porcentaje bajaba al 85,2% y al 62% a los 18 años.

Cuadro 4.1. Estructura del sistema educacional chileno



4.1.1. Administración del sistema

El Ministerio de Educación es encargado, entre otros, de proponer y evaluar las políticas y los planes de desarrollo educacional y cultural; asignar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades educacionales y de extensión cultural; y evaluar el desarrollo de la educación como un proceso integral e informar de sus resultados a la comunidad, a lo menos

anualmente (Ley N° 18.956). El Ministerio realiza sus funciones de administración de la educación en tres niveles: nacional, regional y provincial.

El nivel regional está constituido por *Secretarías Regionales Ministeriales*. Hay una Secretaría en cada una de las 15 regiones en que se divide administrativamente el país, a cargo de un Secretario Regional Ministerial, quien es el representante del Ministerio en la región y actúa como colaborador directo del respectivo Intendente Regional. Les corresponde a las Secretarías planificar, normar y supervisar el desarrollo del proceso educativo en los establecimientos ubicados en su territorio jurisdiccional, cautelando el cumplimiento de los objetivos y políticas educacionales y su correcta adecuación a las necesidades e intereses regionales. Junto con ello les corresponde cumplir, además, todas las funciones y atribuciones que las normas legales les otorgan, especialmente en materias técnico-pedagógicas y de inspección y control de subvenciones.

A escala provincial, el Ministerio de Educación cumple sus tareas administrativas a través de los *Departamentos Provinciales de Educación*, que están a cargo de un Jefe y son organismos desconcentrados que dependen funcional y territorialmente de las Secretarías Regionales Ministeriales, y que son encargados de la supervisión y asesoría técnico-pedagógica y de la inspección administrativa y financiera de los establecimientos educacionales de su jurisdicción.

Los establecimientos educacionales públicos de enseñanza básica y media existentes quedan fuera de la dependencia administrativa del Ministerio, correspondiendo a las municipalidades realizar esta función en la jurisdicción comunal (las comunas existentes en el país son 343). Para llevar a cabo la administración de los establecimientos y de sus profesores, la ley permite a los municipios crear entidades autónomas de derecho privado sin fines de lucro, presididas por el alcalde, y comúnmente denominadas *Corporaciones Municipales*. Por otra parte, el municipio puede también administrar directamente los establecimientos, a través de la creación de una unidad específica inserta en su organigrama: el Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM).

Además, el Ministerio de Educación cuenta con otras tres entidades de apoyo para aspectos específicos, a saber:

La *Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas* (JUNAEB), creada en 1964, tiene a su cargo la aplicación de medidas coordinadas de asistencia social y económica a los escolares, conducentes a hacer efectiva la igualdad de oportunidades ante la educación.

La *Junta Nacional de Jardines Infantiles* (JUNJI), creada en 1970, tiene a su cargo las funciones de crear y planificar, coordinar, promover, estimular y supervigilar la organización y funcionamiento de jardines infantiles.

La *Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica* que asesora al Presidente de la República en el planeamiento, fomento y desarrollo de las investigaciones en el campo de las ciencias puras y aplicadas (OIE, Unesco, 2009). En la actualidad, CONICYT orienta sus esfuerzos a fomentar la formación de capital humano avanzado, y al desarrollo y fortalecimiento de la base científica y tecnológica, teniendo en cuenta –como ejes transversales– el desarrollo regional y la vinculación internacional. CONICYT administra distintos programas de investigación (FONDEF, FONDECYT, Bicentenario, entre otros), otorga becas (Programa Presidente de la República, Programa de Becas Bicentenario, etc.) y realiza actividades de difusión científica a través de programas, tales como EXPLORA. En lo que concierne al régimen de financiamiento que guía la administración de los establecimientos educacionales se observan tres modalidades: los colegios municipales, los particulares subvencionados y los particulares pagados. Los dos primeros reciben financiamiento estatal sobre la base de la asistencia diaria de los estudiantes. En el caso de la educación media existe la posibilidad de financiamiento compartido, donde los apoderados asumen parte del costo de la colegiatura incrementando el gasto total por alumno (a). A nivel de la educación superior se contempla el financiamiento público directo para las universidades pertenecientes al Consejo de Rectores (AFD), un bono de estímulo a las instituciones por el reclutamiento de los mejores postulantes (FDI). Además, se estipulan fondos concursables que incluyen los convenios de desempeño, los proyectos Mecesup y los fondos de investigación (FONDEF, FONDECYT, FONIDE) A ello se suman los fondos de asignación especial (Convenio U. de Chile para apoyar actividades

extraprogramáticas). El total de estos fondos estatales representan en promedio el 17% del presupuesto de las universidades del CRUCH. Para estas instituciones el 49% de su presupuesto lo obtienen de la prestación de servicios y asesorías y el 34% restante lo financian con el pago de aranceles. Cabe señalar que todos los estudiantes tanto de las instituciones públicas como privadas pagan la colegiatura. El régimen de financiamiento contempla la existencia de ayudas estudiantiles (becas y créditos) provistas por el Estado. Las entidades privadas sólo tienen acceso al AFI, a fondos concursables y a créditos con aval del Estado.

4.2. Análisis en Función del Modelo

En los párrafos siguientes se analizan los sistemas de información de apoyo a la educación permanente existentes en Chile. Con ese fin se utilizará como esquema de análisis planteado en el modelo que sirve de base para el estudio. De acuerdo a dicho modelo el objetivo del aprendizaje a lo largo de la vida se logra mediante las estrategias de articulación horizontal, vertical y entre educación y empleo.

Las estrategias concebidas en el modelo y asociadas al objetivo de la educación permanente definen los mecanismos de certificación de estudios y competencias, armonización curricular, y orientación vocacional, las cuales se implementan a través de distintos instrumentos.

Todo lo anterior constituye los pilares fundamentales para llevar adelante el análisis sobre los sistemas de información de apoyo a la educación permanente existentes en Chile.

Una vez definidos e identificados los sistemas de información se determinaron los recursos que están disponibles para su implementación.

4.2.1. Estrategias implementadas en Chile que fundamentan los sistemas de información para la educación a lo largo de la vida existentes en Chile

Siguiendo el modelo de análisis el primer componente consignado en el mismo se refiere a las estrategias para dar sustento al sistema de información que incluyen la articulación vertical, horizontal y la articulación entre educación y empleo. A continuación se discute cada una de esas estrategias para el caso de Chile.

4.2.1.1. Articulación Horizontal

En Chile existe un sistema único de reconocimiento de las calificaciones escolares independiente que hayan sido obtenidas en establecimientos públicos o privados para lo cual existe un registro nacional dependiente del Mineduc que consigna todos los exámenes rendidos en el país tanto para el caso de niños como para adultos. Este sistema permite la movilidad y el cambio de los estudiantes de un establecimiento a otro sin dificultades para el reconocimiento de sus estudios previos.

Las personas mayores de 15 años cuya situación les impida asistir a clases en un establecimiento educacional, o que no deseen hacerlo, pueden rendir exámenes de validación de estudios en dos modalidades, una para continuar estudiando en algún nivel del sistema educativo y otra sólo válida para efectos laborales (que requiere la aprobación de algunas materias específicas(Mineduc, 2009g).

Además, existen diversas formas de reconocimiento de estudios parciales o de grados obtenidos a nivel de la educación superior, los cuales tienen distintas nomenclaturas. En primer lugar, está la convalidación que corresponde al reconocimiento de estudios parciales hechos en el extranjero, estando autorizada para ello sólo la U. de Chile que usualmente lo hace mediante

la revisión de los programas o por intermedio de exámenes especiales a los postulantes solicitantes. No obstante lo anterior, las universidades por ser autónomas pueden aceptar estudios previos de sus postulantes asimilándolos a las diferentes asignaturas de la malla correspondiente a su carrera (homologación de estudios).

El “reconocimiento”, por su parte, corresponde a la certificación de estudios realizados en el extranjero en el cual se certifica que se han impartido con exigencias similares a la de la educación superior chilena aunque no correspondan a títulos y grados entregados en el país. En este caso se consigna el título con el nombre original entregado en el extranjero y se entrega un diploma que lo acredita en Chile. Esta labor también le corresponde a la U. de Chile. La “revalidación”, en cambio es la certificación de un título profesional obtenido en el extranjero con el respectivo título otorgado por una institución de educación superior chilena, proceso que sólo puede llevar a cabo la U. de Chile.

Junto a estas formas de equivalencia de estudios existe un reconocimiento que es producto de los acuerdos internacionales mediante el cual los grados o títulos otorgados en otros países tienen validez en Chile una vez que se han hecho los trámites ante el Ministerio de Relaciones Exteriores (González, 2000; González & Ayarza, 1998).

De igual forma, en el plano de la movilidad entre las instituciones de educación superior se destaca el esfuerzo que han hecho en particular las Universidades del Consejo de Rectores (CRUCH) y algunas redes de carrera.⁵⁴ En esta línea, las universidades del CRUCH definieron de consuno el Sistema de Créditos Transferibles – Chile (SCT – Chile) que permite el reconocimiento de estudios entre las diversas entidades (Ver CRUCH, 2007; Mujica y Prieto, 2007). En la misma perspectiva, existe el Programa de Movilidad del Consorcio de Universidades Estatales (MEC) que es parte del CRUCH cuyos objetivos son favorecer la formación integral, ofrecer alternativas complementarias, y potenciar el desarrollo de los estudiantes en diversos entornos. A nivel de las redes de carreras la movilidad se da por diferentes vías, a saber: los tesisistas, el intercambio para cursar semestres en otras instituciones, la participación en cursos intensivos en periodos de verano, y la movilidad de profesores (González y Ayarza, 2006).

Todos estos mecanismos de reconocimiento y equivalencia de estudios, así como la movilidad estudiantil entre instituciones y el Sistema de Créditos Transferibles son aún incipientes en Chile si se compara con los países desarrollados y particularmente con lo que está ocurriendo en Europa con posterioridad al acuerdo de Bolonia. No obstante, lo que acontece en Chile no dista de lo que ocurre en el resto de América Latina. En el caso del Sistema de Créditos transferibles en Chile al menos existe un acuerdo de las universidades del CRUCH lo que denota un mayor avance en relación a otros países de la región.

4.2.1.2. Articulación Vertical

En el plano de la articulación vertical, el tránsito de la educación media a la superior exige como condición esencial la licencia secundaria. Para las universidades del CRUCH y algunas universidades privadas existe una prueba nacional unificada (PSU) que permite rankear a todos los postulantes del sistema como condición de ingreso.

Por su parte, el Programa Chilecalifica (2009c) tuvo como propósito articular por la vía del reconocimiento de estudios las distintas instancias de educación técnica (tanto formal como no formal), es decir, la formación técnico profesional (que realizaban las OTEC), la educación media técnico profesional, la formación de técnicos superiores de CFTs, IPs y Universidades, así como la vinculación con los organismos de capacitación, gestión y financiamiento en materia de preparación para el mundo del trabajo (por ejemplo, Indap y Sence), avanzando en el establecimiento de un Sistema de Formación Permanente.

⁵⁴ Por ejemplo, se han consolidado redes de intercambio para las carreras de Trabajo Social, Enfermería, Acuicultura, Biología Marina, Educación Física.

El Sistema de Formación Permanente centra sus esfuerzos en articular la oferta de formación técnico – profesional dirigida a jóvenes y adultos para que sea pertinente con las necesidades productivas del país; y permite la capacitación y la certificación de competencias laborales, por medio del Sistema Nacional de Certificación de Competencias.

Para instalar el Sistema de Formación Permanente, Chilecalifica trabaja en las quince regiones del país y, simultáneamente, en las líneas de Educación de Adultos, Formación Técnica, Certificación de Competencias, Capacitación y Sistema de Información Laboral (Chilecalifica, 2009c).

En el marco del Programa Chilecalifica se han generado oportunidades para la población adulta que quiere iniciar o completar estudios de educación básica y/o media: la educación regular de adultos, la modalidad flexible de nivelación de estudios y la campaña de alfabetización “Contigo aprendo” (Chilecalifica, 2009d).

Cabe destacar, por otra parte, que en el ámbito de la educación técnica el propósito ha sido establecer una oferta formativa de calidad y pertinente a las demandas de desarrollo del país y de cada una de sus regiones, vinculada a todos los niveles educativos y a la capacitación laboral en el marco de la educación permanente. Todo este proceso busca apoyar tanto a jóvenes como a adultos.

Para el logro de la formación permanente se han conformado redes con la finalidad de consolidar las bases de un Sistema Nacional de Formación Permanente y a su vez contribuir al mejoramiento de la formación técnica en aquellos sectores productivos definidos como prioritarios por las regiones. En relación con lo anterior, se ha propuesto como meta incentivar el diseño e implementación de itinerarios de formación técnica.

Igualmente, es posible identificar el sub componente de formación y actualización de docentes técnicos para lo cual el Programa Chilecalifica entrega tanto formación pedagógica como actualización tecnológica en el marco de proyectos de mejoramiento de la calidad y articulación de la formación técnico profesional. Del mismo modo, ofrece la opción de la formación dual que incorpora la asociación entre educación y trabajo, facilitando la empleabilidad y permitiendo, a través de la práctica, conocer mejor la especialidad elegida por los estudiantes. Para ello, se combinan los aprendizajes tanto en el establecimiento educacional como en la empresa. Cabe destacar que para acceder a la formación dual se requiere estar cursando tercer o cuarto año medio en un establecimiento técnico profesional que se haya incorporado a la modalidad de formación dual (Chilecalifica, 2009e).

En el ámbito de la capacitación, como una forma de completar la educación formal el Chilecalifica se ha planteado como objetivo nivelar las habilidades transversales de los adultos. Para los adultos trabajadores las empresas pueden hacer uso de la franquicia tributaria que les permite recuperar impuestos hasta del 1% del valor de sus planillas de sueldo con el fin de nivelar estudios básicos y medios y entregar información sobre nivelación de estudios y capacitación. Hasta mediados de la presente década se habían beneficiado con algún tipo de capacitación alrededor de 10.000 trabajadores.

Chilecalifica (2009f), se ha propuesto también como meta fortalecer las capacidades institucionales de producción, aprendizaje y uso de las Tecnologías de la información y las Comunicaciones (TICs) para lo cual se ha generado un fondo para la creación de nuevas metodologías, se ha implementado una plataforma computacional que facilite las relaciones entre oferta y demanda de capacitación, por una parte, y la relación entre capacitación y generación de puestos de trabajo, por otra. Usando esta metodología, a través de la capacitación a distancia, en Chile durante la primera mitad de la presente década se había atendido a 170.000 trabajadores.

En otro plano, el CPEIP, en el área educativa dispone de distintos programas de perfeccionamiento y actualización para los profesores del sistema escolar en ejercicio, incluyendo entre otros: programas para docentes de la educación media técnico profesional, talleres comunales y postítulos para primer y segundo ciclo básico (CPEIP, 2009c).

En materia de financiamiento para potenciar la articulación vertical cabe señalar que los postulantes a la educación superior disponen de varias herramientas que les permiten acceder a distintos programas de financiamiento para cursar estudios de nivel terciario. Por ejemplo, la administradora de créditos “Ingres” que permite postular al sistema de crédito con

aval del Estado. Esta entidad está regida por una Comisión Administradora del Sistema de Créditos para Estudios Superiores, que es un organismo autónomo del Estado, creado en 2005 por la Ley 20.027 que impulsó esta alternativa de financiamiento estudiantil (Ingesa, 2009a).

La Comisión señalada tiene, entre otras funciones, las de: diseñar e implementar instrumentos de financiamiento para estudios de educación superior que contemplen el uso de recursos tanto públicos como privados, orientados a personas que cumplan con determinados estándares académicos y socioeconómicos; regular el Sistema de Créditos con Garantía del Estado; seleccionar a los alumnos y alumnas beneficiados; solicitar la constitución de garantías por parte de las instituciones de educación superior que responden por sus estudiantes ante el sistema financiero; determinar la tasa de interés que regirá anualmente para los créditos; licitar las carteras de créditos en el sistema financiero; desarrollar e implementar sistemas de información y gestión para satisfacer los requerimientos del Sistema de Créditos; y difundir este beneficio del Estado en la comunidad (Ingesa, 2009b).

Adicionalmente, el Mineduc dispone de otros programas de créditos para la continuidad de estudios terciarios, entre los cuales se puede mencionar el Fondo Solidario de Crédito Universitario que beneficia a más de la mitad de los estudiantes de las universidades públicas del país. Para postular, el Mineduc entrega información que incluye una guía de apoyo al postulante, los aranceles de referencia, instituciones elegibles, otras condiciones y aspectos relevantes (Mineduc, 2009a).

En cuanto a becas, en la misma línea de financiamiento para la continuidad de los estudios universitarios profesionales y técnicos de pregrado, el Mineduc ha generado un conjunto de instrumentos entre los cuales se encuentran: Beca Puntaje PSU, Beca Excelencia Académica, Beca Bicentenario, Beca para Hijos de Profesionales de la Educación, Beca Juan Gómez Millas, Beca Juan Gómez Millas para Estuantes extranjeros, Beca para Estudiantes destacados que ingresen a Pedagogía, Beca Nuevo Milenio. La información sobre estos programas de becas se encuentra disponible en el portal <http://www.becasycréditos.cl> (Mineduc, 2009a).

Para apoyar los estudios de postgrado, a fines del 2008 se creó el Sistema Bicentenario Becas Chile (www.becaschile.cl) el cual es presidido por un comité de ministros de las carteras de Educación, Hacienda, Economía, Planificación, y Relaciones Exteriores; y por el Presidente del Consejo de Innovación para la Competitividad, CNIC. Los organismos y programas responsables de la gestión del sistema son: el CPEIP, la División de Educación Superior del Mineduc, el Programa Idioma Abre Puertas y CONICYT, todos los cuales dependen administrativamente del Mineduc.

El sistema tiene como objetivo fundamental la definición de una política integral de largo plazo de formación de capital humano avanzado en el extranjero a través de tres líneas de acción: a) El aumento de las oportunidades de formación y perfeccionamiento en el extranjero; b) La modernización y articulación de los programas de becas gubernamentales y c) el fomento de la cooperación y vinculación internacional. Para ello se financia la formación de postgrado a través de becas de post doctorado, doctorado, magíster, sub especialidades médicas y pasantías doctorales; la formación técnica de nivel superior a través de becas de especialización; y la formación docente a través de becas de magíster en educación y becas de pasantía de perfeccionamiento en inglés y matemáticas. Se pretende en los próximos diez años formar 30.000 profesionales y técnicos en el exterior (Sistema Bicentenario Becas Chile, 2009).

Complementariamente, CONICYT ofrece un conjunto de becas para cursar estudios de postgrado en Chile y en el extranjero. Entre ellas se cuentan el Programa Nacional de Becas de Postgrado, becas de post doctorado en el extranjero (adscrito al Sistema Becas Chile), becas de pasantías doctorales en el extranjero (adscrito al Sistema Becas Chile), Programa Bicentenario de Ciencia y Tecnología, Beca Fulbright/Conicyt, Becas DAAD/CONICYT convenio con

Alemania, Beca de CONICYT con el gobierno de Francia. A los beneficios anteriores se suman las Becas complementarias de pasantías para estudiantes chilenos que cursan programas en el país (CONICYT, 2009).

Privadamente, ha habido además, algunos esfuerzos de articulación e integración vertical de los niveles formativos de la educación superior, pero dentro de una misma institución de educación superior y que responden más bien a estrategias de retención de estudiantes dentro de una casa de estudios.

4.2.1.3. Articulación Entre Educación y Empleo

En lo que concierne a la articulación entre educación y empleo en Chile se ha establecido el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales⁵⁵ (SNCCCL) que define estándares de referencia para medir habilidades conocimientos y actitudes.⁵⁶ De esta manera, las personas pueden certificar sus capacidades para desempeñarse en el trabajo independiente de la forma y el lugar donde las hayan adquirido.

El SNCCCL representa una nueva institucionalidad y es uno de los pilares fundamentales del Sistema de Formación Permanente destinado a “reconocer formalmente las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal de conformidad a las disposiciones de la ley N° 18.962 Orgánica Constitucional de Enseñanza; así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización”(Ley 20.267).

El SNCCCL se basa en cuatro pilares fundamentales. En primer lugar, la voluntariedad la cual implica que tanto empleadores como trabajadores ingresan a este proceso en forma voluntaria para cualquier tipo de trabajo. En segundo lugar, la imparcialidad que se establece a través de la definición de procedimientos estandarizados para todos los centros de evaluación y certificación acreditados en el país. En tercer lugar, la orientación a la demanda, lo cual implica el reconocimiento del sector que otorga la certificación. Por último, la libre competencia entre los que evalúan y certifican (Chilecalifica, 2009a).

El SNCCCL está compuesto por una Comisión Tripartita, por una secretaría ejecutiva, por los organismos sectoriales y los centros de evaluación y certificación. A su vez, la Comisión Tripartita está compuesta por:

- Tres representantes del sector público (un/a integrante designado/a por cada uno de los ministerios del Trabajo, Economía y Educación)
- Tres representantes del sector productivo (designados/as por las organizaciones de empleadores de mayor representatividad del país entre los sectores productivos participantes del sistema)
- Tres representantes del sector laboral (delegados/as de las centrales de trabajadores de mayor representatividad del país).

La Comisión Tripartita tiene como funciones:

- Proponer las políticas globales de certificación de competencias laborales
- Velar por la transparencia y el resguardo de la fe pública del sistema
- Resguardar la calidad validando metodologías y procedimientos permitidos
- Acreditar a las Unidades de Competencias Laborales

⁵⁵ Las competencias laborales han de ser entendidas como las “aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo” (Ley 20.267). Dicho de otra manera, es la capacidad de vincular las destrezas prácticas (hacer) y los conocimientos teóricos (saber) en un saber hacer.

⁵⁶ La Ley 20.267 creó el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (SNCCCL) y fue promulgada el 6 de junio de 2008.

- Acreditar, supervisar y sancionar a los Centros de Evaluación y Certificación que operan en el Sistema
- Crear y mantener los registros de Unidades de Competencias Laborales, así como de los Centros acreditados y de las Certificaciones otorgadas

La Secretaría Ejecutiva del SNCCL, por su parte, está a cargo de la administración y manejo del sistema.

Los Organismos Sectoriales están conformados por representantes del sector productivo, de la administración central del Estado y de los trabajadores encargados de elaborar las orientaciones estratégicas vinculadas a las Unidades de Competencias Laborales (UCL),⁵⁷ así como generarlas, actualizarlas y proponer a la Comisión su adquisición.

Los Centros de Evaluación y Certificación, son los entes responsables de evaluar y certificar las competencias laborales de las personas, de acuerdo a las unidades de competencias laborales acreditadas por la Comisión (Chilecalifica, 2009a).

Para certificar una competencia laboral la empresa o el trabajador interesado deberá solicitar el servicio a un centro de evaluación y certificación acreditado por la Comisión el cual verificará el desempeño laboral del trabajador o empresa con respecto a una unidad de competencia laboral previamente definida por la Comisión Tripartita. Si el trabajador aprueba la evaluación se le considera competente y en caso contrario se reiterará la capacitación hasta que logre dicha competencia. Un trabajador competente puede certificar sus competencias laborales independientes de su formación o título profesional. Para ello recibe un certificado oficial que garantiza su reempeño laboral en el ámbito de competencia evaluado.

EL SNCCL se financia con recursos del Ministerio del Trabajo y con aportes del sector productivo por la vía de la compra, generación, actualización o validación de las Unidades de Competencias Laborales. El proceso mismo de la certificación se financia con los fondos de capacitación de las entidades públicas, con recursos propios del trabajador capacitado, y con recursos de la empresa en la cual se desempeña a través de las franquicias tributarias. Además, con aportes del Fondo Nacional de Capacitación, los que son entregados, preferentemente, a las microempresas y a los/as trabajadores/as cesantes que deseen certificar sus competencias para ser más competitivos a la hora de buscar trabajo (Chilecalifica, 2009a).

El SNCCL podría beneficiar a un porcentaje creciente de personas en el país ya que al disponer de estándares de competencias, facilitaría que la educación técnica formal adoptara la lógica de competencias y se concertara con la capacitación no formal y con las demandas del mercado laboral y del desarrollo de cada una de las regiones del país. De igual forma, permitirá transparentar los procesos de certificación mediante la creación de registros nacionales y públicos para las unidades de competencias laborales. También se espera que articule mejor la relación entre oferta y demanda facilitando el accionar de los Organismos Municipales de Intermediación Laboral (OMIL).

Con anticipación a la Ley 20.267 que creó el SNCCL, el Programa Chilecalifica a través de Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) y la Fundación Chile desarrolló un conjunto de experiencias piloto de certificación de competencias laborales en las áreas de turismo, minería, construcción, agrícola exportador, vitivinícola, alimentos, metalmecánica, logística/transporte y acuícola-pesquero.⁵⁸ De igual modo, el Sence ha buscado orientar la

⁵⁷ La UCL es un estándar que contiene la explicitación, descripción y ejemplificación del nivel de desempeño esperado en una determinada función laboral, recogiendo las mejores prácticas establecidas en empresas líderes de cada sector productivo. La UCL contiene el desglose de una competencia en acciones específicas que una persona debe ser capaz de realizar para obtener un resultado; los criterios de desempeño (según indicadores de desempeño competente); las conductas asociadas (ejemplos de cómo realizar las actividades clave); los conocimientos mínimos para ejecutar de manera competente la actividad clave; las habilidades cognitivas, psicomotrices y psicosociales relevantes para el desempeño adecuado de las actividades clave.

⁵⁸ En efecto, entre 2003 y 2007 en estos sectores se certificaron 18.827 trabajadores. Paralelamente, han sido formados evaluadores y certificadores en todos los sectores participantes; se ha diseñado y distribuido materiales de óptima calidad para beneficiarios/as y participantes en experiencias demostrativas; y se ha levantado un registro con antecedentes de todos/as quienes han sido beneficiados

capacitación sobre la base de los estándares de competencias identificados por los sectores productivos, para hacerla más pertinente y de mayor calidad (Chilecalifica, 2009b).

Además, el Programa Chilecalifica ofrece la opción de la formación dual que incorpora la asociación entre educación y trabajo, facilitando la empleabilidad y permitiendo, a través de la práctica, conocer mejor la especialidad elegida por los estudiantes. Para ello, se combinan los aprendizajes tanto en el establecimiento educacional como en la empresa. Cabe destacar que para acceder a la formación dual se requiere estar cursando tercer o cuarto año medio en un establecimiento técnico profesional que se haya incorporado a la modalidad de formación dual (Chilecalifica, 2009e).

Otro de los pilares de la articulación entre educación y empleo está dado por el Sence. El Sence es un servicio orientado de preferencia a la educación no formal (capacitación) y recoge demandas del sector productivo, detecta necesidades de capacitación de las personas que la requieren (cesantes, personas que buscan trabajo por primera vez y jefes(as) de hogar), recopila información sobre los organismos técnicos de capacitación (OTEC) existente, certifica la creación de nuevos organismos técnicos y promueve las actividades de capacitación obteniendo para ello tanto fondos del Estado como del propio sector productivo (Sence, 2009a).

El Sence es un organismo técnico estatal dependiente del Ministerio del Trabajo cuya misión es contribuir a aumentar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas, a través de la aplicación de políticas públicas e instrumentos para el mercado de la capacitación, empleo e intermediación laboral, que propendan al desarrollo de un proceso de formación permanente (Sence, 2009b).

Para implementar su misión, el Sence se ha propuesto los siguientes objetivos estratégicos:

- “Contribuir a la pertinencia, transparencia y calidad del mercado de la capacitación laboral, demandando cursos de capacitación bajo los estándares de competencias laborales definidas por distintos sectores productivos, acercando así la oferta a la demanda de trabajo y logrando trabajadores que cumplan los estándares de calidad en las competencias adquiridas para mejorar su tránsito y movilización dentro del mercado laboral.
- Contribuir a mejorar el capital humano de la fuerza laboral ocupada promoviendo y administrando los beneficios de la franquicia tributaria y subsidios que ofrece el Estado para capacitar a los trabajadores del país.
- Mejorar la empleabilidad de las personas aumentando sus oportunidades de insertarse en un puesto de trabajo a través de la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas en los programas de formación en oficios basados en estándares de competencias laborales que administra el Servicio.
- Implementar instrumentos de política activa de empleo, subsidios a la contratación, intermediación laboral y empleo directo, que faciliten la inserción laboral de grupos vulnerables y reduzcan las asimetrías de información en el mercado del trabajo.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de la capacitación y el empleo a través de la fiscalización sistemática de los procesos que desarrollan los distintos actores del sistema de capacitación (OTEC, OTIC y Empresas)” (Sence, 2009a).

En el plano organizacional la cabeza del Sence es la Dirección Nacional bajo la cual están un conjunto de estructuras o unidades de apoyo y los programas de acción incluyendo los programas de empleo, los programas sociales y de capacitación en empresas. A ello se suma el vínculo con el Programa Chilecalifica.

En relación a los programas de empleo el Sence da satisfacción en términos individuales a las ofertas y demandas de formación y capacitación laboral. Además, entrega antecedentes sobre las 265 Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL)⁵⁹ a través de las cuales se puede buscar empleo, así como la posibilidad de acceder a cursos de capacitación gratuitos

por este pionero proyecto desde su inicio.

(se dispone de un catálogo virtual de cursos) y de certificarse para obtener los beneficios del Fondo de Cesantía Solidario. Asimismo, permite el acceso a información sobre los programas de empleo, sobre la alfabetización digital y sobre las competencias laborales. Entre los programas de empleo que administra Sence se pueden mencionar los siguientes:

- [Bonificación a la Contratación de Mano de Obra en las Empresas:](#) Su propósito es insertar a trabajadores cesantes en un puesto de trabajo en el sector formal de la economía a través de bonificaciones a las empresas. Para este efecto, las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) reciben inscripciones y entregan antecedentes a los trabajadores por una parte, y por otra, los empresarios pueden hacer ofertas a través de las direcciones regionales del Sence. Aproximadamente 20.000 trabajadores se beneficiaron de este procedimiento durante el año 2008.
- [Bonificación a la Contratación de Mano de Obra en las Empresas para Beneficiarios del Sistema Chile Solidario:](#) Su objetivo es la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Chile Solidario⁶⁰ para ello bonifica a las empresas por la contratación de nuevos trabajadores. Para ello intervienen tanto las entidades del sector productivo como los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) y se postula a través del OMIL en cada una de las comunas. Las ofertas laborales se canalizan a través de las oficinas regionales del Sence. En el 2008 se beneficiaron 3.000 personas.
- [Subsidio a la Contratación para Jóvenes Beneficiarios del Sistema Chile Solidario:](#) Se focaliza en los jóvenes desempleados cuyas edades fluctúan entre 18 y 24 años. Opera igual que los anteriores. En el año 2008 se beneficiaron 1.125 personas.
- [Programa Aprendices:](#) Está destinado a promover la formación en un oficio de jóvenes menores de 25 años mediante el desempeño en un puesto laboral en una empresa con el apoyo de un maestro guía desarrollando de esta manera las competencias laborales. En el caso de los menores de 18 años se exige como condición haber terminado los estudios obligatorios o en su defecto estarlos cursando. Bonifica a la empresa por la contratación de los aprendices. Los ejecutores son las empresas y las OTEC. Se beneficia preferentemente a las personas inscritas en los OMIL.
- [Reinserción Laboral Personas Mayores de 40 años:](#) Se orienta a incrementar las oportunidades laborales para los adultos no jubilados y jefes de hogar que hayan sido trabajadores dependientes y estén cesantes por un periodo mínimo de dos meses. Para ello entrega capacitación a través de las OMIL y bonifica la contratación a las empresas. El programa benefició a 2.100 trabajadores en el 2008.

⁵⁹ Las OMIL dependen administrativamente de cada municipio el que fija las normas técnicas de funcionamiento y entrega la asistencia para que puedan implementar y gestionar los diversos programas que ejecuta el Servicio. Las OMIL, entre otras funciones, relacionan en forma gratuita la oferta con la demanda, informan y orientan sobre capacitación y entregan asistencia en la búsqueda de trabajo, por ejemplo, por intermedio de talleres de preparación para el empleo. A partir de la implementación del seguro de cesantía en octubre de 2002 estas oficinas incorporan dentro de su gestión la certificación de beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario (Ver www.sence.cl).

⁶⁰ Chile Solidario es un componente del sistema de protección social creado en el año 2002 que se dedica a la atención de familias, personas y territorios que se encuentra en situación de vulnerabilidad. Se inserta en la estrategia de superación de la extrema pobreza y en la consolidación de una red institucional de apoyo a la integración social, la generación de mejores oportunidades en función de los antecedentes registrados en las fichas de protección social. Es coordinado administrativamente por el Ministerio de Planificación y Cooperación. El Programa articula acciones sobre la base de la información y las intervenciones que desarrollan 18 organismos del Estado, incluyendo: CONADI, CONAF, Corporación de Asistencia Judicial, Fonadis, Fonasa, Fosis, Gendarmería, Junji, JUNAEB, Integra, MINEDUC, Minsal, Ministerio de Bienes Nacionales, Prodemu, Registro Civil, SENAME, Sence y Subsecretaría del Trabajo (www.chilesolidario.gob.cl)

Chile Solidario es un programa dependiente de Mideplan que es parte del Sistema de Protección Social dirigido a familias y personas en condiciones de extrema pobreza el cual garantiza el cumplimiento de 53 prestaciones sociales en siete ámbitos: derecho, salud, educación, vivienda, trabajo, ciudadanía y cultura. Ello redundará en el derecho a una vida familiar plena (www.mideplan.cl).

- *Habilitación Socio Laboral*: Insertar en empleos formales a miembros de las familias beneficiarias del Programa Chile Solidario mediante proyectos de implementaron del programa complementario de habilitación socio laboral que llevan a cabo las OMIL. Los beneficiarios son 9.500 personas.
- *Becas Fondo Cesantía Solidario*: Está destinado a financiar la capacitación por intermedio de una OTEC y facilitar la reinserción laboral de beneficiarios del fondo de cesantía solidario. Se focaliza en personas cesantes que estén cobrando mensualmente el seguro de cesantía en la OMIL. Durante el 2008 se benefició a un total de 2.500 personas (Sence, 2009c).

En relación con capacitación en las empresas el Sence desarrolla distinto tipo de actividades, tales como: apoyo a los procesos de formación de trabajadores, define las gestiones destinadas a la capacitación, facilita los procesos de contratación, establece estándares asociados a las competencias laborales, mantiene un registro de cursos oficialmente reconocidos y de organismos medios para la capacitación (OTIC) y apoya la alfabetización digital de trabajadores. En esta línea, los programas de capacitación existente en la actualidad son los siguientes:

- *Franquicia Tributaria para la Capacitación*: Programa que subsidia a las empresas contribuyentes para que puedan invertir en capacitación hasta un monto equivalente al 1% de las remuneraciones anuales imponibles que se descuentan de sus impuestos. En el año 2008 se estima que hubo 1.000.000 de participantes.
- *Capacitación para Trabajadores Perceptores del Ingreso Mínimo Mensual*: Permite optar a un curso de capacitación laboral a los trabajadores activos que perciben el ingreso mínimo mensual para que tengan herramientas de empleabilidad en orden a mejorar sus remuneraciones. No hay un cupo fijo dado que está abierto a todos los trabajadores que reúnen las condiciones señaladas.
- *Becas Microempresas*: Está destinado a capacitar a trabajadores de baja calificación laboral para que contribuyan al incremento de la productividad y competitividad de las microempresas en función de las necesidades y estrategias de desarrollo de las distintas regiones del país.
- *Programa Especial de Capacitación para Microempresarios*: Está orientado a otorgar capacitación gratuita a los propietarios de microempresas para mejorar su productividad y competitividad.
- *Chile Emprende*: Está destinado a apoyar a las micro y pequeñas empresas facilitando el acceso a mercados y oportunidades de negocio y su competitividad de acuerdo a lo definido en el programa. En el marco de los planes de desarrollo local financia programas de capacitación, seminarios, talleres, consultorías, estudios de seguimiento y evaluación, pasarelas, giras tecnológicas, encuentros empresariales con el fin de fortalecer a la micro y pequeña empresa. Se postula a través de los Consejos públicos-privados locales del Programa Chile Emprende.⁶¹ En el año 2008 hubo 3.500 beneficiarios.
- *Chilecalifica. Línea Mype*: Está destinado a otorgar becas de capacitación a dueños socios, gerentes, administradores y trabajadores dependientes de las MYPES para que conozcan el enfoque curricular basado en competencias por la vía de experiencias demostrativas. Existen 3.500 becas al año.

⁶¹ Se trata de una agrupación de personas que busca contribuir a la reflexión teórico y práctica del devenir nacional sobre temas emergentes y de vanguardia desde una perspectiva global. Se pretende generar una red de alta conectividad entre intelectuales, emprendedores, profesionales y técnicos, y los actores políticos para debatir sobre políticas públicas de alto impacto en el desarrollo económico nacional.

- *Chilecalifica, Línea NTIC*: Está destinado a capacitar a los jóvenes de 18 a 29 años en el manejo de tecnologías de la información y las comunicaciones. Se da preferencia a desempleados, personas que buscan trabajo por primera vez, mujeres jefas de hogar y empresarios de las MYPES. En el año 2008 se capacitaron 4.000 personas.
- *Becas Franquicia Tributaria*: Es un programa de becas de capacitación para mejorar las competencias laborales y facilitar el acceso a un empleo o actividad productiva a cesantes, personas que buscan trabajo por primera vez o trabajadores de menor calificación y remuneración que se desempeñan en empresas que no sean adherentes ni aportantes de las OTIC (Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación). En el año 2008 se asignaron 55.000 becas (Sence, 2009c).

El Sence también está involucrado en la promoción de diversos sectores, en particular aquellos más vulnerables de la población. Para ello focaliza su atención en ciertos grupos específicos como jóvenes, pequeños productores, cesantes, jefas de hogar, pobladores, etc., coordinándose para estos efectos con los distintos programas y redes de apoyo social que existen en el país. En ese contexto, administra y gestiona los siguientes programas:

- *Jóvenes Bicentenario*: Está orientado a capacitar a jóvenes de 18 a 24 años, apoyar el desarrollo de prácticas laborales y preparar para la búsqueda del empleo. En la actualidad hay 10.000 vacantes. Los beneficios implican: diagnóstico y elaboración de itinerarios de capacitación personalizados, cursos de capacitación gratuitos, subsidio de movilización y alimentación durante la capacitación, práctica laboral, seguro de accidentes, intermediación laboral y tutoría y seguimiento. Entre sus actividades destacadas se puede señalar la exposición Empleo Joven 2008 en la cual las empresas participantes ofrecieron 2.000 empleos a los beneficiarios de este programa.
- *Programa Nacional de Becas - Línea Cesantes, Subempleados y Trabajadores Independientes*: Está orientado a mejorar la empleabilidad de mayores de 18 años que estén cesantes o buscando trabajos por primera vez y que sean trabajadores por cuenta propia o microempresarios informales. Para ello se entregan becas de capacitación, subsidios para movilización, herramientas de trabajo, asistencia técnica y seguros contra accidentes. Se ejecuta a través de las OTEC y se postula por la vía de las OMIL. El año 2007 hubo 6.218 becas.
- *Programa Nacional de Becas - Línea Jóvenes, preferentemente del Sector Urbano*: Similar al anterior programa está destinado prioritariamente a la población mayor de 18 años y preferentemente menor de 30 años de escasos recursos, sin oficio, desertores de la educación formal, y cesantes que buscan trabajo por primera vez con escolaridad mínima de octavo básico. Se postula mediante las OMIL.
- *Programa Nacional de Becas - Línea Trabajadores y Pequeños Productores Agrícolas*: Es un programa de iguales características a los anteriores pero destinado a trabajadores y pequeños productores agrícolas mediante becas de capacitación, subsidios de movilización y alimentación, hermanitas de trabajo. El 2007 se entregaron 2.724 becas.
- *Programa Especial de Becas - Línea Beneficiarios del Programa Chile Barrio*. Es un programa de becas de capacitación, subsidio de movilización y seguro de accidente para personas preferentemente entre 20 y 55 años pertenecientes al Programa Chile Barrio⁶² a

⁶² Programa destinado a mejorar la calidad de vida de los habitantes de barrios que presentan problemas de deterioro urbano y vulnerabilidad por la vía de un proceso participativo de recuperación de los

modo de facilitar su acceso a un empleo o actividad productiva. Los beneficiarios son principalmente cesantes o trabajadores de baja calificación, que sepan leer y escribir, y estén inscritos en la OMIL. Se entregaron 459 becas en el año 2007.

- *Transferencias al Sector Público*: Está dirigido a capacitar y mejorar la empleabilidad de soldados conscriptos, jóvenes en situación irregular y personas recluidas bajo condiciones especiales. Financia cursos de capacitación, subsidios de movilización, seguros contra accidentes, subsidios para la adquisición de herramientas y practica laboral. Se ejecuta por intermedio de las OTEC y se postula en las organizaciones donde se desempeñan los beneficiarios. En el año 2008 se otorgaron 14.670 becas.
- *Programa Especial de Formación en Oficios para Jóvenes*: Está orientado a entregar cursos de capacitación gratuitos, subsidio de movilización, herramientas de trabajo, asistencia técnica y seguro de accidente, a personas de escasos recursos, preferentemente a personas entre 18 y 25 años que se encuentren cesantes y o que buscan trabajo por primera vez, o sean trabajadores por cuenta propia o micro empresarios informales. Se ejecuta a través de fundaciones sin fines de lucro y se postula mediante la OMIL. Se otorgaron 1.300 becas anuales.
- *Mujeres Jefas de Hogar*: Es un programa conjunto del Sence y del Servicio Nacional de la Mujer (Sernam) destinado a mejorar la empleabilidad y las competencias laborales de las mujeres jefas de hogar y su núcleo a través de los distintos instrumentos del Sence. Entre los beneficios posibles que brinda el programa se cuentan el programa especial de capacitación en oficio, el programa de capacitación becas MYPE, el programa de capacitación becas tributarias y el programa de bonificación a la contratación de mano de obra en las empresas. El programa benefició a 15.000 jefas de hogar en el año 2008 (Sence, 2009c).

Para desarrollar su labor el Sence ha establecido alianzas con diversas entidades y organismos de los sectores público y privado. En el sector privado se ha trabajado con la Fundación Chile,⁶³ la Confederación de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (CONAPYME)⁶⁴ y el Consejo Nacional de Capacitación. Con el sector público se ha trabajado con entidades, tales como: las FF.AA., el Servicio Nacional de Menores, Gendarmería, la Agencia de Cooperación Internacional (AGCI), el Servicio Nacional de la Mujer, el Programa Chile Emprende Contigo, y agencias regionales de desarrollo productivo (Sence, 2009d).

Además de lo señalado anteriormente, el Sence a través de medios de comunicación virtual da acceso a distintas opciones de formación y capacitación a los servicios de las oficinas municipales de intermediación laboral (OMIL), a los programas de empleo, a la alfabetización digital, y a los diversos asuntos referidos a las competencias laborales (Sence, 2009e).

Para implementar las diversas actividades y programas antes descritos el Sence utiliza el beneficio tributario del 1% de la planilla de pagos que las empresas pueden descontar de sus impuestos y de aporte directos del Estado.

espacios públicos y los entornos urbanos de las familias (ver www.quieromibarrío.cl).

⁶³ Es una entidad destinada a contribuir al desarrollo productivo del país y al mejoramiento de las oportunidades de progreso mediante la incorporación de innovaciones tecnológicas y programas de formación de personas (<http://www.fundacionchile.cl>). La Fundación Chile y el Sence están realizando un trabajo conjunto para desarrollar los perfiles de competencias laborales que permitan certificar a trabajadores de diferentes sectores productivos.

⁶⁴ Es uno de los gremios más representativos y articulados de las empresas de menor tamaño que pretende potenciar y adecuar los instrumentos del Sence en la PYME. Además, se ha propuesto hacer levantamiento de demandas de capacitación considerando los aspectos regionales, o distintos instrumentos y fuentes de comunicación.

Complementando la labor que desarrollan el Sence y Chilecalifica en la perspectiva de la educación para el trabajo, se encuentra el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (Fosis) que es un servicio de gobierno creado en Octubre de 1990 cuya misión es la de contribuir en el esfuerzo del país para la superación de la pobreza aportando respuestas originales, en temas, áreas y enfoques de trabajo complementarios a los que abordan otros servicios del Estado (Fosis, 2009a).

Para consolidar el sistema de protección social el Fosis administra en la actualidad dos líneas de trabajo: fortalecimiento económico y fortalecimiento social, generando oportunidades para la inclusión y aportando para la empleabilidad y el emprendimiento (Fosis, 2009b).

La línea de fortalecimiento económico que se relaciona directamente con el aprendizaje continuo apoya a las personas para que aumenten sus ingresos ya sea porque consiguen un trabajo o fortalecen sus capacidades de emprendimiento. En relación a la ayuda para encontrar trabajo, el Fosis dispone de tres programas:

Preparación para el trabajo: Destinado a personas entre 18 y 60 años que tengan una ficha de protección social vigente al cual se postula en las oficinas de atención ciudadana del Fosis.

Empleabilidad juvenil: Destinado a jóvenes entre 18 y 24 años que están buscando trabajo y que no estudian pero que idealmente han terminado su enseñanza media.

Apoyo al micro emprendimiento: Orientado a apoyar a los cesantes, mayores de 18 años que estén inscritos en la OMIL y, prioritariamente, a familias del Programa Chile Solidario. El programa ofrece acompañamiento inicial, capital semilla y asistencia técnica.

En relación con el apoyo para el emprendimiento se han establecido tres programas:

Apoyo a actividades económicas: Consiste en otorgar capacitaciones, desarrollar un plan de negocios y entregar capital semilla a micro empresarios y trabajadores independientes, en particular a aquellos que forman parte de familias atendidas por el Programa Chile Solidario.

Apoyo a emprendimientos sociales: Está destinado a jefes(as) de hogar que realizan algún servicio a la comunidad como cuidado de acianos, enfermos e infantes ya sea en forma remunerada o no. Se le ofrece capacitación y certificación en el servicio que otorga, así como capital semilla y acompañamiento para su implementación. Se requiere tener experiencia previa en el servicio prestado, tener una salud compatible con el trabajo y tener ficha de protección social.

Emprende Más: Está destinado a microempresarios o trabajadores por cuenta propia de microempresas que tengan una venta promedio de 10 UF mensuales en el último año. Se da preferencia a quienes tengan ficha de protección social (Fosis, 2009c).

La línea de fortalecimiento social, a su vez, cuenta con una serie de programas orientados a que las personas y sus familias puedan desarrollar sus capacidades y acceder a los bienes y servicios disponibles para ellas en las redes locales. En tal sentido, dicha línea de acción no se relaciona con el aprendizaje permanente (Fosis, 2009d).

Finalmente, en cuanto al mecanismo de la orientación vocacional, los establecimientos escolares suelen tener psicólogos especializados y orientadores, cuya labor no trasciende al trabajo más personalizado con los jóvenes. Ello, dado que en la actualidad la relación entre orientadores y alumnos es de 1 a 500 a nivel nacional y en muchos colegios no se cuenta con este recurso humano (Espinoza, Castillo, Márquez, Mena y Alvarez, 2004).

Para aquellos jóvenes que prosiguen estudios superiores el CSE provee información de todas las carreras que se imparten en el país por intermedio de la base de datos y publicación Índices y el Mineduc a través de la página web Futuro Laboral entrega información sobre las potencialidades laborales de 116 carreras profesionales y técnicas (CSE, 2009b).

En materia de orientación laboral y vocacional, por otra parte, el Programa Chilecalifica entrega antecedentes a los usuarios, permitiéndoles relacionar educación y empleo mediante indicadores que dan cuenta de la realidad del mercado laboral y facilitando la compatibilización de las aspiraciones con las oportunidades laborales existentes. Para ello se provee información sobre las posibilidades de estudio y capacitación, así como aquella relacionada con las condiciones de funcionamiento de la economía y de las competencias requeridas por las empresas para desempeñarse en distintos puestos de trabajo (Chilecalifica, 2009g).

En la práctica, Chilecalifica ha venido financiando diversos planes de orientación vocacional y laboral en distintas regiones del país con el propósito de facilitar a los estudiantes de las diferentes redes mejorar su acceso a las fuentes de información educativo-laboral favoreciendo de este modo la toma de decisiones para la continuidad de estudios o la inserción al mercado laboral. A futuro se pretende también disponer de un sistema de orientación en línea (Chilecalifica, 2009h). En tal sentido, los planes de orientación vocacional y laboral de Chilecalifica están enfocados a:

- “Articular el esfuerzo de los establecimientos educacionales de enseñanza media, que constituyen una Red, para ofrecer información y experiencias que faciliten a los estudiantes y sus familias la toma de decisiones de continuidad de estudios, cursos de capacitación e información respecto de la inserción laboral.
- Desarrollar espacios de relación activa entre las instituciones educativas que integran la Red con centros de formación y capacitación, centros productivos, servicios privados y públicos de intermediación laboral y organizaciones laborales y de empresarios.
- Promover formas efectivas de gestión de los Servicios de Orientación Vocacional y Laboral, que optimicen las condiciones en las que éstos se imparten, mejorando: i) las capacidades de detección de intereses y aptitudes de los estudiantes, ii) el acceso y uso de sistemas de información, iii) las condiciones institucionales en que se desarrolla el Servicio de Orientación Vocacional y Laboral al interior de los liceos y iv) el desarrollo de mayores competencias profesionales de orientadores y docentes para mejorar procesos de orientación vocacional y laboral en los establecimientos” (Chilecalifica, 2009h).

4.2.2. Mecanismos Implementados en Chile en Relación al Aprendizaje a lo Largo de la Vida

En el Cuadro 4.2.2.1 se presenta una síntesis de los mecanismos asociados a las distintas estrategias para poner en práctica el aprendizaje permanente. Para la estrategia de articulación horizontal se establece como mecanismo más significativo la certificación y reconocimiento de estudios. Para la estrategia de articulación vertical se asume como mecanismo prioritario la armonización curricular. Para la estrategia de articulación entre educación y empleo se plantea el mecanismo de certificación de competencias y el de orientación vocacional y profesional.

Cuadro N°4.2.2.1. Análisis de Estrategias y Mecanismos Implementados en Chile en Relación al Aprendizaje a lo Largo de la Vida

ESTRATEGIA 1: ARTICULACION HORIZONTAL	ESTRATEGIA 2: ARTICULACION VERTICAL	ESTRATEGIA 3: ARTICULACION ENTRE EDUCACION Y EMPLEO	
Mecanismo: Certificación y Reconocimiento de Estudios⁶⁵	Mecanismo: Armonización Curricular⁶⁶	Mecanismo: Certificación de competencias⁶⁷	Mecanismo: Orientación Vocacional y Profesional⁶⁸
<p>Existe un sistema único de exámenes válidos para todos los establecimientos escolares del país que se lleva en un registro que administra el Mineduc.</p> <p>A nivel terciario, existen reconocimientos parciales de estudios, de títulos y grados entre instituciones destacando las funciones de la UCH para el reconocimiento y los acuerdos del CRUCH para la movilidad estudiantil. En este plano existe un acuerdo de las universidades del CRUCH para implementar el Sistema de Créditos Transferibles (SCT-CHILE)</p> <p>Además, el Programa Chilecalifica da oportunidades de reconocimiento y nivelación de estudios a personas mayores de 15 años mediante sistemas flexibles no escolarizados. Existe, igualmente, la validación por intermedio de exámenes que pueden estar orientados a la prosecución de estudios o al ejercicio laboral. En este último caso no se consideran todas las materias de los programas oficiales.</p> <p>Recientemente se ha aprobado la ley que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales que podría permitir validar los conocimientos adquiridos tanto a través de mecanismos de capacitación, formación y de experiencias laborales.</p>	<p>El tránsito de la educación media a la superior exige como condición esencial la licencia secundaria. Para las universidades del CRUCH y algunas universidades privadas existe una prueba nacional unificada (PSU) que permite rankear a todos los postulantes del sistema como condición de ingreso.</p> <p>El Programa Chilecalifica es parte de un Sistema de Formación Permanente facilitando la articulación para la formación de técnicos en distintas instancias como son la EMTP, la educación superior técnica, la formación profesional y la formación de adultos.</p> <p>El nuevo Sistema Nacional de Certificación de Competencias, de igual manera, mediante la validación de conocimientos permitiría avanzar desde un nivel educativo a otro superior, si el enfoque de competencias es adoptado por el sistema formal de educación.</p>	<p>Se ha establecido un Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales que ha definido estándares de referencia y que permite certificar las capacidades de desempeño independiente de donde se hayan adquirido. Previo a la aprobación de la ley que dio vida al SNCCL, el Programa Chilecalifica a través de Sence y la Fundación Chile desarrollo una experiencia piloto de amplia cobertura en distintas áreas de la economía.</p> <p>De igual modo, se contempla los Centros de Evaluación y Certificación que permiten certificar competencias laborales para empresas y trabajadores</p> <p>El Sence, por su parte, recoge las demandas del sector productivo y apoya su articulación con los organismos técnicos de capacitación, canalizando fondos del Estado para el desarrollo de actividades formativas y asegurando el logro de las competencias requeridas mediante diversos programas orientados a distintas poblaciones objetivo.</p>	<p>A nivel del sistema escolar los establecimientos suelen existir psicólogos y orientadores.</p> <p>El Mineduc, por su parte, ha establecido el Programa Futuro Laboral que permite tener una visión de 116 carreras profesionales y técnicas.</p> <p>Asimismo, Índices del CSE provee de un motor de búsqueda para quienes deseen incorporarse a la educación superior.</p> <p>Por otra parte, el Programa Chilecalifica entrega antecedentes e indicadores que dan cuenta de las oportunidades que ofrece el mercado laboral.</p>

⁶⁵ Este mecanismo es asociable a los siguientes instrumentos: Test o exámenes y convenios.

⁶⁶ Es importante destacar que el mecanismo de armonización curricular puede asociarse tanto a la articulación horizontal como a la vertical aunque adquiere mayor relevancia para el caso de esta última. Los instrumentos vinculados a la armonización curricular son los créditos transferibles, las redes y los convenios.

⁶⁷ En este caso se pueden identificar a modo de instrumentos los test o exámenes.

⁶⁸ En este caso los principales instrumentos son: Atención personalizada o Consejería profesional, atención telefónica y atención virtual.

4.2.3. Sistema de Información

En aras de avanzar hacia un sistema de aprendizaje a lo largo de la vida, el Consejo de Innovación (2008) recomendó no sólo consolidar, por un lado, un modelo de definición y certificación de competencias laborales que oriente los procesos formativos y, por otro, un conjunto de mecanismos de articulación del sistema, sino también *“fortalecer sistemas de información que permitan orientar y retroalimentar a los distintos actores del sistema de formación permanente”*.

En la actualidad los ministerios y otras organizaciones afines proveen información útil para constituir un sistema de información integrado que fomente el aprendizaje a lo largo de la vida. La información más relevante es provista a través de la página web del Mineduc que contiene información general para los distintos niveles del sistema, incluyendo a los actores y al currículo, y el régimen de evaluación que incorpora aspectos curriculares, centros de recursos de aprendizaje, textos escolares y resultados de las mediciones del Simce (Mineduc, 2009b). Este último permite comparar los niveles de aprendizaje de los estudiantes de 4° y 8° Básico, así como del 2° año medio a nivel de cada una de cada curso para todos los establecimientos educacionales del país.

Por otra parte, el sitio del Mineduc posee información elaborada y sistematizada por la Dirección de Planificación y Presupuestos (Diplap) consistente en estudios que evalúan y analizan las políticas y programas de la educación chilena a nivel escolar, estadísticas que incluyen directorio de establecimientos y matrícula, indicadores de avance del sistema educativo chileno, el Fondo Nacional de Investigación Educativa (Fonide). Además, permite acceder a las estadísticas de la educación superior, a los resultados del sistema de medición de la calidad de la educación Simce, y al Sistema de Información de Estadísticas Educativas (SIEE) (Mineduc, 2009c). También entrega antecedentes sobre gestión y financiamiento que contempla el Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño de los establecimientos educacionales (SNED) (Mineduc, 2009d) y lo referido a asignaciones y bonificaciones de docentes, los programas de jubilación y retiro de los docentes, los jefes de Daem, directores de escuelas y los planes anuales de desarrollo municipal (Padem).

Complementariamente, el Mineduc entrega antecedentes sobre los programas de inglés, permite acceder al portal Enlaces que originalmente planteaba la interconexión virtual de estudiantes y profesores,⁶⁹ y dispone del programa de subvenciones que se proponía instalar un computador en cada sala de clases de modo de no solo velar por la asistencia sino también por el desarrollo y avance curricular de cada docente (Mineduc, 2009b).

En la perspectiva de proveer información para la formación permanente el Mineduc ha generado igualmente, un centro de atención ciudadana personalizado vía Internet y telefónica que recibe consultas, facilita la realización de algunos trámites (como la solicitud de certificados, licencias y legalizaciones), acoge sugerencias y recibe denuncias y reclamos.

⁶⁹ Es un programa que nació el año 1992 que tiene como objetivo constituir una red educativa entre todas las escuelas y liceos subvencionados del país e incorporar las nuevas tecnologías de la información a la educación. Junto con ello se propuso enriquecer los programas de estudio, proveer a los docentes de nuevas herramientas diarias y ofrecer a todos los estudiantes del país las mismas oportunidades de acceder a una mayor cantidad y a una mejor calidad de recursos de aprendizaje, independientemente de su ubicación geográfica o nivel socioeconómico. Para ello ha capacitado a los profesores, ha dotado de la infraestructura y de los recursos pedagógicos necesarios a los establecimientos a lo largo de todo Chile.

En la misma línea de la educación para el aprendizaje a lo largo de la vida el Mineduc está mandatado por ley para entregar información sobre el sistema de educación superior.⁷⁰ Esta se refiere a: ayudas estudiantiles (becas y créditos) que permite postular a los programas de asistencia en línea,⁷¹ y al Observatorio del Empleo (Futuro Laboral) que ofrece información sobre empleabilidad y remuneraciones de los profesionales y técnicos. Dicho Observatorio permite acceder a información relativa a graduados de 116 carreras (71 carreras profesionales y 45 de nivel técnico superior) que representan al 75% del universo de graduados. Permite, además, realizar una búsqueda por: área del conocimiento, nivel de la carrera u orden alfabético. Para operar cuenta con un motor de búsqueda según las variables indicadas. Junto con ello permite disponer de antecedentes acerca de lo que ocurre con los graduados en el campo ocupacional de modo de apoyar con información suficiente y oportuna la toma de decisiones de los jóvenes. Entre otras cosas, entrega información sobre el nivel de ingresos de los titulados al cabo del 2° y 5° año de egreso, en qué sectores de la economía se desempeñan y cuál es el campo laboral de los egresados. Junto a lo anterior permite determinar el número de titulados en los últimos tres años por carrera, el stock total de profesionales y el stock de jóvenes entre 25 y 34 años por carrera y sexo, y el nivel de empleabilidad (Mineduc, 2009f)⁷².

Futuro Laboral da también la posibilidad de acceder mediante links a otros sitios similares en distintas partes del mundo, tales como: Job Guide de Australia (<http://www.jobguide.detya.gov.au/>), Job Futures de Canada (<http://www.jobfutures.ca>), Occupational Outlook Handbook de EE.UU (<http://www.bls.gov/oco/home.htm>) y KiwiCareers de Nueva Zelandia (<http://www.kiwicareers.govt.nz/>).

Por intermedio del sitio web del Mineduc, los estudiantes pueden acceder a la oferta académica, al Directorio de Instituciones, al ingreso especial y al reconocimiento de títulos. Asimismo, se informa de los derechos y deberes de los estudiantes y tiene un link que vincula a la Ley Nacional de Servicio al Consumidor, institución que acoge reclamos de los consumidores o beneficiarios de cualquier producto o servicio (Mineduc, 2009e).

Además del Mineduc existen en Chile un conjunto de otras entidades que están generando información educativa para la educación a lo largo de la vida. Una de ellas es el Consejo Superior de Educación, (CSE), que entrega información sobre el reconocimiento oficial de las instituciones de nivel terciario (CSE, 2009a).⁷³ Anualmente, el Consejo Superior de Educación (2009b) genera una base de datos de la cual deriva una publicación llamada Índices⁷⁴. En dicha base de datos se encuentra la oferta de programas de educación postsecundaria profesional y técnica de pre y postgrado, vacantes, duración, localización, modalidad, tipo de

⁷⁰ La nueva Ley 20.129 le encomienda al Ministerio de Educación, a través de la Divesup las siguientes tareas asociadas con el desarrollo e implementación de un sistema de información para la educación terciaria: “Desarrollar y mantener un sistema de información que se encargue de proveer información confiable, oportuna y pertinente para la toma de decisiones de los diversos actores de la educación superior; tales como el estado, las instituciones de educación superior, los estudiantes y sus familias, mediante el desarrollo de un sistema de información integrado; Constituirse en la fuente oficial de información para el diseño y evaluación de políticas del sector; Facilitar información para la toma de decisiones y planificación estratégica de las instituciones; y Apoyar la elección de carreras y programas por parte de los postulantes y sus familias” (Mineduc, DESUP, 2009).

⁷¹ Ver <http://www.becasycreditos.cl>

⁷² Futuro Laboral da también da la posibilidad de acceder mediante links a otros sitios similares en distintas partes del mundo, tales como: Job Guide de Australia (Ver <http://www.jobguide.detya.gov.au/>), Job Futures de Canada (Ver <http://www.jobfutures.ca>), Occupational Outlook Handbook de Estados Unidos (Ver <http://www.bls.gov/oco/home.htm>) y KiwiCareers de Nueva Zelandia (Ver <http://www.kiwicareers.govt.nz/>).

⁷³ El CSE es un organismo autónomo creado por la Ley 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE) cuya función principal es la de administrar los procesos de licenciamiento) de las nuevas universidades, institutos profesionales y los centros de formación técnica, creados con posterioridad a la dictación de la LOCE, mediante una supervisión integral Ello, con el fin de evaluar el grado de desarrollo de sus proyectos institucionales durante el periodo que fija la ley (CSE, 2009a).

⁷⁴ Ver http://www.cse.cl/public/Secciones/SeccionEstadisticas/Estadisticas_Bases.aspx

jornadas y costos de cada carrera y programa. Para ello se puede acceder a un motor de búsqueda que tiene cuatro entradas: buscador de carreras y programas, comparador de carreras y programas, localizador de las carreras por área del conocimiento, y por regiones.

Otra de las instituciones que entrega información para la educación a lo largo de la vida en el nivel terciario es la Comisión Nacional de Acreditación (CNA),⁷⁵ que informa a la comunidad (estudiantes, padres, apoderados, orientadores vocacionales, y autoridades) sobre la calidad de las instituciones, carreras y programas⁷⁶.

También provee información relevante para los usuarios sobre las instituciones de educación superior el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) que entrega antecedentes sobre los resultados y temarios de las pruebas nacionales de selección para el ingreso a la educación terciaria y un directorio de sus instituciones.⁷⁷ Además, pone a disposición de la comunidad información anual de sus 25 Universidades sobre: vacantes de pre grado por universidad según área del conocimiento, matrícula de primer año y total de pre grado por universidad según área del conocimiento y región, matrícula total de postgrado por universidad, área y región, graduados a nivel de pre y post grado por universidad, área, y región (CRUCH, 2009). Para buscar información el Anuario dispone de un rotor de búsqueda en función a los indicadores previamente señalados.

El sitio web del CRUCH (<http://www.cruch.cl>) entrega información sobre los resultados y temarios de las pruebas nacionales de selección para el ingreso a la educación terciaria, un directorio de sus instituciones, el Anuario Estadístico de sus universidades, y algunos de los convenios internacionales suscritos por las entidades miembros del Consejo.

Otras instituciones que generan información para la educación a lo largo de la vida son: el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) que posee un Registro Público Nacional de Perfeccionamiento para profesores (CPEIP, 2009d); y el CONICYT que informa sobre los distintos programas de becas para cursar estudios de postgrado tanto en Chile como el extranjero.⁷⁸

Fuera del ámbito de la educación, el Ministerio del Trabajo a través de sus programas Sence y Chilecalifica, como ya se ha señalado, entregan información para la educación permanente. Estos programas en conjunto con la Fundación Chile entregan datos sobre los estándares de desempeño de 600 competencias laborales.

En relación con la información sobre la capacitación en las empresas el Sence entrega antecedentes que facilitan la identificación de trabajadores debidamente capacitados para determinados puestos de trabajo, facilita los procesos de contratación y formación por competencias, así como la definición de estándares asociados a ellas.⁷⁹ También provee una base

⁷⁵ Ver <http://www.cnachile.cl>

⁷⁶ En la actualidad la CNA acredita las universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica.

⁷⁷ El CRUCH es un ente que agrupa a las 25 universidades (16 estatales y 9 privadas) que reciben aporte fiscal directo. Dicho organismo está constituido por las 8 universidades que existían con antelación a la legislación de 1980 y sus derivadas, todas las cuales han sido creadas por ley. El sitio web del CRUCH es <http://www.cruch.cl>

⁷⁸ El registro en cuestión es un catálogo en línea de todas las actividades de perfeccionamiento que se ofrecen a los trabajadores de la educación (profesores, auxiliares, orientadores, jefes de unidades técnico pedagógicas).

⁷⁹ El Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales es una iniciativa conjunta impulsada por la Fundación Chile, el Sence y el Programa Chilecalifica y cuenta con el apoyo de CORFO-FDI, ministerios de agricultura y educación, empresas, gremios empresariales, bancos multilaterales, socios estratégicos, asociaciones empresariales, gremiales, organizaciones sindicales y empresas. Desde el año 1999 ha venido desarrollando numerosas experiencias utilizando el enfoque de competencias para la evaluación y certificación de trabajadores, el mejoramiento de la oferta de formación y capacitación para el trabajo, la modernización de los sistemas de intermediación laboral, y la gestión de recursos humanos en las empresas (www.competenciaslaborales.cl). A la fecha se dispone de más de 550 estándares

de datos con los cursos de capacitación. Asimismo, entrega datos para acceder a los organismos técnicos intermedios para la capacitación (OTIC) y provee información sobre los procesos de alfabetización digital y nivelación de estudios de los trabajadores como asimismo las opciones de formación técnica. En esta línea, los programas de capacitación existente en la actualidad son los siguientes: [Franquicia Tributaria para la Capacitación](#) (que benefició a más de un millón de participantes)⁸⁰, [Capacitación para Trabajadores Perceptores del Ingreso Mínimo Mensual](#), [Becas Microempresas](#), [Programa Especial de Capacitación para Microempresarios](#), [Chile Emprende](#)⁸¹, [Chilecalifica Línea Mype](#), [Chilecalifica](#), [Línea NTIC](#), [Becas Franquicia Tributaria](#) (Sence, 2009c).

En el Ministerio de Planificación existen, a su vez, el sitio web del Programa Fosis⁸² que da cuenta de todos los beneficios a los cuales pueden acceder beneficiarios de distintos subprogramas dirigidos a sectores vulnerables. Al respecto cabe destacar que varios de esos programas dicen relación directa con la educación continua y la inserción al mercado laboral.⁸³

En la misma línea de la entrega de información para la educación permanente es interesante considerar a Chile Clic que es un portal del Ministerio de Economía que registra información relativa a trámites y servicios para personas, empresas y organizaciones. En el caso del sector educación el sitio contiene un total de 234 fichas⁸⁴ asociadas a distintos ámbitos, tales como: alfabetización digital, ayudas estudiantiles, biblioteca, capacitación y educación de adultos, certificados, docentes y profesores, educación básica, educación media, educación parvularia, educación superior, postgrados y postítulos, estudiantes y profesores extranjeros, estudiantes y profesores chilenos en el extranjero. Para el caso del sector trabajo se consignan 253 fichas que incluyen accidentes del trabajo, asuntos sindicales, boletas de honorarios, búsquedas de empleo, capacitación, certificados, licencias e informes, contratos, desempleo, inicio de actividades, jornada, maternidad y trabajo, mediación laboral, previsión, remuneración, salud y seguridad del trabajador, término de contrato, trabajadores agrícolas y campesinos, trabajadoras de casa particular, trabajadores independientes, trabajo infantil y trabajadores temporeros (Ministerio de Economía, 2009).

Por último, el Ministerio de Planificación y Cooperación dispone de un link en su sitio web referido a derechos sociales (<http://guiaderechos.mideplan.cl/index.php>) que informa sobre un directorio de instituciones que prestan servicios a la comunidad en el ámbito educacional y en otros y sobre diferentes programas, incluyendo de capacitación, a los cuales tienen acceso poblaciones destinatarias específicas, tales como: adultos, familias, mujeres, indígenas, jóvenes, discapacitados, etc. en el ámbito de la educación y el trabajo entre otros.

4.2.3.1. Sitios Web de Interés

En el Cuadro 4.2.3.1 que se presenta a continuación se ha sistematizado la información referida a los principales sitios web existentes en Chile que proveen información concerniente al aprendizaje a lo largo de la vida. Dicha información se ha estructurado de manera jerarquizada sobre la base de la institución y el programa o servicio que provee información, enumerando en

laborales para nueve sectores productivos.

⁸⁰ El Sence aplica el beneficio tributario del 1% de la planilla de pagos que las empresas pueden descontar de sus impuestos y de aporte directos del Estado.

⁸¹ Se trata de una agrupación de personas que busca contribuir a la reflexión teórico y práctica del devenir nacional sobre temas emergentes y de vanguardia desde una perspectiva global. Se pretende generar una red de alta conectividad entre intelectuales, emprendedores, profesionales y técnicos, y los actores políticos para debatir sobre políticas públicas de alto impacto en el desarrollo económico nacional.

⁸² Ver <http://www.fosis.cl>

⁸³ Mideplan dispone de un instrumento de suma relevancia para la definición de programas sociales y focalización de recursos, esto es, las Encuestas Casen. Dicho instrumento registra datos de hogares cada dos años en el país.

⁸⁴ Una ficha es una referencia técnica que incorpora los siguientes aspectos respecto a un determinado trámite o servicio: en que consiste, dónde se realiza, a quien está dirigido, requisitos, costos y resultados.

cada caso la información relevante que se entrega, la población destinataria y su localización en Internet.

Cuadro 4.2.3.1. Sistema de Información: Principales Sitios de Interés Existentes en la Actualidad para el Aprendizaje a lo Largo de la Vida

Institución que provee el dato	Programa o Servicio	Información relevante (Datos, bases de datos, otras fuentes)	Población destinataria	Donde se ubica el dato	Observaciones (Estrategia)
Educación preescolar y escolar					
Mineduc	JUNJI	Información sobre: Registro de Salas Cuna y Jardines Infantiles Orientación a los padres para buscar diferentes opciones en el nivel pre escolar	Familias, Apoderados Sostenedores	http://www.junji.cl	
	JUNAEB	Estadísticas para el sistema escolar Becas de alimentación para escolares Becas de prácticas para estudiantes de EMTP	Estudiantes y familias de sectores vulnerables	http://www.junaeb.cl	
	Educación general	Para todos los niveles escolares (Básica, pre escolar, media científica-humanista y técnico profesional, adulto, especial, transversal, intercultural) cuenta con: Datos generales Planes y programas Recursos disponibles	Estudiantes, Apoderados Sostenedores, Profesores	http://www.mineduc.cl	
	Currículum y Evaluación	Pruebas y Resultados del Simce	Estudiantes, Apoderados Sostenedores, Profesores	http://www.simce.cl	
	DIPLAP	SIEE Estadísticas SNED	Apoderados, Sostenedores Profesores	http://www.mineduc.cl	
	Atención ciudadana	Consultas, Trámites Denuncias, Sugerencias sobre el sistema escolar	Estudiantes Apoderados Sostenedores, Profesores	http://600mineduc.cl	Internet y teléfono
Educación Terciaria					
U. de Chile	DEMRE	Información sobre: Ranking de colegios Pruebas de selección universitaria Resultados de las Pruebas	Instituciones, postulantes y familias	http://www.demre.cl	
INGRESA	INGRESA	Información sobre crédito con aval de del Estado: Requisitos de elegibilidad, proceso de postulación y resultados	Postulantes y estudiantes del nivel post secundario Instituciones	http://www.ingresa.cl	
Mineduc	Divesup	Directorio de instituciones Ayudas estudiantiles Aranceles de referencia Compendio Estadístico	Postulantes Estudiantes, familia, Apoderados, Instituciones e investigadores	http://www.educcionsuperiorchile.cl	
	Mecesup	Sistema de información de la educación superior	Académicos Investigadores Estudiantes	http://www.mecesup2.cl	La url no está normalizada
	Futuro Laboral	Para un total de 116 carreras profesionales y técnicos entrega información sobre: Nivel de remuneraciones	Estudiantes, Egresados Apoderados Postulantes al	http://www.futurolaboral.cl	

		Stock de egresados por carrera Campos ocupacionales	sistema terciario, Empleadores Instituciones		
CRUCH	CRUCH	Anuario Estadístico del Consejo de Rectores contiene datos sobre: Matrícula, instituciones, carreras y egresados	Instituciones y estudiantes	http://www.cruch.cl	
CSE	CSE	Base Índices que contiene datos para pre y post grado: Carreras, programas, vacantes, puntajes de ingreso, matrícula, aranceles	Postulantes al sistema terciario, familias, orientadores	http://www.cse.cl	
Conicyt	Becas Chile y Becas de Postgrado	Información sobre becas para estudios de postgrado en Chile y el extranjero	Profesionales, egresados, instituciones y programas	http://www.conicyt.cl	
CNA	CNA	Información sobre agencias acreditadoras y resultados de acreditación de instituciones postsecundarias	Instituciones, postulantes y familias	http://www.enachile.cl	
Educación no formal y capacitación					
Mineduc	Programa Inglés Abre Puertas	Cursos de Perfeccionamiento Becas Recursos de Aprendizaje	Estudiantes, Profesores	http://www.ingles.mineduc.cl	
	CPEIP	Perfeccionamiento docente Acreditación y evaluación de profesores e instituciones Registro de cursos y actividades de perfeccionamiento	Profesores	www.cpeip.cl	No tiene link con página principal del Mineduc
Ministerios de Educación, Trabajo y Economía	Chilecalifica	El programa ofrece información sobre educación formal de adultos (nivelación de estudios), educación técnico profesional, educación no formal (capacitación), orientación vocacional y laboral. Además, facilita la conformación de redes con la participación de empleadores y entidades de educación superior que ofrecen carreras técnicas.	Estudiantes, Apoderados Sostenedores, Empleadores, Orientadores, Trabajadores Organizaciones Empresariales	www.chilecalifica.cl	
Ministerio del Trabajo	Sence	El Programa Sence incluye la siguiente información relativa a capacitación: a) Franquicia Tributaria: OTEC, OTIC, EMPRESAS, OMIL; b) Bonificación a la Contratación de Mano de Obra; c) Bonificación a la Contratación de Mano de Obra – Beneficiarios Sistema Chile Solidario; Programas Sociales ; d) Sistema de Apoyo a la Administración de los Programas Sociales; e) Registro de Receptores de Fondos Públicos	Trabajadores, empleadores, organismos de intermediación laboral, capacitadores, instituciones de capacitación, gobiernos locales	www.sence.cl	
Ministerio del Trabajo	Dirección del Trabajo	Encuesta laboral anual	Trabajadores y planificadores	http://www.dtgob.cl	
Chile Califica, Fundación Chile y Sence	Competencias Laborales	Estándares de desempeño para 600 competencias laborales	Trabajadores, empleadores, organismos de intermediación laboral, capacitadores, instituciones de capacitación, gobiernos locales	http://www.competenciaslaborales.cl	
		Datos sobre preparación para el trabajo, empleabilidad juvenil y apoyo al micro	Se focaliza en atender a	http://www.fosis.cl	

Mideplan	Fosis	emprendimiento	sectores vulnerables, incluyendo: Cesantes, jefes de hogar, microempresarios, personas que buscan trabajo por primera vez		
	Casen	Datos de encuestas de hogar bienales a nivel de comunas sobre educación, trabajo, ingresos de la población	Planificadores, ministerios, gobiernos locales e investigadores	http://www.mideplan.cl	
Ministerio de Economía	Servicio Chile Clic	Acceso a distintos servicios. En materia de educación contiene 233 fichas orientadoras para realizar tramites; en el área de trabajo contiene 269 fichas; y en previsión contiene 295 fichas Provee datos para empresas y fomento del emprendimiento	Personas, empresas y organizaciones que desean realizar algún trámite	http://www.chileclic.gob.cl	

4.2.3.2 Iniciativas recientes para resguardar la calidad de la información pública

En el marco de la línea de formación de capital humano avanzado se estableció un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad que dentro del marco de la diversidad intenta asegurar estándares y criterios mínimos para garantizar la fe pública en el ejercicio profesional. El sistema de calidad chileno incluye al Consejo Superior de Educación (CSE)⁸⁵ que otorga autonomía a las nuevas instituciones después de un proceso de funcionamiento supervisado de a los menos seis años y la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) que evalúa y acredita a las instituciones y carreras, y también acredita y supervisa a las agencias acreditadores de carreras específicas. Asimismo, se han establecido dentro del sistema escolar algunas instancias de evaluación vinculadas a la calidad entre las que se puede mencionar el Sistema de Medición de Calidad de los Aprendizajes (Simce), antes mencionado, que se aplica alternadamente cada año a los estudiantes de 4° básico, 8° básico y 2° medio (Simce, 2009). También se aplica a nivel nacional la Prueba de Selección Universitaria (PSU) que regula el ingreso a la mayoría de las universidades del país (DEMRE, 2009). Y, por último, se encuentran los exámenes nacionales que se aplican obligatoriamente a los estudiantes de medicina y educación. A lo anterior se suma la prueba de evaluación de desempeño que se aplica a los docentes de todo el país y que es administrada por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP, 2009a).

⁸⁵ El Consejo Superior de Educación es un organismo autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Educación. Entre sus atribuciones principales, le corresponde: a) pronunciarse sobre los proyectos institucionales que presentan las distintas universidades e institutos profesionales para obtener reconocimiento oficial, y verificar progresivamente el desarrollo de los proyectos institucionales; b) dictaminar sobre los objetivos fundamentales para cada uno de los años de estudio de los niveles de educación básica y media, como asimismo acerca de los contenidos mínimos obligatorios que faciliten el logro de tales objetivos; y c) aprobar los planes y programas de estudio, así como el sistema para la evaluación periódica del cumplimiento de los objetivos fundamentales y contenidos mínimos, para los niveles de enseñanza básica y media.

A nivel del sistema escolar se discute hoy en el Congreso Nacional un proyecto de ley que crea una Superintendencia de Educación que, entre otras funciones, vele por la calidad de los servicios educativos. En forma complementaria, se creó un registro de asistencia técnica educativa (ATE) que agrupa a personas naturales y jurídicas con experiencia comprobada para apoyar la *gestión* los establecimientos escolares y cuya labor es evaluada por el sostenedor.

De igual manera, la Comisión Nacional de Acreditación está iniciando el montaje de un sistema de información para la educación superior basado en indicadores de desempeño de las instituciones de modo de informar al público, facilitar la toma de decisiones y resguardar la calidad del sistema. A lo anterior se suma la implementación del sistema de información de la educación superior (SIES) que ha venido desarrollando la Divesup y que pretende entregar antecedentes sobre el funcionamiento del sistema.

Se constata a través de estas iniciativas, de reciente data, que no existe articulación entre ellas. Como consecuencia de esto, es altamente probable que se sigan duplicando esfuerzos dada la falta de un organismo coordinador.

4.3. Recursos y Medios para Implementar un Sistema de Información de Apoyo al Aprendizaje a lo Largo de la Vida en Chile

Siguiendo con la lógica del modelo en este apartado se da cuenta de los recursos y medios que existen en Chile para implementar el sistema de información de apoyo a la educación permanente. Específicamente, la descripción de los recursos y medios se ha organizado en relación a tres componentes: bases de información, páginas web, y publicaciones y otros, tal como se ilustra en el Cuadro 4.3.

Cuadro N°4.3. Análisis de los Sistemas de Información Implementados en Chile en Relación al Aprendizaje a lo Largo de la Vida

SISTEMAS DE INFORMACION		
Bases de Información	Páginas web	Publicaciones y otros
<p>Distintos organismos estatales han desarrollado bases de información que facilitan la orientación formativa y laboral. Entre ellos se pueden desatacar el Ministerio de Educación que posee datos detallados de todos los niveles educativos de la educación formal y de las proyecciones laborales de los egresados (Futuro Laboral). A este se suman los organismos descentralizados del Mineduc, tales como: CNA, CSE, CPEIP, CRUCH, y Conicyt, INGRESA, JUNAEB, JUNJI.</p> <p>Además, el DEMRE de la U. de Chile dispone de un sistema de información sobre las opciones para estudiar en la educación superior a los alumnos que rinden la PSU.</p> <p>Por su parte, el Ministerio del Trabajo, particularmente a través del Sence da información sobre todas las oportunidades de capacitación y de los mecanismos o instancias (OTEC, OTIC y OMIL) para implementarlas. El Sence posee una base de información que incluye un registro nacional de cursos de capacitación, de organismos capacitadores, datos de empleabilidad y del sector productivo.</p> <p>El Mideplan dispone de dos bases de datos</p>	<p>Mineduc centralizado: Programa de Perfeccionamiento del CPEIP El Sistema de Información de Estadísticas Educativas (SIEE) de la DIPLAP EL Simce Divesup Mecesusup Futuro Laboral</p> <p>Mineduc descentralizado: JUNAEB JUNJI Conicyt Programa Becas Chile INGRESA (Crédito con Aval del Estado) Índices del CSE CRUCH CNA</p> <p>Universidad de Chile DEMRE (U. de Chile)</p> <p>Ministerio del Trabajo: El programa Sence incluye los siguientes portales relacionados con los sistemas y aplicaciones en línea del Servicio: Franquicia Tributaria: OTEC: http://solicurso.sence.cl/acceso.html y OTIC: http://www.sence.cl/otoc.htm; EMPRESAS: http://www.sence.cl/empresas.htm; OMIL:</p>	<p>Servicio de atención ciudadana del Mineduc que recibe consultas y da atención personalizada y permite algunos trámites vía telefónica o mediante INTERNET</p> <p>Anuario Estadístico del CRUCH</p> <p>Índices del CSE</p>

<p>relevantes: la del Programa Fosis que da todas las opciones de formación y ayudas para los sectores más vulnerables y la de las Encuestas Casen.</p> <p>También resultan relevantes las bases que integran a diversos ministerios en especial Chilecalifica que depende de los Ministerios de Economía, Educación y Trabajo.</p>	<p>http://www.sence.cl/omil.htm; Bonificación a la Contratación de Mano de Obra: http://proempleo.sence.cl; Bonificación a la Contratación de Mano de Obra – Beneficiarios Sistema Chile Solidario: http://solidario.sence.cl; Programas Sociales: http://sociales.sence.cl; Sistema de Apoyo a la Administración de los Programas Sociales: http://psociales.sence.cl; Registro de Receptores de Fondos Públicos: http://receptores.sence.cl</p> <p>El Sistema Nacional de Competencias Laborales que es parte del Chilecalifica y Fundación Chile (www.competenciaslaboraleschile.cl)</p> <p>Mideplan tiene los portales del Fosis, de las Encuestas Casen, y la guía de derechos sociales</p> <p>Ministerio de Economía: Chilelic Gobierno de Chile Otro sitio web estatal que organiza información para distinto tipo de usuarios es: Chilegov</p>	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

4.3.1. Bases de Información

En Chile hay diferentes entidades del Estado que administran bases de información entre las cuales se pueden mencionar: el Mineduc a través de sus distintos organismos centralizados y descentralizados, el Mintrab, el Ministerio de Economía y el Mideplan.

Se observa que las bases de información no están suficientemente concatenadas y son alimentadas en forma independiente por cada una de las entidades que las administran. Esta situación claramente no favorece la búsqueda de información de respaldo para la toma de decisiones en relación al aprendizaje a lo largo de la vida.

4.3.2. Páginas web

En Chile, existe una cantidad significativa de páginas web que proveen información asociada con el aprendizaje a lo largo de la vida. Cada una de ellas da cuenta de temas específicos entregando información detallada sobre los diversos aspectos considerados. Estas páginas están asociadas a algunos ministerios los cuales disponen de numerosos portales vinculados al aprendizaje a lo largo de la vida. Además, no siempre están relacionadas entre sí y en ocasiones duplican información o bien entregan datos puntuales (referidos a un mismo indicador) que no coinciden. Cabe reseñar que hay páginas que contienen bastante información, tal como acontece con el sitio del Mineduc, el Sence, y Chilecalifica. En cuanto al diseño y alcances de sitios web, Chile presenta en la actualidad sitios de alta calidad pero que no se articulan debidamente.

4.3.3. Publicaciones y Otros

En este ámbito la tendencia observada es que el formato electrónico ha ido reemplazando paulatinamente a las publicaciones impresas. Ello se explica por el creciente desarrollo de las tecnologías de la información, el menor costo, y el creciente acceso de usuarios

a Internet. En algunos casos las publicaciones impresas son replicadas en formato electrónico y las publicaciones electrónicas son editadas en versiones impresas.

En el país, se publican en periódicos de alta circulación antecedentes sobre las opciones educacionales (Índices) y sobre resultados académicos (Simce, por ejemplo) que facilitan las decisiones de los usuarios. También se publica información estadística como la registrada en los Anuarios Estadísticos del CRUCH y folletería de programas de apoyo que genera Mideplan y el Mintrab. Asimismo, el Mineduc ofrece algunos servicios restringidos de consulta personalizada vía telefónica.

Resulta evidente que Chile está en línea con las tendencias de los países desarrollados en el sentido de potenciar las publicaciones electrónicas por sobre las publicaciones impresas como una herramienta para orientar y facilitar la toma de decisiones de los distintos tipos de usuarios, tanto en materia educativa como laboral. No obstante, aparece a la zaga en cuanto al desarrollo de una atención más personalizada basada en los centros de llamada los que eventualmente podrían ser subsidiados por el Estado.

4.4. Problemas Actuales de los Sistemas de Información en Chile y Requerimientos de los Usuarios

En este apartado se han considerado dos aspectos. En primer lugar, una descripción de los principales problemas que limitan un adecuado funcionamiento de los sistemas. Y, en segundo término, una síntesis de las necesidades y demandas detectadas para superar las debilidades del servicio de información de apoyo a la educación permanente.

4.4.1. Problemas Actuales de los Sistemas de Información para la Educación a lo Largo de la Vida

Al revisar los diferentes sistemas de información y las bases datos que dicen relación con la educación a lo largo de la vida se puede constatar que existe un conjunto de debilidades que pueden incidir en la optimización del uso y socialización de los recursos. Entre las debilidades detectadas se pueden observar tres grupos: uno referido a los sistemas en su conjunto, otro que dice relación con aspectos técnicos principalmente referido a los datos, y un tercer grupo asociado a los actores (Proveedores, usuarios y policy makers).

En relación con el primer grupo de debilidades se constata que no existe en la actualidad una plataforma única e integrada que recoja información relevante asociada al Aprendizaje a lo Largo de la Vida. Ello, en parte, se explica por la inexistencia de una política articulada destinada a fortalecer la educación continua. En relación con lo anterior, se denota una carencia de articulación suficiente entre las bases de datos que administran las distintas entidades, lo cual está condicionado en parte por una cultura que no apunta a la integración ni a la interrelación de instituciones proveedoras de datos. Como consecuencia de lo anterior se aprecia una dispersión de la información sin tener una visión global que beneficiaría a los usuarios.

En lo que concierne a las debilidades de carácter técnico se verifican incoherencias en las definiciones de los datos, como asimismo, reiteraciones y diferentes categorizaciones para una misma información o dato, o bien incompatibilidades del formato de los datos. Ello conduce a que la información en algunos casos sea de baja calidad y, por ende, no confiable. Por otra parte, no hay una adecuada actualización periódica de los datos con lo cual la información va perdiendo su vigencia y utilidad. A lo anterior se suma la falta de rigurosidad en el manejo y construcción de series históricas y un limitado seguimiento para detectar errores.

En cuanto al tercer grupo de debilidades que se vincula a los actores, se puede señalar en referencia a los proveedores que las instituciones, en general, presentan reluctancia y lentitud para entregar los datos. A ello se suma la rotación del personal encargado del diseño y mantenimiento de las bases de datos. En relación a los usuarios falta identificar las necesidades reales para distintos grupos objetivo y muchas veces se verifica que hay un desconocimiento de

los recursos existentes por parte de éstos. Respecto a los “policy makers” se puede señalar que si bien muchas veces existen los datos estos no están suficientemente trabajados mediante un análisis técnico que redunde en indicadores de mayor complejidad y que facilite la toma de decisiones.

4.4.2. Demandas y necesidades de los usuarios

A partir del análisis de los distintos sistemas de información asociados al aprendizaje a lo largo de la vida se visualiza la necesidad de disponer de un sistema de información integrado, amigable e interactivo para lo cual se requiere lograr una mayor coordinación entre las entidades nacionales que proveen información. Ello implica tener la posibilidad de cruzar información de diferentes fuentes de modo de cumplir cabalmente con la función de informar a la sociedad y a las distintas poblaciones.

Para disponer de un sistema de calidad se requiere que la información tenga las siguientes características: homologable, coherente, consistente, oportuna, confiable, válida, y, actualizada. Cada uno de estos rasgos se describe con mayor detalle en el marco conceptual.

Un sistema con estas características permitirá entregar información diferenciada a distintos usuarios en función de sus demandas como asimismo realizar estudios y formular políticas con el respaldo técnico necesario.

5. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS ESTRATÉGIAS, MECANISMOS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN PARA EL APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA

5.1. Introducción

En el presente capítulo apartado se hace una comparación de las estrategias y mecanismos de implementación de los procesos de apoyo para el Aprendizaje a lo Largo de la Vida entre países desarrollados y el caso de Chile. Para estos fines en cada país se consideran tres estrategias básicas: la de articulación horizontal, la de articulación vertical y la de articulación entre educación y empleo. Para la primera estrategia se sistematiza la información asociada al mecanismo de certificación y reconocimiento de estudios. Para la segunda estrategia se considera el mecanismo de armonización curricular y para la tercera se toman en cuenta dos mecanismos: el de certificación de competencias y el de orientación vocacional y profesional.

De acuerdo a este esquema en las páginas siguientes se presenta un cuadro sintético en que se recopilan cada una de las estrategias y de los mecanismos antes mencionados para los diferentes países estudiados.

Concluye este acápite referido a brechas de información con una recapitulación de los antecedentes donde se ilustran los distintos casos que dan vida al estudio y un análisis comparativo que incorpora a los países desarrollados consignados en el informe y a Chile. Para acometer el análisis se ha utilizado el modelo conceptual desarrollado en el capítulo dos titulado Marco Conceptual y Modelo de Análisis, en el cual se definen estrategias y mecanismos de intervención que sirven de base para el desarrollo de los sistemas de información.

5.2. Síntesis Analítica de las Estrategias y Mecanismos Asociados al Aprendizaje a lo Largo de la Vida Implementados en los Países Estudiados

5.2.1. Articulación Horizontal

En este ámbito se aprecia que en todos los países desarrollados estudiados existen mecanismos de articulación horizontal que permiten reconocer estudios parciales o inconclusos para que los individuos puedan completarlos. En general, estos mecanismos son bastante simples y, particularmente, para el sistema escolar, estando destinados preferentemente a una población adulta que no ha completado su escolaridad. En este caso la culminación de los estudios en cualquiera de sus niveles tiene variadas formas de modo de dar las facilidades a las personas mayores, a trabajadores y a sectores vulnerables, para que puedan completar este requisito mínimo que puede considerarse como fundamental para insertarse en el mundo laboral en la actualidad. En cambio, en la educación superior los métodos de reconocimiento son más rigurosos dado el riesgo que conlleva el reconocimiento de estudios para el ejercicio de las labores profesionales, especialmente en aquellas profesiones de riesgo social. Estos mecanismos operan sobre la base de la calidad y la confianza recíproca que existe entre instituciones postsecundarias de similar naturaleza las cuales por norma están sometidas a rigurosos procesos de acreditación (Ver Cuadro 5.2.1).

Un análisis pormenorizado por país permite concluir que en el caso canadiense existen dos instancias: una más orientada a la continuidad de estudios (PLAR) y otra destinada al desempeño laboral (SKP). En el caso español, el Consejo General de Formación Profesional regula, para todas las comunidades autónomas, los planes de estudio y títulos. Junto con ello existe un sistema nacional de cualificaciones y se han establecido normativas para otorgar certificados de formación académica general y profesional en el sistema escolar (Enseñanza Media). En Inglaterra, existen más de 100 agencias oficiales ("Awarding Bodies") que certifican tanto estudios generales como técnicos de nivel medio. Asimismo, hay instituciones que reconocen y certifican los estudios superiores de corta duración. Junto con ello, se ha adoptado el sistema de créditos transferibles de la comunidad europea. Por otra parte, la Dirección de

Cualificación y Currículum (QCA) promueve la calidad y coherencia al interior de cada nivel educativo del sistema y más recientemente se ha establecido una oficina reguladora de cualificaciones y exámenes. En el caso de Nueva Zelanda existe el NZQA que, a través de un sistema normalizado de cualificaciones (NQF), ha definido competencias y estándares de desempeño (NCEA) que permiten la articulación horizontal entre los diferentes niveles y sistemas educativos tanto en el ámbito formal como no formal. En efecto, este sistema unificado permite la articulación horizontal tanto al interior de cada nivel del sistema escolar como en lo que respecta al sistema de capacitación. A nivel de la educación superior existe un organismo de acreditación y un Comité de Vicerrectores que supervisa los procedimientos de aprobación y el otorgamiento de títulos. En el caso de Chile la articulación dentro del sistema formal está dada por el reconocimiento de los estudios que realiza el Ministerio de Educación a través de un registro unificado de calificaciones y el reconocimiento que se hace en forma bilateral entre instituciones de educación superior. Adicionalmente, existe el reconocimiento de títulos que lleva a cabo la U. de Chile. En tanto que para la educación no formal el Programa Chilecalifica tiene prerrogativas para el reconocimiento y nivelación de estudios para la población mayor de 15 años y la validación a través de exámenes.

Se constata que en el caso de Chile para el sistema escolar (básica y media) el Mineduc es el ente responsable del reconocimiento de estudios mediante un sistema de registro unificado en el cual se recogen las informaciones de todos los establecimientos educacionales del país, así como de los programas especiales del Chilecalifica y de la educación de adultos. Al término de los estudios escolares se otorga la licencia secundaria que permite proseguir estudios superiores con excepción de la validación de estudios mediante exámenes en la modalidad destinada al campo laboral que sólo requiere de la aprobación de algunas materias específicas. En el nivel terciario no existe un ente centralizado que certifique títulos como en otros países donde dicha tarea la asumen los colegios profesionales. Para estos efectos, el Estado chileno ha delegado en las propias instituciones de educación superior la potestad de otorgar títulos habilitantes situación que ha limitado de alguna manera el intercambio de profesionales y el ejercicio laboral transfronterizo que consignan algunos tratados de libre comercio. No obstante lo anterior, el Registro Civil e Identificación mantiene un registro de titulados el cual, según lo establecido, debiera ser alimentado por las entidades de educación superior y los propios interesados. Dicho registro no es de carácter público y no hay constancia de que esté completo y actualizado. En contraste, la U. de Chile es la única entidad responsable de homologar y validar los títulos de los profesionales que han realizado estudios en el extranjero y que desean desempeñarse laboralmente en Chile.

Por otra parte, con la reciente implementación del Sistema Nacional de Certificación de Competencias en Chile se ha establecido un sistema unificado para el reconocimiento de las capacidades necesarias para el desempeño laboral generándose un mecanismo paralelo y similar a lo que ocurre en la educación formal.

En otros países, como Inglaterra y Nueva Zelanda, existen entidades únicas que certifican estudios y aprendizajes tanto formales como no formales y que podría servir como un referente para Chile. Tal es el caso de los Awarding Bodies y del NZQA. Este último ha establecido un Sistema Nacional de Cualificaciones (NQF) que permite la acumulación de créditos y la formación continua de las personas. En España, por su parte, el Consejo General de Formación Profesional regula los planes de estudios en todo el país y entrega indicaciones a las Comunidades Autónomas.

5.2.2. Articulación Vertical

En los países estudiados se está tendiendo a una mayor articulación entre los distintos niveles educativos y los sistemas de capacitación de modo de facilitar una trayectoria educativo-laboral ascendente y más dinámica para toda la población, en función de las demandas cada vez más complejas del sector productivo. Ello supone una interacción tanto dentro de los propios sistemas educativos como entre organismos vinculados al desempeño laboral y la producción.

En el caso de Canadá se ha constituido un Consejo de Ministros Interprovincial para coordinar los distintos niveles educativos. En España, existen diversos programas que facilitan la articulación vertical incluyendo el de Garantía Social destinado a los desertores del sistema y las diversas modalidades de educación de adultos. En Inglaterra, en cambio, se ha focalizado la intervención en el grupo de 14 a 19 años mediante un plan que incorpora un nuevo currículum que fomente el compromiso de los jóvenes con su trayectoria escolar y vocacional. Por último, para el caso de Nueva Zelandia la articulación vertical se da a lo largo de la vida a través de la progresión en el aprendizaje de las distintas capacidades y competencias establecidas en el sistema nacional de cualificaciones. En el caso chileno para acceder a la educación terciaria se requiere obligatoriamente la licencia secundaria. Además, las universidades del CRUCH tienen una prueba nacional de selección que es un requisito indispensable para el ingreso a dichas universidades. No todas las universidades privadas, ni los IPS ni los CFTs exigen dicha prueba. Por otra parte, el Programa Chilecalifica está diseñado para facilitar la articulación de la formación de técnicos tanto en el plano de la educación formal como no formal. En efecto, para la educación formal considera la enseñanza media técnica y la enseñanza técnica de nivel superior y en la educación no formal considera la capacitación laboral y la educación de adultos. El CPEIP, a su vez, contribuye al perfeccionamiento y actualización de los directivos y profesores del sistema escolar.

En Chile el Registro Unificado de Exámenes Válidos del Mineduc permite el reconocimiento automático entre distintos cursos y niveles del sistema independientemente de donde ellos se hayan cursado. Asimismo, la licencia secundaria (cualesquiera que haya sido la modalidad de obtención) brinda la posibilidad de acceder a estudios de nivel terciario. Sin embargo, en el sistema postsecundario no existen mecanismos formales de articulación vertical salvo el reconocimiento que las propias instituciones puedan realizar en el ejercicio de su autonomía. Si bien es cierto a nivel de postgrado se requiere contar con una licenciatura previa. En el país no existe un organismo que articule los distintos niveles educativos.

En otros países como Canadá se ha conformado un Consejo Interprovincial de Ministros para articular los estudios de distintos niveles (tanto escolares como postsecundarios). Por otra parte, en Inglaterra se han establecido mecanismos destinados a motivar y fomentar la prosecución de estudios de los jóvenes de 14 a 19 años y en Nueva Zelandia el Sistema Único de Cualificaciones permite la articulación vertical y la progresión en el aprendizaje tanto en el plano formal como no formal (Ver Cuadro 5.2.1).

5.2.3. Articulación entre Educación y Empleo

En este plano se identifican, como ya se ha mencionado, dos mecanismos: el de certificación de competencias laborales y el de orientación vocacional y profesional.

En relación a la certificación de competencias en algunos de los países bajo estudio se han establecido registros y estándares a nivel nacional y se han publicado catálogos que facilitan su homogenización. La tendencia es a generar organismos que integren a los sectores educativos y de capacitación a los empleadores y al gobierno en tareas que permitan inserción y permanencia en el trabajo. En el caso canadiense la certificación se realiza a través del “Human Resources Development Canada” encargado de facilitar la búsqueda de empleo y la seguridad de los trabajadores. La certificación de competencias en España opera sobre la base del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y se han configurado regulaciones para el otorgamiento de títulos técnicos en las diferentes comunidades autónomas. En Inglaterra no se observa un patrón único, sin embargo, se han llevado a cabo esfuerzos para simplificar el régimen de certificaciones, fijar las trayectorias de empleabilidad y atender mejor las demandas de empleadores y aprendices. Por último, en el caso de Nueva Zelandia, se ha enfatizado el Plan de Fortalecimiento de Competencias con el fin de facilitar las oportunidades educacionales y asegurar una transición entre niveles de competencias. Para ello, es altamente relevante el esquema unificado que va desde las categorías más simples de la capacitación laboral a las más sofisticadas a nivel de doctorado a través de un continuum de complejidad creciente en relación con las competencias y los estándares de desempeño predefinidos para distintas áreas del saber.

Lo anterior, permite un proceso de superación permanente de las personas y de la acumulación de sus aprendizajes a lo largo de la vida.

En lo que concierne a la orientación vocacional y profesional los países desarrollados estudiados han dispuesto formas de trabajo con agencias y consejeros que trabajan tanto en forma presencial como a distancia (virtual) y telefónica, lo cual en la totalidad de los casos es bastante personalizado. Para ello, se recoge información sobre las demandas de los empleadores y sobre los intereses de quienes buscan empleo. En Canadá, se trabaja desde la edad escolar con situaciones que vinculan a los niños con experiencias laborales facilitando, además, la relación con empleadores. Junto con ello, se entrega información y se fomenta el desarrollo de las capacidades para postular a un trabajo, por una parte y, por otra, para desempeñarse laboralmente a lo largo de la vida. En España, los centros de Formación, Orientación e Información para el Empleo ejercen sus funciones intermediando entre empleadores y estudiantes. Además, junto a algunas universidades apoyan el trabajo de orientación de los establecimientos educacionales y, en particular, de las entidades que realizan educación formal de adultos. En Inglaterra, la orientación profesional es obligatoria a partir de los 11 años para lo cual existe un Consejo Ad Hoc y una entidad (Conexions ex Career Service) que provee una orientación integral a los jóvenes. Adicionalmente, se han incorporado los centros de llamada que dan orientación laboral a adultos y jóvenes vía telefónica. En Nueva Zelanda existe el Career Service que dispensa orientación profesional a escolares, orientadores y apoderados y facilita la vinculación con el sector productivo. También el Programa Gateway facilita las prácticas tempranas para la educación media técnico profesional y el programa KiwiCareers presenta opciones de estudio y trabajo tanto para jóvenes como para adultos. En Chile, hay un programa nacional de certificación de competencias laborales y el Sence canaliza tanto las demandas del sector productivo como las ofertas de capacitación. La orientación vocacional y profesional, si bien es débil en el sistema formal, es razonablemente buena al momento de optar por la educación terciaria. En particular, Indices del CSE permite buscar las diversas opciones disponibles para cursar estudios post secundarios. Además, Chilecalifica entrega antecedentes sobre el mercado laboral. A lo anterior se suma el Programa Futuro Laboral del Mineduc que permite tener una visión sobre las potencialidades de trabajo de los egresados de la educación superior.

En Chile, la educación técnico profesional de nivel secundario forma técnicos de nivel medio y a nivel superior todas las instituciones oficialmente reconocidas están capacitadas para entregar títulos habilitantes. Sin embargo, a nivel post secundario no existen normativas precisas, dada la autonomía institucional para otorgar títulos habilitantes lo cual genera una gran dispersión. Por ejemplo, en el caso de la Ingeniería existen carreras de distintas denominaciones y de diferente duración.

En la educación no formal el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, abre la posibilidad de normalizar las competencias necesarias así como los respectivos niveles para el desempeño profesional. Por otra parte, las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral, a nivel local, facilitan la intermediación entre empleadores, formadores y personas que buscan trabajo, en particular para sectores más vulnerables.

En otros países, como España, existe un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales regulado por el Instituto Nacional de Cualificación y se está diseñando un sistema similar para la educación superior. En Inglaterra no se ha estructurado todavía un patrón único y general para el reconocimiento de competencias, a pesar de los esfuerzos que se han hecho en tal sentido. En Nueva Zelanda se ha establecido el Plan de Fortalecimiento de Competencias (Skill Action Plan) en el cual participan entidades formadoras, empleadores y ministerios con el propósito de incrementar la potencialidad de la fuerza laboral del país. Esta misma estrategia se ha implementado a nivel de la educación superior (Tertiary Education Commission) mediante un sistema integrado de aprendizajes basados en competencias.

En el ámbito de la orientación vocacional y profesional en el caso chileno, si bien existen servicios ad hoc en los establecimientos educacionales, en general, existe la percepción

que estos son débiles y no cumplen cabalmente con su propósito. En el terreno de la educación postsecundaria, en cambio, ha habido un esfuerzo reciente por mejorar la orientación y facilitar la inserción al mundo laboral. Por una parte, los sistemas de información sobre las distintas oportunidades académicas (INDICES y DEMRE) contribuyen a encontrar la carrera que más se ajusta a los intereses de los jóvenes. Por otra parte, el portal de “Futuro Laboral” del Ministerio de Educación entrega antecedentes sobre las potencialidades de la trayectoria ocupacional de los egresados del sistema postsecundario. Asimismo, en el plano de la educación no formal el Programa Chilecalifica entrega antecedentes sobre el mercado laboral.

En países desarrollados este aspecto tiene un mayor nivel de implementación. Por ejemplo, en Canadá existen servicios de consejería subsidiados por el Estado para quienes buscan trabajo y hay oficinas de empleo que relacionan a quienes busca y ofrecen trabajo. En España, por ejemplo, los Centros de Formación, Orientación e Información para el Empleo (COIE) operan como intermediarios entre los empleadores y los estudiantes. Y, en la educación formal de adultos, se ha establecido la función de profesor tutor el que entrega orientaciones a nivel de aula. En Inglaterra, la agencia Conexions dispone de orientadores que dan atención integral a los jóvenes vía telefónica. En Nueva Zelandia el programa Gateway facilita las prácticas de los estudiantes permitiéndoles conocer mejor su campo laboral y el Career Service entrega orientación vocacional a los escolares vinculándolos al sector productivo. Y, en el nivel post secundario, el KiwiCareers orienta sobre las opciones de estudio y trabajo (Ver Cuadro 5.2.1).

Cuadro N°5.2.1. Análisis Comparado de Estrategias y Mecanismos Implementados por Países Desarrollados y Chile en Relación al Aprendizaje a lo Largo de la Vida

PAIS	ESTRATEGIA 1: ARTICULACION HORIZONTAL	ESTRATEGIA 2: ARTICULACION VERTICAL	ESTRATEGIA 3: ARTICULACION ENTRE EDUCACION Y EMPLEO	
	Mecanismo: Certificación y Reconocimiento de Estudios ⁸⁶	Mecanismo: Armonización Curricular ⁸⁷	Mecanismo: Certificación de competencias ⁸⁸	Mecanismo: Orientación Vocacional y Profesional ⁸⁹
Canadá	<p>En el plano del reconocimiento de estudios está <i>Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR)</i> que corresponde a la evaluación de aprendizajes previos. Permite reconocimiento de aprendizajes del la educación no formal en la educación formal, reconocido por algunas universidades. Ha funcionado bien.</p> <p>En el terreno de la certificación de estudios no formales está <i>Skills and Knowledge Profile (SKP)</i> que corresponde a perfiles de conocimientos y habilidades determinados por el Canadian Labour Force Development Board.</p>	Se ha establecido el Consejo de Ministros de Educación de carácter interprovincial para coordinar los estudios a distintos niveles (pre escolar, básica, media, superior y de adultos)	Uno de instancias más importantes para certificar es el Human Resource Development Canada (HRDC) que capacita para la búsqueda de empleo, para mantenerse en l trabajo, para lograr mayor seguridad e los trabajadores y mejorar el ambiente familiar.	Existen distintos programas, por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> a) Experiencias laborales de los escolares b) Un servicio de consejería para quienes buscan trabajo subsidiado por el estado c) El Programa Job Futures (Futuro Laboral) que entrega informaron sobre trayectorias laborales d) Las Oficinas de empleo que relacionan a empleadores y postulantes. e) Contratos con organizaciones locales y ONGs para que entren profesional. f) Juegos de Simulación
España	Se ha establecido el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional con	Existen distintos programas diversificados que dan la posibilidad de articulación entre	El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional tiene por función	Existen los Centros de Formación de Orientación e Información para el Empleo (COIE) gestionados por las comunidades

⁸⁶ Este mecanismo es asociable a los siguientes instrumentos: Test o exámenes y convenios.

⁸⁷ Es importante destacar que el mecanismo de armonización curricular puede asociarse tanto a la articulación horizontal como a la vertical aunque adquiere mayor relevancia para el caso de esta última. Los instrumentos vinculados a la armonización curricular son los créditos transferibles, las redes y los convenios.

⁸⁸ En este caso se pueden identificar a modo de instrumentos los test o exámenes.

⁸⁹ En este caso los principales instrumentos son: Atención personalizada o Consejería profesional, atención telefónica y atención virtual.

	<p>carácter consultivo y asesor del gobierno, destinado a: fortalecer la integración de diversas opciones de nivel profesional; y evaluar competencias profesionales.</p> <p>A nivel de país el Consejo General de Formación Profesional regula para todo el territorio los planes de estudio y títulos para la formación profesional y formula propuestas sobre el tema para la administración pública de las diferentes comunidades autónomas.</p> <p>Además, los títulos universitarios oficiales son reconocidos por el Consejo de Coordinación Universitaria.</p> <p>De igual forma, existen normativas para otorgar certificados académicos y profesionales en el sistema escolar.</p>	<p>los distintos niveles. Entre ellos, cabe reseñar el de garantía social que permite a los desertores del sistema emplear sus estudios formales.</p> <p>También la educación de adultos ofrece distintas opciones incluyendo la de autoaprendizaje y de programas vespertinos para acceder al título de Bachiller.</p>	<p>acreditar competencias profesionales. Para ello, existe el Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales en el cual cada certificación tiene una estructura modular y se ordena por niveles. Además, está en permanente actualización. El Catálogo es regulado por el Instituto Nacional de Cualificación.</p> <p>Actualmente, se está diseñando un esquema de certificación para la educación superior.</p> <p>Las comunidades autónomas deben realizar al menos 1 vez al año pruebas para otorgar el título de técnico en las distintas profesiones.</p>	<p>autónomas y que, además, operan como intermediarios entre las empresas y los estudiantes. Estos centros reciben el apoyo de equipos de orientación educativa y sicopedagógica. Dichos equipos asesoran a los profesores para el diseño curricular, participan en su desarrollo y prestan atención a los estudiantes que lo requieran</p> <p>Asimismo, diversas universidades disponen de centros de orientación, información y empleo que dan información a sus titulados y estudiantes sobre las opciones formativas y laborales, así como sobre las alternativas de práctica existentes en las empresas.</p> <p>A nivel de la educación formal de adultos existe un profesor tutor que entrega orientaciones a nivel de aula y además cada centro educativo recibe apoyo de las Universidades y del Instituto Nacional de Empleo (INEM).</p>
Inglaterra	<p>Los Awarding Bodies certifican los estudios tanto de educación general como técnicos a través de distintas certificaciones, tales como: el certificado de educación secundaria general y vocacional (GCSE), el certificado general de educación avanzada (GCA) y la</p>	<p>Recientemente se ha establecido un plan para instaurar un sistema educativo más coherente para el grupo de 14 a 19 años que incluye la incorporación de un nuevo currículo, y certificaciones que aseguren la motivación y el compromiso de</p>	<p>No se ha estructurado todavía un patrón único y general para el reconocimiento de competencias. Si bien ha habido importantes esfuerzos en tal sentido. Por lo anterior se ha sugerido:</p> <p>a) Simplificar el régimen de certificaciones prevaleciente para</p>	<p>La orientación profesional es obligatoria para todos los estudiantes mayores de 11 años. Para ello existen normas establecidas por el Consejo de Orientación (Guidance Council) que se conforma por profesionales independientes.</p> <p>También existe la agencia Conexión que</p>

	<p>certificación nacional vocacional (NVS). El otorgamiento de certificados se realiza por intermedio de más de 100 agencias.</p> <p>En el ámbito de la educación superior cada universidad certifica a sus estudiantes y para las carreras cortas se realiza a través del University Vocational Award Council (UVAC) y el National Validation Council.</p> <p>La Dirección de Cualificación y Currículum (QCA) promueve la calidad y coherencia de la educación y capacitación desde el nivel pre escolar hasta el superior.</p> <p>Recientemente también se ha creado la Oficina Reguladora de las Cualificaciones y Exámenes (OQER).</p> <p>Adicionalmente, existe un sistema único de créditos que permite la certificación de competencias por entidades acreditadas facilitando la transferencia, reconocimiento y acumulación de créditos entre distintos programas.</p>	<p>los jóvenes, el incremento de la asistencia y la generación de una estructura acorde al desarrollo curricular.</p>	<p>empleadores y aprendices;</p> <p>b) Especificar los requerimiento de los empleadores;</p> <p>c) Fijar trayectorias de empleabilidad y progresión;</p> <p>d) Responder mejor a las demandas de los aprendices</p>	<p>anteriormente se llamaba Career Service que cuenta con orientadores tiempo completo para dar una atención integral a los jóvenes.</p> <p>Asimismo, hay atención vía telefónica sobre la base de los centros de llamadas destacando entre los proveedores la agencia Learn Direct que trabaja con adultos.</p>
<p>Nueva Zelanda</p>	<p>El New Zealand Qualification Authority (NZQA) es responsable</p>	<p>El Sistema Único de Cualificaciones de Nueva</p>	<p>En el país se ha establecido del Plan de Fortalecimiento de</p>	<p>Se ha establecido el Programa Gateway que permite a los estudiantes de la educación</p>

	<p>del sistema de cualificaciones en el país. Para llevar adelante sus funciones utiliza y administra el marco nacional de cualificaciones (NQF) que provee información oficial tanto sobre competencias y estándares de desempeño como sobre los conocimientos, habilidades y destrezas de la educación secundaria.</p> <p>El NQF ha permitido establecer un sistema único de cualificaciones tanto para la capacitación como para la educación formal que permite la acumulación de créditos y la formación continua de las personas. Para estos fines se estableció el registro de aprendizajes que a mediados de la presente década tenía 1 millón de entradas, incluyendo estándares de desempeño (definidos por el National Qualifications Service) y de logro (definidos por el Nacional Certificate of Educational Achievement, NCEA). Junto con ello se han definido diez niveles de complejidad de los aprendizajes que van desde los certificados a los doctorados. En tal sentido, combinan desde exigencias de capacitación de trabajadores hasta requerimientos de la educación formal de nivel terciario.</p>	<p>Zelandia permite la articulación vertical y la progresión en el aprendizaje mediante la acreditación de distintos tipos de competencia y capacidades, particularmente en la educación superior se trabaja con el sistema de créditos que reconoce el trabajo académico en sus distintas formas. Ello, además, permite la movilidad entre educación y trabajo.</p> <p>El NQF facilita la articulación vertical mediante un sistema de acumulación de créditos reconocibles de un nivel a otro.</p>	<p>Competencias (Skill Action Plan) que tiende a ajustar al oferta y demanda de trabajo proceso en el cual participan diversos ministerios y servicios. Para ello, se trabaja coordinadamente con los empleadores, agencias de capacitación, personas que buscan empleo y los gobiernos regionales con la idea de incrementar la fuerza laboral a través del aprendizaje basado en competencias. En la misma línea, se creó una estrategia para la Educación Superior (Tertiary Education Commission) destinada a maximizar las oportunidades educacionales, fortalecer las competencias, asegurar la transición entre niveles y generar competencias relevantes.</p> <p>Todo este esquema integral basado en el aprendizaje por competencias conduce a la certificación de aprendizajes relevantes para el ejercicio laboral.</p>	<p>secundaria de nivel superior realizar sus prácticas mientras estudian dándoles la oportunidad de conocer mejor el trabajo que se desarrolla en las empresas.</p> <p>Por otra parte, el Career Service que forma parte del Work and Income entrega orientación vocacional a los escolares mediante visitas, capacitaron de los orientadores, apoyo para los apoderados, y vinculaciones con el sector productivo. Para ello se estableció una Guía de Procedimientos (National Administration Guidelines).</p> <p>Para la educación postsecundaria se utiliza el sistema KiwiCareers que provee orientación sobre las opciones de estudio y trabajo y existen también entidades autofinanciadas que entregan orientación vocacional a los adultos.</p> <p>Finalmente, en la última década ha habido una política expresa de los gobiernos en materia de orientación, particularmente, con los sectores más vulnerables.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>El NZQA ha delegado algunas de sus atribuciones a otros organismos como los Institutos Tecnológicos Politécnicos de Nueva Zelandia y al Comité de Carrera Politécnica, a la Asociación de Institutos Profesionales de Formación de Docentes y al Comité de Acreditación de los Institutos Pedagógicos con el fin de acreditar los estudios de carácter técnico.</p> <p>Además, existe el Comité de Vicerrectores de Nueva Zelandia (NZVCC) que a través del Comité de Programas Académicos Universitarios (CUAP) supervisa los procedimientos para la aprobación de programas y el otorgamiento de títulos.</p>			
Chile	<p>Existe un sistema único de exámenes válidos para todos los establecimientos escolares del país que se lleva en un registro que administra el Mineduc.</p> <p>A nivel terciario, existen opciones de reconocimientos parciales de estudios, y de reconocimiento de títulos y grados entre las diversas instituciones destacando las funciones de la UCH para el reconocimiento y los acuerdos del CRUCH para la movilidad estudiantil. En este plano existe un acuerdo de las universidades del Consejo de Rectores para implementar</p>	<p>El tránsito de la educación media a la superior exige como condición esencial la licencia secundaria. Para las universidades del CRUCH y algunas universidades privadas existe una prueba nacional unificada (PSU) que permite rankear a todos los postulantes del sistema como condición de ingreso.</p> <p>El Programa Chilecalifica es parte de un Sistema de Formación Permanente facilitando la articulación para la</p>	<p>Se ha establecido un Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales que ha definido estándares de referencia y que permite certificar las capacidades de desempeño independiente de donde se hayan adquirido. Previo a la aprobación de la ley que dio vida al SNCCL, el Programa Chilecalifica a través de SENCE y la Fundación Chile desarrollo una experiencia piloto de amplia cobertura en distintas áreas de la economía.</p> <p>De igual modo, se contempla los</p>	<p>A nivel del sistema escolar la orientación vocacional es débil, no obstante que en los establecimientos suelen existir psicólogos y orientadores.</p> <p>El Mineduc, por su parte, ha establecido el Programa Futuro Laboral que permite tener una visión de 116 carreras profesionales y técnicas.</p> <p>Asimismo, INDICES del CSE provee de un motor de búsqueda para quienes deseen incorporarse a la educación superior.</p> <p>Por otra parte, el Programa Chilecalifica entrega antecedentes e indicadores que dan</p>

	<p>el Sistema de Créditos Transferibles (SCT-CHILE)</p> <p>Además, el Programa Chilecalifica da oportunidades de reconocimiento y nivelación de estudios a personas mayores de 15 años mediante sistemas flexibles no escolarizados. Existe, igualmente, la validación por intermedio de exámenes que pueden estar orientados a la prosecución de estudios o al ejercicio laboral. En este último caso no se consideran todas las materias de los programas oficiales.</p> <p>Recientemente se ha aprobado la ley que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales que permite validar los conocimientos adquiridos tanto a través de mecanismos de capacitación, formación y de experiencias laborales.</p>	<p>formación de técnicos en distintas instancias como son la EMTP, la educación superior técnica, la formación profesional y la formación de adultos.</p> <p>El CPEIP está orientado al perfeccionamiento y actualización de directivos y profesores del sistema escolar.</p> <p>El nuevo Sistema Nacional de Certificación de Competencias, de igual manera, mediante la validación de conocimientos, permite avanzar desde un nivel educativo a otro superior.</p>	<p>Centros de Evaluación y Certificación que permiten certificar competencias laborales para empresas y trabajadores</p> <p>El SENCE, por su parte, recoge las demandas del sector productivo y apoya su articulación con los organismos técnicos de capacitación, canalizando fondos del Estado para el desarrollo de actividades formativas y asegurando el logro de las competencias requeridas mediante diversos programas orientados a distintas poblaciones objetivo.</p>	<p>cuenta de las oportunidades que ofrece el mercado laboral.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------

5.3. Análisis Comparativo de los Sistemas de Información para el Aprendizaje a lo Largo de la Vida en Distintos Países

En los párrafos siguientes se analizan los cinco componentes asociados a la implementación de los sistemas de información en los distintos países estudiados: 1) Una comparación de los sistemas de información asociados al aprendizaje continuo que han estado utilizando los países desarrollados en relación a lo que ocurre en Chile; 2) Síntesis analítica de lo que ocurre en países desarrollados en comparación con lo que acontece en Chile; 3) Diagnóstico de la situación chilena actual en relación con los sistemas de información para la educación a lo largo de la vida en la cual se incluye una matriz con los principales sitios web de interés, los problemas, las necesidades y demandas; 4) Propuesta para generar un sistema integrado y su implementación; y 5) Recomendaciones para la Implementación de dicho sistema

5.3.1. Comparación de los Sistemas de Información Asociados al Aprendizaje Continuo

El propósito de este análisis es identificar las buenas y mejores prácticas que tienen lugar en el mundo desarrollado y determinar las distancias que separan a Chile respecto de los países desarrollados en el plano de los sistemas de información para el aprendizaje a lo largo de la vida. A partir de este diagnóstico se procedió a formular una propuesta que permita un mejor desempeño aprovechando la experiencia acumulada en otras latitudes.

Para abordar este apartado del Informe, metodológicamente, se ha trabajado en función al modelo de análisis conceptual presentado en el segundo capítulo. Particularmente, se ha utilizado la descripción y análisis de los recursos y medios que componen todo el sistema de información el cual a su vez se nutre de las estrategias, mecanismos e instrumentos establecidos en el modelo de análisis. Específicamente, la descripción de los recursos y medios se ha organizado en relación a tres componentes: bases de información, páginas web, y publicaciones y otros.

A continuación, en el Cuadro 5.3.1 se presenta la información levantada para cada uno de los países estudiados.

Cuadro N°5.3.1. Análisis Comparado de los Sistemas de Información Implementados por Países Desarrollados y Chile en Relación al Aprendizaje a lo Largo de la Vida

PAIS	SISTEMAS DE INFORMACION		
	Bases de Información	Páginas web	Publicaciones y otros
Canadá	<p>La Agencia HRDC es responsable de recopilar información sobre puestos de trabajo, profesiones, itinerarios profesionales, posibilidades de formación y tendencias del mercado laboral a nivel nacional.</p>	<p>Existe el Service Canada que se organiza en torno a tres ejes: Identificación y búsqueda de oportunidades en carreras profesionales, oportunidades de aprendizaje para adultos, y derechos y beneficios de los trabajadores. Ello se plasma en el sitio web www.jobfutures.ca que entrega antecedentes sobre 265 grupos ocupacionales y 155 campos de estudio.</p> <p>Además, las provincias han financiado cerca de 700 sitios web que dan acceso a información sobre oportunidades laborales y educativas para los adultos.</p> <p>Existen también otros sitios como el Canada Work Infonet que es una biblioteca virtual con más de 3.000 sitios web sobre carreras, ocupaciones, mercado laboral y aprendizaje permanente.</p>	<p>En este plano destaca Job Futures que es una publicación electrónica sobre oportunidades de empleo.</p> <p>Además, existen los 595 centros del Service Canada que a través de servicio telefónico y de Internet brindan apoyo a la ciudadanía sobre los programas y servicios que presta el gobierno en materia de información</p>
	El gobierno nacional es el	El más importante de los sistemas de	Una de las publicaciones más

<p style="text-align: center;">España</p>	<p>responsable de establecer un sistema integrado de información que ayude a las personas a definir sus trayectorias vocacionales y mejorar su empleabilidad. Para estos fines se ha establecido el Catálogo Nacional de Cualificaciones y Profesiones</p>	<p>apoyo virtual es el Ploteus (http://ec.europa.eu/ploteus) que es un portal de toda la Comunidad Europea destinado a ayudar a estudiantes, trabajadores, padres, orientadores y profesores, proporcionando información sobre oportunidades de formación tanto académica como profesional</p>	<p>significativas es el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que forma parte del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional constituido por un conjunto de instrumentos y acciones que dan cuenta de opciones de formación, de evaluación y acreditación de competencias profesionales</p>
<p style="text-align: center;">Inglaterra</p>	<p>El gobierno inglés ha asumido la responsabilidad de entregar información sobre educación y trabajo a través de un sistema abierto (directgov). Para ello ha generado una plataforma que incluye distintas áreas, tales como: educación, salud, trabajo, medio ambiente y que está dirigido a distintos públicos como apoderados, discapacitados, jóvenes y adultos.</p> <p>Paralelamente, existe una base de datos informatizada a la cual tienen acceso los consejeros de LearnDirect que contiene 600.000 posibilidades de formación en todos los niveles educativos y de capacitación (www.leardirect.co.uk)</p>	<p>La plataforma directgov (http://www.direct.gov.uk) permite acceder a valiosa información referida a educación y empleo</p> <p>El sitio más importante para los graduados está alojado en http://www.prospects.ac.uk que provee abundante información sobre el mercado laboral y que dispone de un motor de búsqueda para los distintos sectores y ramas de la economía y entrega antecedentes sobre las trayectorias laborales de los egresados</p>	<p>Learndirect es un servicio que opera a través de centros de llamadas que da orientación educativo laboral a los adultos vía teléfono. La consejería se lleva a cabo en una sucesión de llamadas de complejidad creciente que va desde los 3 minutos en la primera a los 15 minutos en la tercera llamada.</p> <p>Existe una gran diversidad de documentos impresos de apoyo a la orientación profesional y laboral que está disponible para los especialistas que trabajan en LearnDirect.</p> <p>Junto con ello, LearnDirect organiza campañas de marketing a través de la televisión y radio para fomentar la demanda de consejería</p> <p>A lo anterior se suma un conjunto de publicaciones gratuitas para los</p>

			graduados de la educación superior y que se asocian al sitio Prospects entre las cuales se puede citar: Prospects Graduate, Prospects Directory, Prospects Service Magazine, Prospects Finalist Magazine, Prospects Postgraduate Magazine, What do graduates do (esta última incluye 28 tópicos relacionados con la situación laboral de los egresados).
Nueva Zelandia	El gobierno neozelandés ha conformado un sistema de información que entrega antecedentes sobre carreras, orientación, consejería y todo lo referente al campo ocupacional.	El KiwiCareers web generó un sitio que consta de diez secciones, a saber: Consejería, Ocupaciones; cursos y capacitaciones; herramientas para ajustar las capacidades individuales con la oferta; información sobre lo que ocurre en las distintas áreas de empleo incluyendo aspectos estadísticos y de capacitación, tendencias del mercado laboral; recursos y publicaciones; e información e investigaciones sobre la orientación educativa y laboral y sobre las trayectorias	El KiwiCareers entrega gran cantidad de información sobre recursos y sobre diferentes publicaciones para planificar la trayectoria educativo-laboral
	Distintos organismos estatales han desarrollado bases de información que facilitan la orientación formativa y laboral. Entre ellos se pueden desatacar el Ministerio de Educación que posee datos detallados de todos los niveles educativos de la educación formal y de las proyecciones laborales de los	MINEDUC centralizado: Programa de Perfeccionamiento del CPEIP El Sistema de Información de Estadísticas Educativas (SIEE) de la Diplap El Simce Divesup Mecsup	Servicio de atención ciudadana del Mineduc que recibe consultas y da atención personalizada y permite algunos trámites vía telefónica o mediante INTERNET Anuario Estadístico del CRUCH Indices del CSE

<p style="text-align: center;">Chile</p>	<p>egresados (Futuro Laboral). A este se suman los organismos descentralizados del Mineduc, tales como: CNA, CSE, CPEIP, CRUCH, y CONICYT, INGRESA, JUNAEB, JUNJI.</p> <p>Además, el DEMRE de la U. de Chile dispone de un sistema de información sobre las opciones para estudiar en la educación superior a los alumnos que rinden la PSU.</p> <p>Por su parte, el Ministerio del Trabajo, particularmente a través del Sence da información sobre todas las oportunidades de capacitación y de los mecanismos o instancias (OTEC, OTIC y OMIL) para implementarlas. El SENCE posee una base de información que incluye un registro nacional de cursos de capacitación, de organismos capacitadores, datos de empleabilidad y del sector productivo.</p> <p>El Mideplan dispone de dos bases de datos relevantes: la del Programa Fosis que da todas las opciones de formación y ayudas para los sectores más vulnerables y la de las Encuestas Casen.</p>	<p>Futuro Laboral</p> <p>MINEDUC descentralizado: JUNAEB JUNJI CONICYT Programa Becas Chile INGRESA (Crédito con Aval del Estado) Indices del CSE CRUCH CNA</p> <p>Universidad de Chile DEMRE (U. de Chile)</p> <p>Ministerio del Trabajo: El programa Sence incluye los siguientes portales relacionados con los sistemas y aplicaciones en línea del Servicio: Franquicia Tributaria: OTEC: http://solicurso.sence.cl/acceso.html y OTIC: http://www.sence.cl/otic.htm; EMPRESAS: http://www.sence.cl/empresas.htm; OMIL: http://www.sence.cl/omil.htm; Bonificación a la Contratación de Mano de Obra: http://proempleo.sence.cl; Bonificación a la Contratación de</p>	
-------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	<p>También resultan relevantes las bases que integran a diversos ministerios en especial Chilecalifica que depende de los Ministerios de Economía, Educación y Trabajo.</p>	<p>Mano de Obra – Beneficiarios Sistema Chile Solidario: http://solidario.sence.cl; Programas Sociales: http://sociales.sence.cl; Sistema de Apoyo a la Administración de los Programas Sociales: http://psociales.sence.cl; Registro de Receptores de Fondos Públicos: http://receptores.sence.cl</p> <p>El Sistema Nacional de Competencias Laborales que es parte del Chilecalifica y Fundación Chile (www.competenciaslaboraleschile.cl)</p> <p>Mideplan: El Mideplan tiene los portales del Fosis, de las Encuestas Casen, y la guía de derechos sociales</p> <p>Ministerio de Economía: Chileclie</p> <p>Gobierno de Chile Otro sitio web estatal que organiza información para distinto tipo de usuarios es: Chilegov</p>	
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

5.3.2. Síntesis Analítica de los Sistemas de Información Implementados en los Países Estudiados

En este apartado se lleva a cabo una sistematización comparada de los antecedentes vinculados a los sistemas de información para cada uno de los países bajo estudio organizado sobre la base de los recursos y medios establecidos en el modelo de análisis, esto es: bases de información, páginas web, publicaciones y otros.

Del análisis de los distintos sistemas de información que poseen los países desarrollados es posible relevar la experiencia neozelandesa que ha logrado consolidar un sistema integrado de información para el aprendizaje a lo largo de la vida que abarca a todos los niveles educativos y que comprende tanto la educación formal como no formal. Tal es el caso de Career Services (<http://www.careers.govt.nz>) que dispone de un sitio que incluye los siguientes componentes: consejería, ocupaciones, cursos y capacitaciones, herramientas para ajustar capacidades individuales e intereses con la oferta, establecer lo que está pasando en distintas áreas de empleabilidad, tendencias del mercado laboral, recursos y publicaciones, información e investigación acerca de la orientación educativa y laboral y las trayectorias.

5.3.2.1. Bases de Información

En general, en todos los países existen sistemas de información asociados al Aprendizaje a lo Largo de la Vida. De preferencia, los sistemas son administrados por organismos estatales y comprometen la acción de los gobiernos. Se observa también que existe una cierta tendencia a integrar y articular antecedentes de distintas fuentes sobre las posibilidades de educación e incorporación al trabajo con miras a facilitar el acceso a información relevante para los usuarios. En el caso canadiense la agencia HRDC está a cargo de compilar y sistematizar los antecedentes referidos a los distintos puestos de trabajo, las profesiones, los itinerarios y trayectorias laborales, las posibilidades de formación existentes y las tendencias del mercado laboral en el país. En el caso de España es el gobierno nacional el que tiene a su cargo la responsabilidad de establecer un sistema integrado de información que contribuya a perfilar las trayectorias vocacionales y mejore la empleabilidad de las personas. Para ello, ha desarrollado el Catálogo Nacional de Cualificaciones y Profesiones. Por su parte, el gobierno inglés ha adoptado la responsabilidad de dar información sobre educación y empleo por medio de un sistema abierto (Directgov), estableciendo para estos fines una plataforma integral que incluye distintas áreas, tales como: educación salud, trabajo y medio ambiente. El sistema está orientado a satisfacer las demandas de distintas poblaciones, tales como: apoderados, discapacitados, jóvenes y adultos. Del mismo modo, ha implementado una base de datos informatizada con 600.000 posibilidades de formación para todos los niveles de educación formal y no formal y destinada a apoyar el trabajo de los consejeros de LearnDirect. En Nueva Zelandia, en cambio, se ha establecido un sistema de información integrado que entrega antecedentes sobre: carreras, orientación, consejería, y lo referente al campo ocupacional. En el caso chileno hay diferentes entidades del Estado que administran bases de información entre las cuales se pueden mencionar: el Mineduc a través de sus distintos organismos centralizados y descentralizados, el Mintrab, el Ministerio de Economía y el Mideplan.

Al comparar el sistema chileno con lo que ocurre en otros países desarrollados se observa que en este caso las bases de información no están suficientemente concatenadas y son alimentadas en forma independiente por cada una de las entidades que las administran. Esta situación claramente no favorece la búsqueda de información de respaldo para la toma de decisiones en relación al aprendizaje a lo largo de la vida y contrasta con lo observado en algunos países desarrollados donde aparecen mucho más articuladas.

5.3.2.2. Páginas web

En todos los países en estudio, incluyendo Chile, existe una cantidad significativa de páginas web que proveen información asociada con el aprendizaje a lo largo de la vida. Cada una de ellas da cuenta de temas específicos entregando información detallada sobre los diversos aspectos considerados. En el caso canadiense los sitios web se organizan en torno a tres ejes: identificación y búsqueda de oportunidades en las carreras profesionales, oportunidades de aprendizaje para adultos, y derechos y beneficios de los trabajadores. En este caso, debido a la organización política del país, existe una descentralización territorial que implica el desarrollo de numerosas páginas que atienden a las necesidades de la población de cada una de las provincias. Para España es importante destacar el esfuerzo por alinearse con el resto de la Comunidad Europea. Ello se explica por las potencialidades de estudio y trabajo que se derivan de la movilidad educativo-laboral de los miembros de la Comunidad. En este sentido, cabe destacar las páginas asociadas a PLOTEUS que es un portal diseñado para todos los países de la Comunidad Europea. En Inglaterra las distintas páginas web están principalmente asociadas a la plataforma Directgov que, entre otros aspectos, entrega información sobre educación y empleo. Así también, se destaca el sitio Prospects que dispone de motores de búsqueda de oportunidades laborales para los graduados de la educación superior. En Nueva Zelanda, como ya se ha señalado, resalta el sitio del Career Services que se origina en el KiwiCareers y que contiene antecedentes sobre consejería, ocupaciones, capacitación, ofertas de empleo y estudios. En el caso de Chile las páginas están asociadas a algunos ministerios los cuales disponen de numerosos portales vinculados al aprendizaje a lo largo de la vida. Dichas páginas no siempre están relacionadas entre sí y en ocasiones duplican información o bien entregan datos puntuales (referidos a un mismo indicador) que no coinciden. Cabe reseñar que hay páginas que contienen bastante información, tal como acontece con el sitio del Mineduc, el Sence, y Chilecalifica. En cuanto al diseño y alcances de sitios web Chile no presenta en la actualidad un retraso en comparación a los países desarrollados. Por el contrario, se está en presencia de sitios de alta calidad pero que no se articulan.

5.3.2.3. Publicaciones y Otros

En este ámbito la tendencia observada es que el formato electrónico ha ido reemplazando paulatinamente a las publicaciones impresas. Ello se explica por el creciente desarrollo de las tecnologías de la información, el menor costo, y el creciente acceso de usuarios a Internet. En algunos casos las publicaciones impresas son replicadas en formato electrónico y las publicaciones electrónicas son editadas en versiones impresas. A lo anterior se suma el desarrollo de sistemas de apoyo y orientación vía telefónica o centros de llamadas en los países desarrollados donde algunos servicios son subsidiados por el Estado, mientras que en otros casos son de cargo de los usuarios. En Canadá, por ejemplo, destacan los centros de atención telefónica que proveen apoyo respecto de distintos programas gubernamentales. En España, la principal publicación es el Catálogo Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. En Inglaterra, además de una gran variedad de documentos impresos, llama la atención la existencia de los centros de llamada (LearnDirect) que están diseñados sobre la base de una sucesión de conversaciones de complejidad creciente. En Nueva Zelanda existen diversas publicaciones, particularmente asociadas al KiwiCareers que facilitan la planificación de la trayectoria educativo-laboral de los usuarios. En el caso chileno, se publican en periódicos de alta circulación antecedentes sobre las opciones educacionales (Indíces) y sobre resultados académicos (SIMCE, por ejemplo) que facilitan las decisiones de los usuarios. También se publica información estadística como la registrada en los Anuarios Estadísticos del CRUCH y folletería de programas de apoyo que genera Mideplan y el Mintrab. Asimismo, el Mineduc ofrece algunos servicios restringidos de consulta personalizada vía telefónica.

Resulta evidente que Chile está en línea con las tendencias de los países desarrollados en el sentido de potenciar las publicaciones electrónicas por sobre las publicaciones impresas como

una herramienta para orientar y facilitar la toma de decisiones de los distintos tipos de usuarios, tanto en materia educativa como laboral. No obstante, aparece a la zaga en cuanto al desarrollo de una atención más personalizada basada en los centros de llamada los que eventualmente podrían ser subsidiados por el Estado.

6.- PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES PARA IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE INFORMACIÓN INTEGRADO

En los párrafos siguientes se hace una propuesta para generar un sistema integrado de información de apoyo para el aprendizaje a lo largo de la vida y se proveen recomendaciones para su implementación

6.1. Propuesta para generar un sistema de información integrado

La propuesta que aquí se presenta se ha estructurado sobre la base de los problemas actuales y de las demandas y necesidades de los usuarios teniendo en consideración para ello las experiencias exitosas de otros países. En tal sentido, la elaboración de una plataforma única que integre datos de distintas fuentes y que permita a usuarios heterogéneos ubicar la información requerida en función de demandas diversas puede ser una solución adecuada para superar la dispersión existente en la actualidad. Para ello se propone implementar bases relacionales con datos concatenados a través de variables comunes como por ejemplo el rol único nacional que se asigna al nacer a cada chileno.⁹⁰

Para enfrentar las debilidades de carácter técnico es necesario establecer una modalidad de trabajo que garantice mediante procesos de compilación, y verificación, que la calidad de la información entregada satisfaga verdaderamente las demandas para lo cual debe contarse con equipos, recursos humanos y procedimientos adecuados.

Para superar las debilidades asociadas con los actores es indispensable establecer procedimientos para agilizar y garantizar la entrega de información confiable y oportuna por parte de las instituciones proveedoras. De igual forma, se podría externalizar los servicios de diseño y mantenimiento de modo de evitar los problemas y vacíos que genera la rotación de personal. También se propone generar encuestas periódicas a los distintos tipos de usuarios para asegurarse que la información entregada les resulte relevante y útil. Asimismo, se sugiere que se establezcan procedimientos para procesar los datos de tal suerte que satisfagan las necesidades de expertos, por un lado, y de público de menor preparación, por otro. En esa perspectiva, para estructurar un sistema de información integrado se propone organizar los antecedentes considerando cuatro dimensiones: a) las etapas de la trayectoria educativo-laboral; b) los requerimientos de información de diferentes usuarios; c) los usuarios propiamente tal; y d) los organismos proveedores de información.

En relación a las etapas de la trayectoria educativo-laboral cabe mencionar que esta dimensión incluye los niveles educativos de pre escolar, básica, media (científico-humanista y técnico profesional), superior y de adultos, así como la educación no formal a través de la capacitación y el perfeccionamiento y los datos sobre ocupación y empleo.

En lo que respecta a los requerimientos de los usuarios se consideran los datos sobre establecimientos educacionales y entidades capacitadores, las opciones de programas, cursos y carreras, los indicadores de calidad, la localización de la oferta educativa o de formación, los costos y opciones de financiamiento, las formas y procesos de postulación, las convalidaciones, las certificaciones, los planes y programas de estudio, las opciones de orientación vocacional y profesional, y las tendencias del mercado laboral.

⁹⁰ Por ejemplo, podría considerarse algunas opciones como el portal www.chileclic.gob.cl del Ministerio de Economía o como el www.direct.gov.uk de Inglaterra. La administración de la plataforma implicará la mantención y actualización continua de ella. La construcción de dicha plataforma debiera lograrse mediante el concurso de profesionales idóneos y altamente capacitados tanto en la parte tecnológica como en la parte referida a la sistematización de información y construcción de indicadores.

En lo que concierne a los usuarios preferentes hacia los cuales están dirigidos estos sistemas se puede señalar a los estudiantes e interesados, a los padres y apoderados, sostenedores, técnicos y expertos, a los servicios de orientación, a los organismos certificadores, y a los empleadores

En cuanto a los organismos proveedores de información se propone establecer las responsabilidades a nivel de ministerios incluyendo educación, trabajo, planificación y economía. Ello, en el bien entendido que cada una de estas entidades dispone de un conjunto de organismos, servicios y programas que aportan datos en relación a la información que demandan los usuarios. Parte de dicha información se ha mostrado en **el Cuadro 4.2.3.1** de los sitios web existentes en la actualidad.

Como se muestra en el Cuadro 6.1 lo más relevante respecto a la propuesta no es la creación de nuevos sitios web, sino que la articulación de los sitios existentes mediante una plataforma que permita concatenar a través de links los antecedentes que se requieren para los distintos usuarios en las diferentes etapas de la trayectoria educativa y laboral.

Cuadro 6.1. Datos Requeridos para la Generación de un Sistema de Información para el Aprendizaje a Lo Largo de la Vida

Etapas de la trayectoria educativa y laboral	Educación Pre escolar / Básica y Media CH	EMTP	Educación Superior	Educación de adultos	Capacitación y perfeccionamiento	Empleabilidad
Requerimientos de información de los usuarios	Establecimientos	Establecimientos	Establecimientos	Establecimientos	Entes capacitadores (OTEC)	Trayectoria educativo-laboral (Cargos, ocupaciones, ingresos, perfiles)
	Indicadores de Calidad	Opciones de especialidades	Opciones de carreras	Indicadores de Calidad	Oferta de cursos y programas disponibles	Tendencias del mercado laboral (tasas de desocupación, tasas de empleo, stock)
	Localización	Indicadores de Calidad	Indicadores de Calidad	Localización	Opciones de especialidades	Programas de apoyo a sectores vulnerables
	Costo	Localización	Localización	Costo	Indicadores de Calidad	Opciones de orientación y apoyo (OMILs, centros de llamada)
		Costo	Postulaciones y acceso (PSU, licencia, NEM, Exámenes de Admisión)	Convalidación y reconocimiento de estudios	Localización	
			Financiamiento (Costos, Becas, créditos)	Certificación de competencias	Costo	
		Oportunidades de Prácticas	Trayectoria laboral	Opciones de orientación vocacional y profesional	Trayectoria laboral	
		Información laboral	Reconocimiento de		Convalidación y	

			estudios previos		reconocimiento de estudios	
		Opciones de orientación vocacional y profesional	Curriculum (Plan de Estudios, mallas)		Certificación de cualificaciones y competencias	
			Títulos y grados otorgados		Programas de apoyo a sectores vulnerables	
					Franquicias tributarias	
					Opciones de orientación y apoyo (OMILs, centros de llamada)	
Usuarios	Padres y apoderados	Padres y apoderados	Postulantes	Padres y apoderados	Población económicamente activa	Población económicamente activa
	Sostenedores	Sostenedores	Estudiantes	Sostenedores	Sostenedores	Empleadores
	Técnicos y Expertos Orientadores (E. Media)	Técnicos y Expertos	Padres y apoderados	Técnicos y Expertos	Empleadores	Organismos de Capacitación
		Orientadores	Sostenedores	Orientadores	Organismos de Capacitación	Organismos certificadores
		Empleadores	Técnicos y Expertos		Organismos certificadores	Servicios de Orientación (Call centers)
			Colegios Profesionales		Servicios de Orientación (Call centers)	Técnicos y Expertos
			Empleadores		Técnicos y Expertos	
Organismos Proveedores de Información	Mineduc	Mineduc	Mineduc	Mineduc	Mineduc	Mintrab
		Mintrab	Mintrab	Mintrab	Mintrab	MINISTERIO DE ECONOMIA
					Mideplan	

6.2. Recomendaciones para la implementación de un sistema de información integrado

A partir de los problemas previamente delimitados y de la propuesta para implementar un sistema de información integrado para la educación permanente se formulan a continuación algunas recomendaciones para su puesta en marcha.

Para la implementación de un sistema de información integrado se deben considerar tres dimensiones: el montaje y mantenimiento de la plataforma, los aspectos técnicos de la información y la interacción con los proveedores y usuarios involucrados.

Con respecto al futuro montaje y mantenimiento de una plataforma de educación permanente la lógica indica que debería estar alojada en el Ministerio de Educación para lo cual se requeriría un sistema de apoyo técnico y administrativo constante. La construcción de dicha plataforma debiera lograrse mediante el concurso de profesionales idóneos y altamente

capacitados tanto en la parte tecnológica como en la parte referida a la sistematización de información y construcción de indicadores.

En cuanto a los aspectos técnicos es necesario establecer un control y monitoreo de la información. Para ello debiera existir una unidad que tenga, entre otras, las siguientes funciones:

a) solicitar información a las distintas instancias con autoridad para exigir el envío de datos;

b) definir variables e indicadores relevantes y consistentes para distintos ministerios, organismos y servicios;

c) revisar la consistencia y confiabilidad de los datos que entregan los proveedores, incluyendo el análisis de series históricas;

d) socializar la información de manera amigable pensando que se está apuntando a un público amplio y heterogéneo con distintas necesidades; y

e) garantizar que exista información oportuna y actualizada de los diferentes organismos y programas.

En lo que concierne a los usuarios y proveedores es fundamental generar mecanismos de consultas periódicas que permita detectar sus demandas. Para ello se recomienda que un grupo de especialistas recabe sistemáticamente opiniones de los actores a través de distintos mecanismos tales como encuestas, grupos focales, entrevistas grupales, etc. Por otra parte, se requiere de especialistas en el ámbito comunicacional que diseñen formatos de presentación de los datos que sean amigables y de fácil acceso y manipulación para un público heterogéneo. De igual forma, se sugiere que se generen informes técnicos especializados para satisfacer las demandas de los expertos y de los “policy makers”.

XXXX

- Comisión Europea (2000). Informe europeo sobre la calidad de la educación. CEE.
- Consejo Europeo (2000). Conclusiones de la Presidencia. Lisboa 23 y 24 de Marzo. En http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_es.htm
- European Ministers of Education (1999). Joint declaration of the European Ministers of Education Convened in Bologna on the 19th of June 1999. En <http://www.crue.org/decbolongnaingles.htm>

7. BIBLIOGRAFIA

Bibliografía del Capítulo 1: Antecedentes

- Antequera, G. (2004). Aportaciones del Comunicado de Londres en el Proceso de Bolonia. En Revista Observar 1, pp.133-140.
- Bermejo, B. (2006). La formación a lo largo de la vida: Exigencias sociolaborales y desarrollo personal. En <http://tecnologiaedu.us.es/formaytrabajo/Documentos/lin5ber.pdf>
- Carimán, B. (2008). Boletín MECESUP. En <http://www.mecesup.cl>
- CNIC (2008). Hacia una Estrategia Nacional de Innovación para la Competitividad. Volumen 2. Santiago, CNIC.
- Consejo de Rectores (2007). Guía Práctica para la Instalación del SCT-Chile, Créditos Académicos Transferibles. Disponible en: http://www.sct-chile.cl/download/Guia_Practica_SCT.pdf
- Council of the European Union (2008). Draft 2008 joint progress report of the Council and the Commission on the implementation of the 'Education & Training 2010' work programme "Delivering lifelong learning for knowledge, creativity and innovation". EDUC 29 SOC 46. Council of the European Union. En http://ec.europa.eu/education/pdf/doc66_en.pdf
- Delors, J, et al. (1996). Learning: The Treasure Within. Report to Unesco of the International Commission on Education for the Twenty-first Century. Paris, UNESCO Publishing.
- European Ministers of Education (2001). Towards the European Higher Education Area. Communiqué of the meeting of European Ministers in charge of Higher Education in Prague on May 19th 2001. En <http://www.crue.org/comcumbrepraga.htm>
- European Ministers of Education (2003). "Realising the European Higher Education Area". Communiqué of the Conference of Ministers responsible for Higher Education in Berlin on 19 September 2003. En http://www.uibk.ac.at/fakten/leitung/lehre/bologna/downloads/berlin_communique.pdf
- Fretwell, D. & Colombano, J. (2000). Adult Continuing Education: An Integral Part of Lifelong Learning. Washington, D.C., World Bank. En http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1099079877269/547664-1099079911871/Adult_Continuing_Edu.pdf
- Hatton, M. (Ed.)(1997). Lifelong Learning: Policies, Practices and Programs. Toronto, APEC
- OCDE (1996). "Lifelong Learning for All". OECD Publications, France.
- OCDE (2001). Economics and Finance of Lifelong Learning, OECD Publications, France.
- OCDE (2003a). Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap. Paris: OECD.
- OCDE (2003b). Beyond rhetoric: Adult learning policies and practices. En <http://www.oecd.org/dataoecd/18/57/18466358.pdf>
- OCDE (2007a). "Lifelong Learning and Human Capital", Policy Brief, OCDE, July 2007. Disponible en: <http://www.oecd.org/dataoecd/43/50/38982210.pdf>

- Pacheco, P., Brunner, J.J., Elacqua, G. y Salazar, F. (2005). Nuevas Competencias, Exigencias, Profesionales y Life Long Learning. En <http://mt.educarchile.cl/mt/jjbrunner/archives/Plataforma%20Life%20Long%20Learning.htm>
- Pérez Serrano, G. (2005). Aprender a lo largo de la vida. Desafío de la sociedad actual. En <http://www2.uhu.es/agora/digital/numeros/01/01-articulos/monografico/perez-serrano.PDF>
- Prieto, J. P. & Mujica, C. (2007). Sistema de Créditos Transferibles y Carga de Trabajo de los Estudiantes en las Universidades del Consejo de Rectores. Revista Calidad de la Educación N°26, 1° Semestre año 2007. Consejo Superior de Educación, Santiago de Chile. Disponible en http://www.cse.cl/public/Secciones/seccionpublicaciones/doc/56/cse_articulo597.pdf
- Unesco (2002). Learning Throughout Life: Challenges for the 21st Century, Unesco Publishing, France.
- Unión Europea (2005). Memorando sobre el Aprendizaje lo largo de la Vida. En <http://www.eurydice.org/Documents/survey3/es/FrameSet.htm>
- Zúñiga, M. (2005). Movilidad estudiantil y articulación horizontal entre universidades. Artículo presentado a Seminario Internacional “Intercambio Estudiantil y Cambio Curricular” celebrado en la Universidad Nacional de Cuyo Mendoza 11 y 12 de agosto del 2005.

Bibliografía del Capítulo 2: Marco Conceptual

- Alexim, J.C. (2006). Relaciones de trabajo, empleo y formación profesional. Cinterfor, Montevideo.
- Araneda, H. (2006), “Hacia un sistema de aprendizaje a lo largo de la vida: oportunidad del sistema de certificación de competencias laborales”. Serie En Foco N°75. Expansiva, Santiago de Chile.
- Behringer, F. & Coles, M. (2003). The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning. Towards an Understanding of the Mechanisms that Link Qualifications and Lifelong Learning. OECD Education Working Paper N° 3.
- CEDEFOP (Sellin, B. 2002), *Scenarios and strategies for vocational education and lifelong learning in Europe*, summary of findings and conclusions of the joint CEDEFOP/ETF project (1998-2002), Luxembourg, OOEPEC, Panorama series, 60 pp.
- CINDA (2000). Acreditación de programas, reconocimiento de títulos e integración. Experiencia en países latinoamericanos y europeos. Santiago, CINDA.
- CNIC (2008). Hacia una Estrategia Nacional de Innovación para la Competitividad. Volumen 2. Santiago, CNIC.
- Commission of the European Communities (2000). A Memorandum on Lifelong Learning, Commission Staff Working Paper.
- Delors, J, et al. (1996). Learning: The Treasure Within. Report to Unesco of the International Commission on Education for the Twenty-first Century. Paris, UNESCO Publishing.
- ECTS (2006). Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos. Disponible en http://ec.europa.eu/education/programmes/Socrates/ecos/index_es.html
- Ferrández, A. (2001). Ideas para seguir reflexionando, en Grupo CIFO-IFES: III Congreso de Formación Ocupacional. Formación, Trabajo y Certificación: Nuevas perspectivas del trabajo y cambio en la formación. Zaragoza: Diputación Provincial.
- Ibarra, C. (2007). Información y Análisis de los Programas de Desarrollo de Capital Humano y de Antecedentes Relativos a la Formación de Nivel Terciario. Informe Final. Santiago, PIIE.
- Molitor, M. (2005). “Movilidad estudiantil y cambio curricular. La experiencia europea. En CINDA, Movilidad Estudiantil (pp.157-170). Santiago: CINDA.

- OCDE (2003b). Beyond rhetoric: Adult learning policies and practices. En <http://www.oecd.org/dataoecd/18/57/18466358.pdf>
- OCDE (2007b). “Qualifications Systems: Bridges to Lifelong Learning”. OECD. Abstract disponible en: http://www.oecd.org/document/53/0,3343,fr_2649_34859051_38465013_1_1_1_1,00.html
- Rincón, J., (1998) Cooperación del Personal Académico: Mecanismo para la integración del Sistema Universitario Nacional. Universidad Simón Rodríguez, Venezuela.
- Unesco (1997). Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE). 29 C/20, París, 1997. Reimpresión en mayo de 2006. http://www.uis.unesco.org/TEMPLATE/pdf/iscled/ISCLED_E.pdf
- Zúñiga, M. (2005). Movilidad estudiantil y articulación horizontal entre universidades. Artículo presentado a Seminario Internacional “Intercambio Estudiantil y Cambio Curricular” celebrado en la Universidad Nacional de Cuyo Mendoza 11 y 12 de agosto del 2005.

Bibliografía del Capítulo 3: Estudio de Casos Internacionales

Caso de Canadá

- Barker, K. (2001). Learning Systems in the Future for the Future. En Education Canada. Vol. 41, No. 1, pp. 16-19.
- Barker, K. (1998). Lifelong learning in Canada: Visions for the future. Paper presentado en la APEC-HRD-NEDM-IDE Seventh International Seminar: Social Development and Human Resources Development in the APEC Member Economies. Tokyo. En <http://www.futured.com/documents/lifelongLearningInCanada.pdf>
- Canadian Information Centre for International Credentials (2009). Postsecondary Education Systems in Canada: An Overview. En <http://www.cicic.ca/en/index.aspx>
- Centro de Recursos para Orientadores (2009). Un sitio internacional en el desarrollo de la carrera. En <http://www.crccanada.org/crc/resources.cfm?lang=esp>
- CMEC (2008a). Report of the CMEC Working Group on Credit Transfer. Prepared for The Committee of Postsecondary ADMs (PSADM). May 2008. En <http://www.cmec.ca/postsec/indexe.asp>
- CMEC (2008b). Learn Canada 2020. Joint Declaration Provincial and Territorial Ministers of Education. En <http://www.cmec.ca/2008declaration.en.stm>
- CMEC (2009). About the Council of Ministers of Education, Canada (CMEC) En <http://www.cmec.ca/abouteng.stm>
- Faris, R. (1995). Lifelong Learning On The Knowledge Highway. Ottawa: Human Resources Development Canada, Office of Learning Technology.
- Grubb, W. N. (2002). An Occupation in harmony: The roles of markets and governments in Career information and career guidance. OECD. En <http://www.oecd.org/dataoecd/32/37/1954694.pdf>
- HRDC (2008). Online career development and vocational guidance services – Canada. En http://www.oit.org/public/english/employment/skills/hrdr/init/can_9.htm
- HRDC (2009). What are Essential Skills? En http://www.hrsdc.gc.ca/eng/hip/hrp/essential_skills/essential_skills_index.shtml
- International Bureau of Education, Unesco (2009). Canada. Profile of the Education System. En <http://www.ibe.unesco.org/es/en-el-mundo/europa-y-america-del-norte/canada/profile-of-education.html>
- OECD (2002a). OECD Review of Career Guidance Policies. Canada Country Note. En <http://www.oecd.org/dataoecd/9/41/1963039.pdf>
- OECD (2002b). Thematic Review on Adult Learning. Canada Country Note. En <http://www.oecd.org/dataoecd/22/43/1934927.pdf>
- OECD (2004). Orientación profesional y políticas públicas. Como acortar distancias.

- OECD: Paris.
- Service Canada (2008). About Service Canada. En <http://www.servicecanada.gc.ca/eng/about/index.shtml>
- Service Canada (2009). Job Futures World of Work. Labour Market Information. En <http://www.jobfutures.ca>
- StudyinCanada.com (2009). Canadian Education System. En <http://www.studyincanada.com/english/index.asp>
- The Real Game (2009). Welcome to Canada. En <http://www.realgame.com/canada.html>

Caso de España

- Comisión Europea (2003). Puesta en marcha de estrategias para la educación y la formación a lo largo de toda la vida: Informe sobre el seguimiento de la resolución adoptada por el Consejo en 2002. En http://ec.europa.eu/education/policies/2010/III_report/III_es_es.pdf
- European Union (2007). Preparation of the Joint Interim Report on the implementation of The “Education and training 2010” work programme. En http://ec.europa.eu/education/policies/2010/natreport07/es_en.pdf
- EURYDICE (2008). Eurybase. La base de datos sobre los sistemas educativos de Europa. Organización del sistema educativo español. En <http://www.eurydice.org>
- Fernández, M. (1997). Educación Permanente y Formación Profesional Ocupacional. En Revista Interuniversitaria de Formación Profesional N°30, 89-94.
- IFES (2005). Situación del aprendizaje a lo largo de la vida laboral en España. MTAS, Colección Informes y Estudios, Madrid.
- MEPSYD (2008). Formación Profesional. En <http://www.mepsyd.es/educa/jsp/plantillaAncho.jsp?id=10&area=formacion-profesional>
- Morales, J. A. (2006). Hacia la integración de los sistemas de formación para el empleo. Una perspectiva desde Andalucía. En *Educación* 38, 33-62. En <http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn38p33.pdf>
- OCDE (2003). Au-delà du discours: Politiques et pratiques de la formation des adultes, Paris, OECD.
- OCDE (2004). Orientación profesional y políticas públicas. Como acortar distancias. Paris, OECD.
- OCDE (2006). Moving Mountains. Shaping Qualifications Systems to Promote Lifelong Learning. En http://www.mepsyd.es/educa/incual/pdf/3/OCDE_SIST_CUALIS_EN.doc

Caso de Inglaterra

- Behringer, F. and M. Coles (2003). The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning: Towards an Understanding of the Mechanisms that Link Qualifications and Lifelong Learning. OECD Education Working Papers, No. 3, Paris.
- Directgov (2008). Directgov – the official government website for citizens. En <http://www.direct.gov.uk/en/index.htm>
- DfES (2005). Delivering Quality: Quality Assurance and Delivery of Careers Education, Information and Guidance for Learning and Work Within Higher Education.
- Eurydice (2008). The Education System in England, Wales, Northern Ireland En http://eacea.ec.europa.eu/ressources/eurydice/eurybase/pdf/section/UN_EN_C8_2_11_2.pdf
- European Union (2007). Education & Training 2010: 2007 Report on the UK’s progress

- towards the Lisbon Objectives.
- GB. Parliament. House of Commons (2003). 21st Century Skills: Realising our Potential: Individuals, Employers, Nation.
- GB. Parliament. House of Commons (2006). Further Education: Raising Skills, Improving Life Chances (Cm 6768).
- Higher Education Careers Services Unit (2007) Future Track: A longitudinal study of Higher Education Applicants in the UK. En International center for career development and public policy En <http://www.iccdpp.org/policyResearch/Parentsandcareerguidance/tabid/97/Default.aspx>
- Oates, T. (2003). The Roles of Partners in the Development of Occupational Standards and Vocational Qualifications, Qualifications and Curriculum Authority. London.
- OCDE (2003). OECD Review of Career Guidance Policies. United Kingdom Country Note. Paris: OECD.
- OCDE (2004). Orientación Profesional y Políticas Públicas. Como acortar distancias. OECD: Paris.
- OCDE (2007). Qualification Systems. Bridges to lifelong learning. OECD: Paris.
- QAA (2001). The Framework for Higher Education Qualifications in England, Wales and Northern Ireland.
- Watts, A.G. & Dent, G. (2002). Let your fingers do the walking": The use of telephone help lines in career information and guidance. En *British Journal of Guidance and Counselling*, vol.30, pp. 17-34.

Caso de Nueva Zelandia

- Career Services (2004). Bridging the Gap. OECD report calls for greater access to career services for all. En *Career Edge 11*, February. En http://www2.careers.govt.nz/bridging_gap.html
- Dalziel, P. (2007). Integrating employment, skills and economic development: New Zealand. Report to the Organisation for Economic Cooperation and Development. En <http://www.dol.govt.nz/publications/general/iesed/index.asp>
- Department of Labour (2008). Forces for Change in the Future Labour Market of New Zealand. En <http://www.dol.govt.nz/publications/research/forces-for-change/>
- Department of Labour (2006). Skills in the labour market. En <http://www.dol.govt.nz/lmr/archive/skills-may-06/lmr-skills.asp>
- KiwiQuals (2008). The New Zealand Register of Quality Assured Qualifications. En <http://www.kiwiquals.govt.nz/index.do>
- Ministry of Education (2004). El Sistema Educativo de Nueva Zelandia. Panorama general. En <http://www.minedu.govt.nz/~media/MinEdu/Files/EducationSectors/InternationalEducation/>
- Ministry of Education & NZQA (2008). New Zealand and the Bologna Process. En <http://www.minedu.govt.nz/educationSectors/InternationalEducation/PolicyAndStrategy/NewZealandandBologna.aspx>
- Ministry of Youth Development (2008). Policy and Research. En <http://www.myd.govt.nz/policyresearch/policyandresearch.aspx>
- Ministry of Social Development (2006). Meeting Skill Needs: A Work and Income Response, 2006. En <http://www.msd.govt.nz/about-msd-and-our-work/publications-resources/statistics/meeting-skill-needs/index.htmlp>.
- NZQA (2008a). Requirements for certification. En <http://www.nzqa.govt.nz/about/glossary/e-mi/o-r.html#q>
- NZQA (2008b). New Zealand Qualifications. En <http://www.nzqa.govt.nz/qualifications/index.html>.
- NZQA (2008c). NCEA: What is it?. En <http://www.nzqa.govt.nz/ncea/about/overview/ncea-whatisit.html>

- NZQA (2006). Nueva Zelanda. Exámenes de Certificaciones de Educación Secundaria. En <http://www.nzqa.govt.nz/publications/docs/intlbrochure-spanish.pdf>
- NZQA (2005). The New Zealand National Qualifications Framework. En <http://www.nzqa.govt.nz/framework/about.html>
- Oakes, L. & Von Dadelszen, J. (2000). The New Zealand Policy Framework for Career Information and Guidance. En http://www.ccdf.ca/ccdf2/making_waves/chapters/chapter17.pdf
- Qualifications and Curriculum Authority (2007). International Evidence on Credit Frameworks. En http://www.qca.org.uk/qca_11431.aspx
- Tertiary Education Commission (2007). Regional Statement of Tertiary Education Needs, Gaps and Priorities. En www.ucol.ac.nz/~upload/charterPage/Regional%20Statement.pdf
- Tertiary Education Commission (2008). The Tertiary Education Strategy 2007 – 2012. En <http://www.tec.govt.nz/templates/standard.aspx?id=1183>
- Wilson, A. & Young, L. (1998). Implementation of the Career Information and Guidance Policy in Schools: 1998 Follow-up Study. En http://www.educationcounts.govt.nz/publications/schooling/implementation_of_the_career_information_and_guidance_policy_in_schools_1998_follow-up_study

Bibliografía del Capítulo 4: Desarrollo de la Educación Permanente y los Sistemas de Información de Apoyo Existentes en Chile

- Chilecalifica (2009a). Sistema Nacional de Certificación de Competencias. Un paso trascendental en la instalación del Sistema de Formación Permanente. En <http://www.chilecalifica.cl/califica/showNoti.do?noticia=2742&barra=2&pagina=/bajada-noticia-frame.jsp>
- Chilecalifica (2009b). Avances previos a la ley. Proyecto Piloto de Certificación de Competencias Laborales. En <http://www.chilecalifica.cl/califica/showNoti.do?noticia=2741&barra=2&pagina=/bajada-noticia-frame.jsp>
- Chilecalifica (2009c). Sistema de Formación Permanente. En <http://www.chilecalifica.cl/prc/n-2713-Presentacion.pdf>
- Chilecalifica (2009d). ¿Qué ofrece la educación de personas jóvenes y adultas?. En <http://www.chilecalifica.cl/califica/showNoti.do?noticia=2855&barra=2&pagina=bajada-noticia-frame.jsp>
- Chilecalifica (2009e). Formación Técnica. En <http://www.chilecalifica.cl/califica/showNoti.do?noticia=334&barra=2&pagina=/bajada-noticia-frame.jsp>
- Chilecalifica (2009f). Capacitación Laboral. En <http://www.chilecalifica.cl/califica/showNoti.do?noticia=364&barra=2&pagina=/bajada-noticia-frame.jsp>
- Chilecalifica (2009g). Información y Orientación. En <http://www.chilecalifica.cl/califica/showCuerpo.do?cuerpo=292&aplic=1&barra=1&pagina=bajada-cuerpo-frame.jsp>
- Chilecalifica (2009h). Orientación Vocacional y Laboral. En <http://www.chilecalifica.cl/califica/showCuerpo.do?cuerpo=328&aplic=1&barra=1&pagina=bajada-cuerpo-frame.jsp>
- CNIC (2008). Hacia una Estrategia Nacional de Innovación para la Competitividad. Volumen 2. Santiago, CNIC.
- CONICYT (2009). Programa de Capital Humano Avanzado. En <http://www.conicyt.cl/573/propertyvalue-1756.html>
- CPEIP (2009a). Evaluación del Desempeño Profesional Docente. En http://www.cpeip.cl/website/index2.php?id_portal=1&id_contenido=85
- CPEIP (2009b). Acreditación de Instituciones y Evaluación de Cursos. En

- http://www.cpeip.cl/website/index2.php?id_portal=1&id_contenido=75
- CPEIP (2009c). Formación para Docentes en Ejercicio. En <http://www.cpeip.cl/website/index.php>
- CPEIP (2009d). Registro Público Nacional de Perfeccionamiento. En http://www.cpeip.cl/website/index2.php?id_portal=1&id_contenido=76
- CRUCH (2009). Anuarios Estadísticos. En http://www.cruch.cl/anuarios_estadisticos.html
- CRUCH (2007). Guía Práctica para la Instalación del SCT-Chile. Sistema de Créditos Académicos Transferibles. En <http://www.sct-chile.cl/descargas.htm>
- CSE (2009a). Acerca del CSE. En http://www.cse.cl/public/Secciones/seccionacercade/acerca_de_cse_que_es_cse.aspx
- CSE (2009b). Estadísticas y Bases de Datos. INDICES. En http://www.cse.cl/public/Secciones/SeccionEstadisticas/Estadisticas_Bases.aspx
- DEMRE (2009). La PSU. En <http://www.demre.cl/psu.htm>.
- Espinoza, O., Castillo, D., Márquez, P., Mena, F. y Alvarez, E. (2004). Estudio de Interés Vocacional y Laboral en Jóvenes de Enseñanza Media. Santiago: Chilecalifica-PIIE.
- Fosis (2009a). ¿Qué es el Fondo de Solidaridad e Inversión Social - FOSIS? En http://www.fosis.cl/opensite_55.asp
- Fosis (2009b). Programas. En http://www.fosis.cl/opensite_20081013164128.asp
- Fosis (2009c). Fortalecimiento Económico. En http://www.fosis.cl/opensite_20081014164726.asp
- Fosis (2009d). Fortalecimiento Social. En http://www.fosis.cl/opensite_20081014164642.asp
- González, L. E. & Ayarza, H. (Eds.) (1998). Reconocimiento y convalidación de estudios superiores y títulos profesionales en América Latina y el Caribe. Santiago: CINDA.
- González, L. E. (2000). Acreditación en la educación superior chilena. En Ayarza, H. (Editor). Acreditación de Programas, reconocimiento de títulos e integración. Experiencia en países latinoamericanos y europeos (pp.89-114). Santiago: CINDA.
- González, L. E. & Ayarza, H. (Eds.) (2006). Movilidad Estudiantil Universitaria. Santiago, CINDA.
- Ingesa (2009a). Quiénes Somos. En <http://ww2.ingresa.cl/quienes-somos/>
- Ingesa (2009b). Nuestras Tareas. En <http://ww2.ingresa.cl/nuestras-tareas/>
- Ley 20.267 (2008). Crea el Sistema nacional de Certificación de Competencias Laborales y Perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo. En <http://www.bcn.cl/leyes/pdf/original/272829.pdf>
- Mineduc (2009). El Sistema Educacional Chileno. En http://www.MINEDUC.cl/index.php?id_portal=16&id_seccion=1479&id_contenido=2759
- Mineduc (2009a). Becas y créditos para tu educación superior. En <http://www.becasycreditos.cl/>
- Mineduc (2009b). Contenidos. En http://www.mineduc.cl/index0.php?id_portal=1#
- Mineduc (2009c). Estadísticas e información oficial del sistema escolar en Chile. En <http://w3app.mineduc.cl/DedPublico/Inicio>
- Mineduc (2009d). Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño. En <http://www.sned.cl/appSned/Public/index.jsp>
- Mineduc (2009e). Educación Superior. En <http://www.educacionsuperiorchile.cl/>
- Mineduc (2009f). Futuro Laboral.cl. Carreras y Mundo del Trabajo. En <http://www.futurolaboral.cl/FuturoLaboral/index.html>
- Mineduc (2009g). Exámenes de validación de estudios o "exámenes libres" En http://www.mineduc.cl/index.php?id_portal=19&id_seccion=458&id_contenido=275
- Mineduc, DESUP (2009). Sistema de Información de la Educación Superior, SIES. En <http://www.mece2.com/portal/content/view/73/207/lang,spanish/>

- Ministerio de Economía (2009). Chile Clic Guía de Servicios del Estado. En <http://www.chileclic.gob.cl>
- Mujica, C. & Prieto J. P. (2007). Sistema de Créditos Transferibles y Carga de Trabajo de los Estudiantes en las Universidades del Consejo de Rectores. En *Calidad de la Educación* 26 (1), 293-306.
- Oficina Internacional de Educación, Unesco (2009). Chile Profile of the Education System. En <http://www.ibe.unesco.org/es/en-el-mundo/america-latina-y-el-caribe/chile/profile-of-education.html>**
- SENCE (2009a). Quienes Somos. Objetivos Estratégicos. En <http://www.sence.gob.cl/Portal.Base/Web/VerContenido.aspx?ID=576&IDI=187>
- SENCE (2009b). Quienes Somos. Misión Institucional. En <http://www.sence.gob.cl/Portal.Base/Web/VerContenido.aspx?ID=16469&IDI=186>
- SENCE (2009c). Quienes Somos. Programas SENCE 2008. En <http://www.sence.gob.cl/Portal.Base/Web/VerContenido.aspx?ID=578&IDI=190>
- SENCE (2009d). Alianzas Estratégicas. En <http://www.sence.gob.cl/Portal.Base/Web/VerContenido.aspx?ID=617&IDI=146>
- SENCE (2009e). Servicios por Internet. En <http://www.sence.gob.cl/Portal.Base/Web/VerContenido.aspx?ID=3440&IDI=88>
- SIMCE (2009). ¿Qué es el SIMCE? En http://www.simce.cl/index.php?id=288&no_cache=1
- Sistema Bicentenario Becas Chile (2009). Objetivos. En http://www.becaschile.cl/que_es/