

Entrega Final

Proyecto Educación Técnico Profesional y Capacitación en Chile / OCDE

29 de Junio, 2020 | Misión de Chile ante la OCDE



La presentación se divide en las siguientes secciones, a las cuales puedes acceder haciendo clic en cada sección:



Seguimiento plan de trabajo



Introducción



1. Identificación de las necesidades del sector productivo



2. Desarrollo curricular basado en cualificaciones



3. Aseguramiento de la calidad



4. Financiamiento y gestión de los recursos



5. Educación técnico-profesional online



Seguimiento Plan de Trabajo

[Volver a diapositiva inicial](#)



Objetivo

1. Generar recopilación de buenas prácticas y programas basados en evidencia de países y programas exitosos, para apoyar la estrategia de modernización de la educación técnico profesional (ETP), a través de una revisión de literatura de reportes OCDE.
2. A través de la visión amplia de la OCDE, generar instancias de discusión y encontrar formas de colaboración para aumentar calidad y eficiencia en ETP, considerando rol de cada institución.
3. Generar vías de colaboración entre la OCDE y Chile en temas de ETP y capacitación.

Entregable

La entrega final el será en forma de presentación e incluirá, para cada una tema a tratar:

- Evaluación y recomendaciones del informe “Sistema de Formación de Competencias para el Trabajo en Chile”.
- Proyectos y programas en etapa de planificación o implementación que abordan recomendaciones.
- Recopilación de buenas prácticas y programas basados en evidencia de países y programas exitosos.

Plazos

La entrega final será el día 29 de junio y se realizarán dos entregas intermedias a fin de abril y principio de junio.

Contraparte

Secretaría Ejecutiva EMTP; División Educación Superior TP; CNP; Agencia de Calidad de la Educación; Fundación Chile; SENCE; Observatorio Laboral; CNED; CNA; Consejo Minero y CChC, ChileValora

Actividades	Abr					May				Jun				Responsable	Avance
	30.	06.	13.	20.	27.	04.	11.	18.	25.	01.	08.	15.	22.		
Definición tema y alcance del proyecto														OCDE Chile	●
Definición grupos interesados y responsables														OCDE Chile	●
Presentación plan de trabajo; ajustes														OCDE Chile + Contrapartes	●
Evaluación y recomendaciones informe CNP														OCDE Chile	●
Proyectos y programas que abordan recs.														OCDE Chile	●
Primera entrega intermedia														OCDE Chile	●
Comentarios y sugerencias; ajustes														Contrapartes	◐
Revisión literatura OCDE, guía buenas prácticas														OCDE Chile	●
Segunda entrega intermedia														OCDE Chile	●
Comentarios y sugerencias														Contrapartes	○
Revisión y entrega final														OCDE Chile	○



Introducción

[Volver a diapositiva inicial](#)



- **ACE:** Agencia de Calidad de la Educación
- **CAMCHAL:** Cámara Chileno-Alemana de Comercio e Industria
- **CChC:** Cámara Chilena de la Construcción
- **CFT:** Centro de Formación Técnica
- **CS:** Consejos Sectoriales
- **CNA:** Comisión Nacional de Acreditación
- **CNED:** Consejo Nacional de Educación
- **CNP:** Comisión Nacional de Productividad
- **CORFO:** Corporación de Fomento de la Producción
- **CPEIP:** Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas
- **EM:** Educación Media
- **EMTP:** Educación Media Técnico Profesional
- **ES:** Educación Superior
- **ESTP:** Educación Superior Técnico Profesional
- **ETP:** Educación Técnico Profesional
- **FTP:** Formación Técnico Profesional
- **IP:** Instituto Profesional
- **MINEDUC:** Ministerio de Educación
- **MNC:** Marco Nacional de Cualificaciones
- **MCTP:** Marco de Cualificaciones Técnico Profesional
- **OCDE:** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
- **OSCL:** Organismos Sectoriales de Competencias Laborales
- **OTEC:** Organismos Técnicos de Capacitación
- **PIAAC:** Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de Adulto
- **SENCE:** Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
- **TP:** Técnico Profesional

En esta presentación se mostrarán buenas prácticas que podrían ser adecuadas y relevantes al contexto chileno, considerando las brechas del sistema y proyectos y programas existentes. La información se estructura de la siguiente manera:

Introducción:

- Fortalezas del sistema de FTP en Chile
- Sistemas de FTP exitosos: elementos en común
- Recomendaciones de la OCDE para mejorar FTP en Chile

Luego, en base al informe “Sistema de Formación de Competencias para el Trabajo en Chile” y opiniones de contrapartes de este proyecto, se desarrollarán los siguientes temas:

1. Identificación de las necesidades del sector productivo
2. Desarrollo curricular basado en cualificaciones
3. Aseguramiento de la calidad
4. Financiamiento y gestión de los recursos
5. Educación TP online*

Para cada uno de dichos temas se incluirá*:

Entrega Intermedia #1

- Brechas identificadas en el informe y por actores relevantes
- Recomendaciones entregadas en el informe
- Proyectos y programas chilenos que abordan recomendaciones

Entrega Intermedia #2

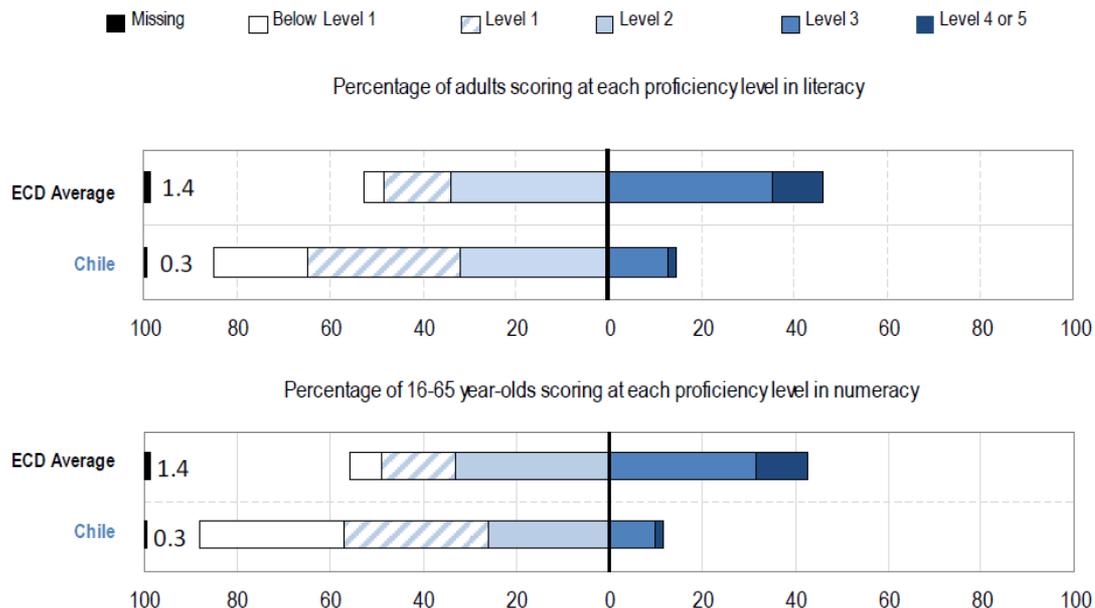
- Recopilación de buenas prácticas y programas basados en evidencia de países OCDE

La formación técnico profesional es crucial para el desarrollo de una fuerza de trabajo altamente competente. A pesar de grandes progresos, Chile requiere de reformas para desarrollar una fuerza laboral altamente calificada

- En el siglo XXI, las competencias, destrezas y habilidades se han convertido en el factor clave para lograr el bienestar individual y el éxito económico de una sociedad.
- Sin embargo, medidas internacionales de habilidades, tanto de jóvenes como adultos, reflejan resultados deficientes. Por ejemplo:
 - ▶ Los adultos chilenos obtuvieron el promedio más bajo en los resultados de comprensión lectora (1.6% vs. 10.6%) y razonamiento matemático (1.9% vs. 11.2%) entre los países participantes de la OCDE (PIAAC).
 - ▶ Más de la mitad de los graduados de FTP tiene bajos niveles de competencias.
- El sistema de formación técnico profesional chileno tiene una estructura fragmentada, con desafíos de coordinación entre instituciones y coherencia de políticas públicas.
- No se percibe una visión estratégica clara de desarrollo del país orientada a satisfacer las necesidades del sector productivo, repercutiendo en el desempeño de la fuerza laboral y el mercado del trabajo.

Los adultos chilenos obtuvieron el promedio más bajo en los resultados de comprensión lectora (1.6% vs. 10.6%) y razonamiento matemático (1.9% vs. 11.2%) entre los países participantes de la OCDE (PIAAC)

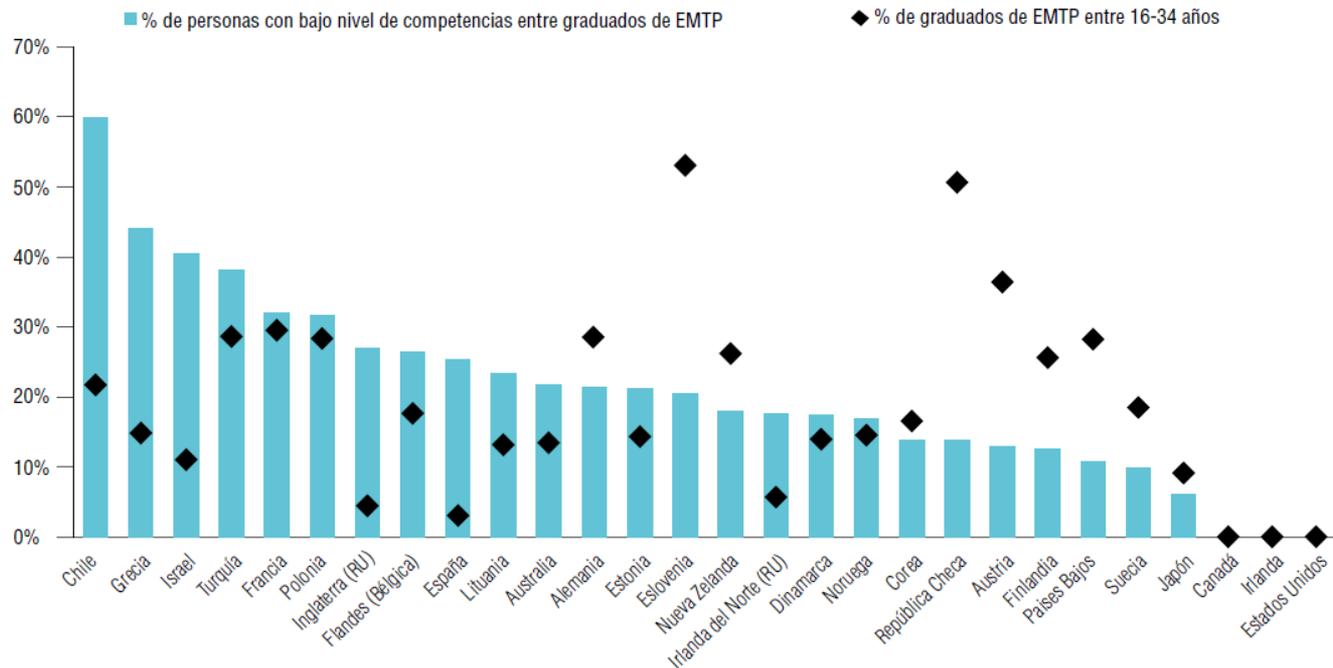
> Nivel de Comprensión Lectora y Razonamiento Matemático entre Adultos



En el nivel 4 o superior de comprensión lectora, las personas adultas son capaces de integrar, interpretar y sintetizar información de textos complejos y extensos con contenido condicional o contrario. En el nivel 4 o superior de razonamiento matemático, los adultos comprenden un abanico amplio de información matemática que puede ser compleja, abstracta o de contextos no familiares.

Más de la mitad de los graduados de FTP tiene bajos niveles de competencias

> Personas con bajo nivel de competencias entre graduados de EMTP



El sistema de FTP chileno tiene varias fortalezas, que radican en su tamaño, variedad de programas, flexibilidad y continuidad de estudios en educación superior

Fortalezas del sistema de FTP chileno destacadas por la OCDE:



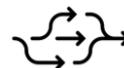
Abarca a una elevada proporción estudiantes

El 34%* de estudiantes en EM estudian en educación TP y 2 de cada 3 de ellos ingresan a ES luego de 3 años del egreso. Esto es relevante, dado que Chile requiere una fuerza laboral altamente calificada y productiva para sostener el crecimiento económico*.



Tiene una gran variedad de programas

El tamaño del sector y la variedad de programas, puede considerarse una fortaleza, dada la importancia de la FTP para el desarrollo social y económico.



Alternativas de FTP intentan proponer modos de estudio flexibles

Los programas de ESTP proporcionan modos de estudio flexibles, lo que permite combinar el estudio con responsabilidades parentales y laborales. La mayoría de los estudiantes de FTP en Chile trabajan y estudian al mismo tiempo.



Estudiantes TP pueden continuar con ES, y muchos lo hacen

En Chile, a diferencia de otros países, los estudiantes de EMTP pueden continuar sus estudios en ESTP. Alrededor de la mitad de los estudiantes en la EMTP continúan en la FTP.

Los sistemas de FTP exitosos tienen elementos en común, que generan trayectorias formativo-laborales exitosas y una fuerza laboral productiva. Dichos elementos se pueden abreviar en cuatro funciones críticas

Elementos de sistemas de FTP exitosos:



Identificación de las necesidades del sector productivo

- Alta capacidad de respuesta a la demanda presente y futura de competencias.
- Rol central del sector productivo en la definición de las competencias necesarias.
- Sistemas de información para apoyar toma de decisiones de empresas, estudiantes, trabajadores, y gobierno.



Desarrollo curricular basado en cualificaciones

- Oferta formativa basada en competencias y en función de la demanda.
- Currículos son actualizados y permiten la progresión entre niveles y tipos de formación, y entre la formación y el mercado laboral.
- Empresa tiene un rol fundamental como espacio de formación.



Aseguramiento de la calidad

- Calidad de la oferta se basa en acreditación, monitoreo y aseguramiento del desempeño de instituciones formativas y capacidades de docentes.
- Certificación de competencias, empleabilidad y evaluación de aprendizaje previo son fundamentales.



Gestión de recursos

- Provisión de recursos basado en prioridades estratégicas, definidos de modo sistémico y considerando aportes del gobierno, individuos y empresas.

Las 4 funciones críticas mencionadas están en línea con las recomendaciones realizadas por la OCDE al sistema de FTP para Chile

Recomendaciones de la OCDE para fortalecer la FTP en Chile:

1. Asegurar que los programas de FTP cubran tanto las necesidades de los estudiantes como de los empleadores a corto y largo plazo.

2. Desarrollar orientación e información de buena calidad y ponerla a disposición de los estudiantes.



Identificación de las necesidades del sector productivo

3. Implementar un marco nacional de cualificaciones para satisfacer de mejor forma las necesidades del mercado laboral y las aspiraciones de los estudiantes.



Desarrollo curricular basado en cualificaciones

4. Adoptar medidas para garantizar que todos los programas e instituciones de FTP postsecundarios no bajen de un determinado nivel de calidad.



Aseguramiento de la calidad



Gestión de recursos



1

Identificación de las necesidades
del sector productivo



1. Identificación de las necesidades del sector productivo

Brechas, recomendaciones y avances

- 1.1 Información del mercado laboral.
- 1.2 Integración del sector productivo.

Buenas prácticas

- 1.1 Información del mercado laboral:
 - a) Sistemas de información (Estonia).
 - b) Tendencias de transformación digital y economía verde (Canadá, Italia y Francia).
 - c) Información sobre carrera profesionales (República Checa y Estados Unidos).
- 1.2 Integración del sector productivo:
 - d) Métodos y herramientas para anticipar necesidad de habilidades (Australia y Nueva Zelanda).
 - e) Sistema de gobernanza con una mirada transversal (Portugal).

[Volver a diapositiva inicial](#)

Éxito de países con sistemas de alto desempeño depende en gran medida de la participación del sector productivo

Brechas identificadas	Recomendaciones entregadas en el informe	Proyectos y programas para abordar recomendaciones
<p>1.1 Insuficiente información del mercado laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de un sistema único o articulado de información y difusión, aunque existen iniciativas parciales. • No existe un mecanismo para identificar la demanda por competencias requeridas. • Información no está orientada a entender tendencias locales y globales en el mercado del trabajo (ej. Digital skills o sustentabilidad). 	<p>Establecer un sistema de información e inteligencia del mercado laboral, respetando lineamientos del Consejo FTP y vinculando los sistemas de empleo e intermediación laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definir un organismo coordinador y rol de agencias públicas y comités sectoriales. • Definir normas y estándares para interoperabilidad de los datos. • Establecer sistema de orientación vocacional con información del sistema. 	<ul style="list-style-type: none"> • Red de Observatorio Laboral (SENCE). • Destino Empleo: prospección laboral (ChileValora). • Chile Transforma, Programas Estratégicos de Especialización Inteligente (CORFO), identifica brechas en capital humano. • Agenda de Modernización para la FTP: mapa de liceos TP con especialidades impartidas. • Programas SENCE para trabajos del futuro: Reinvéntate y Talento Digital.
<p>1.2. Ausencia de un mecanismo institucional que integre los requerimientos del sector productivo a la oferta formativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de definiciones rectoras en la estructura de FTP, afectan e inhiben participación sistémica y eficaz del sector productivo. • Desarticulación del sector productivo, que no entrega información agregada ni sistemáticamente. 	<p>Fomentar involucramiento del sector productivo en la FTP, tanto en generación de estándares, como en la formación en los puestos de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generar incentivos financieros a las empresas para recibir estudiantes y docentes en el desarrollo de planes de formación (incluyendo prácticas). 	<ul style="list-style-type: none"> • Agenda de Modernización para la FTP: articulación FTP con sector productivo (mapeo liceos TP y mesas regionales) y conformación del Consejo Asesor TP, con participación del sector productivo • Organismos Sectoriales de Competencias Laborales • Catálogo de Perfiles Ocupacionales de ChileValora (con OSCL). • Liceos técnicos de administración delegada. • Mesas sectoriales (MINEDUC o ESTP). • Consejo de Competencias Mineras evalúa demandas requeridas por sus empresas.

a) Sistemas de información: establecer un sistema de información integrado es una tarea desafiante que requiere del compromiso y coordinación de diversos grupos



Estonia: Education Information System (EHIS)

- Base de datos online estatal que contiene datos en tiempo real sobre educación.
- Cubre todos los niveles educativos, incluso instituciones de capacitación y escuelas de “pasatiempos”.
- Cubre alrededor de 600 campos de datos. La información es individual para cada estudiante y profesor.
- Recopila información sobre rendimiento, resultados de exámenes o necesidades de apoyo especial de estudiantes (lugar de residencia del estudiante). Para profesores, influye cualificaciones, horas de enseñanza y cursos que enseñan (elegibilidad programas sociales).
- EHIS está conectado a [X-Road](#) (conexión entre todas las bases de datos), con dos funciones importantes. Permite 1) complementar datos de EHIS con información de otras bases de datos y 2) que otras bases de datos complementen sus datos con EHIS.
- El acceso a los datos de EHIS es supervisado por el Ministry of Education and Research y requiere un acuerdo legal entre las instituciones responsables de las bases de datos.
- [Detalle estudio de caso EHIS: bases de datos, plataformas online, ingreso y acceso de datos, regulaciones](#)

a) Sistemas de información: establecer un sistema de información integrado es una tarea desafiante que requiere del compromiso y coordinación de diversos grupos

En Estonia, existen muchas herramientas y plataformas desarrolladas por entes públicos y privados que son utilizadas por escuelas, alumnos, maestros y padres (para más ejemplos ir a fuente):

Study Information System (ÕIS)

- Proyecto conjunto de diferentes grupos de interés.
- Los estudiantes deben registrarse en el sistema una vez inscritos en una institución educativa.
- Contiene información sobre programas de estudio y horarios, y permite el registro de exámenes.
- Es utilizado por instituciones de educación técnica media y superior. Universidades planean unirse pronto.

Register of Occupational Qualifications (Kutseregister)

- Registro online administrado por la Estonian Qualifications Authority (Kutsekoda), propiedad del Ministry of Education and Research.
- Recopila información sobre estándares para cualificaciones profesionales, consejos profesionales y entidades adjudicadoras.
- Proporciona información sobre certificaciones profesionales.

e-koolikot (e-schoolbag)

- Portal online administrado por el Ministry of Education and Research que recopila materiales de aprendizaje como textos, juegos y exámenes para educación básica, general y técnica.
- Usuarios acceden buscando palabras clave, según el currículo.
- Profesores pueden crear carpetas propias y compartirlas. También pueden comentar los materiales.
- La base de datos permite la creación de estadísticas sobre el uso de diferentes materiales.

b) Tendencias de transformación digital y economía verde: desarrollarán nuevos empleos y desplazarán empleos actuales, generando un desbalance en la demanda y oferta de habilidades

Evaluación y ejercicios de anticipación de habilidades facilitan estas transiciones, reduciendo desplazamiento laboral y garantizando que habilidades requeridas estén disponibles en el mercado laboral.

> Transformación Digital



Canadá

- Las ocupaciones relacionadas con la economía digital se incluyen en el [Canadian Occupational Projection System \(COPS\)](#) y en las evaluaciones de las condiciones del mercado laboral.
- El [Sectoral Initiatives Program \(SIP\)](#) financia el monitoreo continuo del mercado laboral en sectores económicos clave, entre ellos la industria digital (por ejemplo, pronósticos a 5 años de demanda laboral, medidas de preparación para el trabajo y definición de trayectorias profesionales en programas de educación STEM).
- SIP también apoya la actualización de las National Occupational Standards (NOS) y el sistema de acreditación en el sector de las TIC ([detalle de los pasos para el desarrollo de NOS](#)).
- El Department of Employment and Social Development Canada (ESDC) hace estudios para entender las necesidades de habilidades digitales y vincula información de los sectores de las TIC, para definir lineamientos del programa para trabajadores extranjeros temporales.

Hallazgos relacionados al desbalance entre oferta y demanda de habilidades:



- El desajuste de habilidades implica costos para trabajadores, empleadores y la economía: salarios más bajos y menor satisfacción laboral, menor rendimiento económico, aumento en costos de contratación y disminución en productividad.
- Más del 40% de los trabajadores en países OCDE siente que sus habilidades no se corresponden con los requeridos por su trabajo, mientras que la mayoría de los empleadores informan dificultades para ocupar puestos de trabajo, sugiriendo que el mercado laboral no ofrece las habilidades requeridas.
- Existen políticas públicas que contribuyen a responder a la escasez y desbalance de habilidades. La evaluación y los ejercicios de anticipación de habilidades entregan información para desarrollar tales políticas.

b) Tendencias de transformación digital y economía verde: desarrollarán nuevos empleos y desplazarán empleos actuales, generando un desbalance en la demanda y oferta de habilidades

> Economía verde



Italia

- Provisión de programas de FTP está guiada por un análisis de necesidades locales, en el contexto de la implementación de políticas públicas relacionadas a la sostenibilidad ambiental y social en los sectores productivos y de construcción.
- Los programas están diseñados para proporcionar habilidades como:
 - Evaluación de impacto ambiental de sistemas de energía
 - Selección y aplicación de tecnologías innovadoras
 - Estrategias para el cumplimiento de regulaciones de seguridad y calidad ambiental
 - Intervención en la gestión de aguas residuales, residuos y emisiones
 - Aplicación de metodologías para evaluar impacto ambiental y estratégico.



France

- En línea con la estrategia y el pacto nacional de transición hacia una economía verde, Francia estableció el Observatorio nacional de empleos en la economía verde ([Observatoire national des Emplois et métiers de l'économie verte](#)), que monitorea el crecimiento de la economía verde y el impacto sectorial y macroeconómico de esta transición, con especial atención a las implicancias para el empleo y las habilidades.
- La transición hacia una economía verde ha generado asociaciones con interlocutores sociales como los sindicatos, gremios y el servicio público de empleo (Pôle Emploi). Por ejemplo, el servicio público de empleo, ha estudiado la oferta y demanda de “habilidades verdes” para crear programas para actualizar o desarrollar nuevas competencias laborales..

c) Información sobre carreras profesionales: proveer datos relevantes para guiar a los estudiantes en el uso de la información disponible y en la toma de decisiones



República Checa

[Sitio web](#) que ofrece información sobre opciones educativas y su rendimiento en el mercado de trabajo. Los usuarios de la web pueden:

- Aprender sobre programas ofrecidos por los centros educativos de nivel secundario y superior
- Requisitos de admisión y las titulaciones y empleos a los que conducen.
- Información sobre las condiciones de empleo y sobre la satisfacción de los trabajadores en diferentes ocupaciones.
- Datos sobre las tasas de empleo/desempleo y los salarios por área y nivel educativos.
- Usuarios pueden informarse sobre varias ocupaciones mediante la visualización de material de video o leer sobre las necesidades de las empresas y sus expectativas en términos de las aptitudes y competencias que buscan en sus nuevos contratados.



Estados Unidos

En Carolina del Sur, el College and Career Planning System [ofrece información detallada online](#) sobre un amplio abanico de temas para estudiantes, padres y educadores. El apartado de planificación profesional incluye:

- Visión general de cerca de 1.000 ocupaciones, que describe la ocupación, los intereses, competencias y aptitudes relevantes
- Estudios requeridos y los ingresos.
- Información sobre programas posteriores a la educación secundaria, que van desde cursos de formación de 3 meses a programas doctorales.
- Información sobre la preparación para diferentes programas y financiamiento de los estudios.

d) Métodos y herramientas para anticipar necesidad de habilidades: es necesario entender las fortalezas y limitaciones de cada método, e integrar diferentes fuentes de datos

Consideraciones sobre herramientas y métodos para evaluar y anticipar necesidades de habilidades:



- Plazo: actuales, corto, mediano o largo
- Qué miden: mayoría mide cualificaciones educativas o campos de estudio. Otros, necesidades ocupacionales como proxy de habilidades (algunos luego las vinculan con las habilidades específicas a través de encuestas ocupacionales). Unos pocos, miden habilidades específicas directamente.
- Metodología: más de un método o fuente de datos (reduciendo posibles sesgos y ampliando el alcance del ejercicio). La mayoría utiliza fuentes cuantitativas, aunque algunos consideran también fuentes cualitativas.
- Alcance: nacional, regional o sectorial.

> Ventajas y desventajas de métodos y herramientas para anticipación de habilidades

Método/Herramienta	Ventajas	Desventajas
Proyecciones basadas en pronósticos y modelos cuantitativos a nivel nacional.	Amplio e integral (típicamente, cubre todos los sectores), consistente, transparente y explícito	Requiere gran cantidad de datos, costosos; no todo es cuantificable y puede dar una falsa impresión de precisión / certeza
Encuestas a empleadores sobre deficiencias y brechas en habilidades	Participación directa del "usuario / cliente". Fácil de configurar e implementar	Puede ser subjetivo e inconsistente, con foco en situaciones marginales y efímeras.
Focus groups / mesas redondas, métodos de estilo Delphi , desarrollo de escenarios.	Holístico (considera una gama amplia de factores, no sólo económicos). Participación directa de "usuario / cliente"	Puede ser no sistemático, inconsistente y/o subjetivo
Estudios y/u observatorios sectoriales / ocupacionales / regionales (utilizando evidencia cuantitativa y cualitativa)	Amplio e integral (típicamente, cubre todos los sectores), consistente, transparente y explícito	Requiere gran cantidad de datos, costosos; no todo es cuantificable y puede dar una falsa impresión de precisión / certeza

d) Métodos y herramientas para anticipar necesidad de habilidades: es necesario entender las fortalezas y limitaciones de cada método, e integrar diferentes fuentes de datos



Australia: Skilled Occupations List (SOL)

- El Departamento de Empleo de Australia identifica regular y sistemáticamente áreas actuales de escasez de habilidades, para construir una [lista de ocupaciones calificadas \(SOL\)](#).
- Se basa en una encuesta realizada a empleadores que han anunciado empleos recientemente (SERA). Incluye información cualitativa (discusiones con empleadores y profesionales de reclutamiento), así como cuantitativa (análisis de las vacantes anunciadas, variación en salarios).
- Las ocupaciones se clasifican como "en escasez", "en dificultad de reclutamiento" o "sin escasez" a nivel nacional, estatal/territorial y de área metropolitana. Luego, se caracterizan en función de si ocurre por falta de solicitantes, habilidades o experiencia ([detalle de metodología](#)).



Nueva Zelanda: Immediate and Long Term Skill Shortage Lists (ISSL y LTSSL)

- Desarrolla listas de escasez de habilidades tanto inmediatas como a largo plazo (ISSL y [LTSSL](#)).
- Las partes interesadas de la industria (grupos de empleadores, sindicatos, organizaciones de capacitación) proponen ocupaciones para incluir en la lista. Luego se revisa la evidencia para decidir la inclusión/eliminación de ocupaciones.
- Las listas se actualizan dos veces al año y se incluyen los detalles sobre requisitos de habilidades (por ejemplo, estudios, certificaciones, años de experiencia) para cada ocupación.

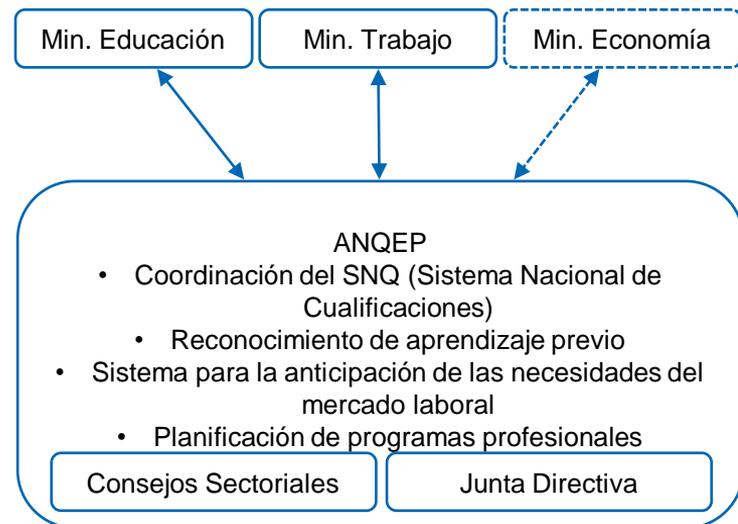
Las listas están disponibles públicamente y son ampliamente utilizadas. Se consideran en una variedad de políticas de empleo, educación y capacitación y migración. Por ejemplo, en el caso de la migración, se utiliza la información en SOL o LTSSL para definir qué trabajadores pueden solicitar la residencia permanente directamente. A través de un sistema de puntos, se evalúan las habilidades de los trabajadores y éstos reciben puntos por edad, idioma inglés, empleo en el extranjero, educación, entre otras áreas.

e) Sistema de gobernanza con una mirada transversal: es fundamental para alinear la oferta formativa con las demandas del mercado laboral



Portugal: Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP)

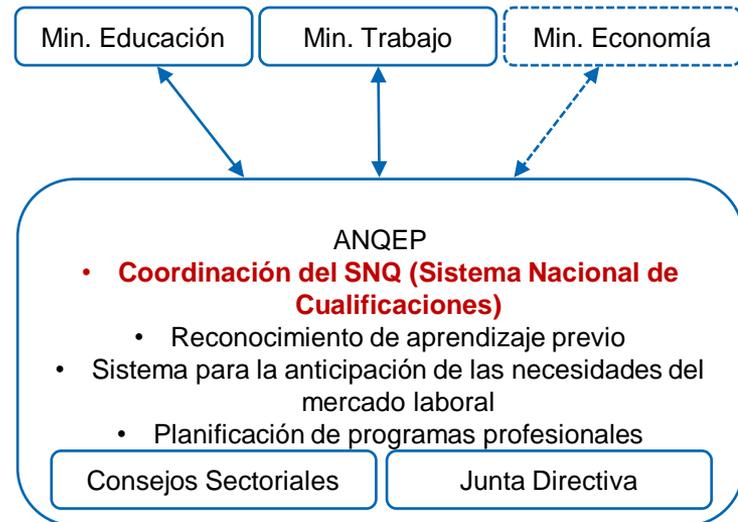
> Sistema de Gobernanza de la ANQEP



- Principal organismo coordinador del Sistema Nacional de Cualificación bajo la supervisión de tres ministerios: Educación, Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social y Economía. Distintos grupos de interés son parte de la junta directiva.
- Ejemplo de un sistema con una mirada transversal, donde diferentes tipos y niveles de gobierno trabajan en estrecha colaboración con grupos de interés para mejorar y fortalecer el sistema de formación de competencias.
- ANQEP es supervisado por ministerios, pero tiene autonomía administrativa y financiera. Sin embargo, no tiene autonomía para establecer sus propios objetivos estratégicos, sino que decide la implementación.
- Los consejos sectoriales, compuestos por grupos de interés relevantes, definen y actualizan las cualificaciones basadas en las orientaciones técnicas y metodológicas de ANQEP. ANQEP brinda apoyo administrativo y financiero. Los miembros de los consejos sectoriales son nominados por ANQEP y trabajan de manera voluntaria.
- [Detalle estudio de caso ANQEP: contexto, objetivos, estructura, asignación de miembros de la junta directiva, facultades, financiamiento.](#)

e) Sistema de gobernanza con una mirada transversal: es fundamental para alinear la oferta formativa con las demandas del mercado laboral

> Sistema de Gobernanza de la ANQEP



La principal tarea de la ANQEP es **coordinar el SNQ**, lo cual involucra una serie de elementos:

- Coordinar la actualización continua del **Catálogo Nacional de Cualificaciones**, con la participación de los consejos sectoriales.
- Desarrollar y administrar el **sistema nacional para el reconocimiento, validación y certificación de competencias**. Supervisar centros Qualifica (certifican aprendizaje previo) y brindar capacitación para garantizar aplicación de los mismos estándares en el país. Administrar **Pasaporte Qualifica** (registro de cualificaciones y habilidades adquiridas).
- Establecimiento del **Sistema de Anticipación de Necesidades de Cualificación (SANQ)** para evaluar competencias requeridas por el mercado laboral. Utiliza variadas fuentes de datos e indicadores para clasificar cualificaciones según nivel de prioridad (del 1 al 10) y determinar la demanda de cada cualificación en el Catálogo Nacional de Cualificaciones a nivel regional.
- Planifica el **suministro de programas profesionales** (excluye capacitación, sin embargo se utilizan los mismos datos para su planificación). Identifica el número de colocaciones en los diferentes cursos necesarios a nivel nacional e intermunicipal.



2

Desarrollo curricular basado en cualificaciones



2. Desarrollo curricular basado en cualificaciones

Brechas, recomendaciones y avances

- 2.1 Marco de cualificaciones y trayectorias formativo-laborales.
- 2.2 Aprendizaje en el lugar de trabajo.

Buenas prácticas

- 2.1 Marco de cualificaciones y trayectorias formativo-laborales:
 - a) Foco en resultados de aprendizaje y competencias adquiridas (Bélgica y Sudáfrica).
 - b) Reconocimiento de aprendizaje previo (Islandia, Francia y Portugal) y capacitación modular (Irlanda y Dinamarca).
- 2.2 Aprendizaje en el lugar de trabajo:
 - c) Involucramiento de estudiantes en actividades productivas reales (Polonia).
 - d) Incentivos no financieros (Nueva Zelanda y Suecia).
 - e) Apoyo a escuelas (Finlandia).

Chile enfrenta desafíos para desarrollar currículos con la combinación adecuada de conocimientos y competencias y para asegurar que cualificaciones y currículos se organicen en trayectorias formativo-laborales

Brechas identificadas	Recomendaciones entregadas en el informe	Proyectos y programas para abordar recomendaciones
<p>2.1 Ausencia de un Marco Nacional de Cualificaciones que permita establecer trayectorias formativo-laborales coherentes y transparentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Integración entre distintos niveles de formación (media y superior), correspondencias entre diferentes rutas (científico-humanista y TP, formal e informal, educación y capacitación). Establecimiento de criterios mínimos a la oferta formativa. Currículos se centran de manera limitada en las competencias ocupacionales. 	<p>Consolidar el uso del MNC, por medio de un trabajo integrado entre el Consejo FTP, los CS y las instituciones de educación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Adequar currículos al MNC como condición de acreditación y gratuidad. Fortalecimiento del reconocimiento de aprendizajes en todos los niveles, para facilitar trayectorias de progreso. <p>En EMTP, desarrollar currículo más flexible, para articularse con ESTP y/o empresas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Vínculo entre liceos y ESTP, para que el egresado se exima de módulos equivalentes. Permitir que parte de currículos de EMTP puedan hacerse en ESTP asociados. Incluir en todos los currículos, tecnología digital y/o programación y competencias transversales. 	<p>Marco de Cualificaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Marco de Educación TP (Consejo Asesor FTP). Catálogo de Perfiles Ocupacionales de ChileValora. <p>Iniciativas sectoriales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Consejo de Competencias Mineras. Marco que ordena oferta formativa de INACAP. <p>Integración formativo-laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> Acuerdo de convalidación y articulación de EMTP y ESTP. CFTs e IPs con cursos de OTECs (SENCE). ChileValora. Ajustes curriculares profundos en los últimos años.

Chile enfrenta desafíos para desarrollar currículos con la combinación adecuada de conocimientos y competencias y para asegurar que cualificaciones y currículos se organicen en trayectorias formativo-laborales

Brechas identificadas	Recomendaciones entregadas en el informe	Proyectos y programas para abordar recomendaciones
<p>2.2 Aprendizaje en el lugar de trabajo incipiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Baja participación de empresas en formación. Incentivos poco adecuados y ausencia de requisitos, condiciones o mecanismos que aseguren calidad. Ausencia de evaluación para medir aporte de prácticas al proceso formativo. En EM, liceos no logran gestionar prácticas, ni tienen incentivos para hacerlo. Para ES, escasa información de cobertura, calidad y desempeño; gestión desagregada. Baja cobertura de educación dual, en ambos niveles. Escasa preparación de estudiantes, empleadores e incentivos financieros. 	<p>Fortalecer sistema de prácticas laborales, vinculándolas a la certificación de un mínimo de competencias según el MNC:</p> <ul style="list-style-type: none"> EMTP: financiamiento para cubrir costos de supervisión y apoyo. Promover Comités Sectoriales como plataforma de intermediación de prácticas laborales en la EMTP y ESTP. <p>Fortalecer los programas de aprendices en todos los niveles (aprendizaje en el lugar de trabajo, maestro guía, formación en aula, certificación reconocida):</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer plan de desarrollo con ayuda de los CS para para la creación de programas, que incluya a empresas e instituciones de ES. Desarrollar un programa para la formación de Maestros Guía. Generar flexibilidad en normativas de jornadas y horas lectivas. Generar incentivos financieros y capacidades a las empresas para recibir aprendices. 	<p>Programas con aprendizaje en el lugar de trabajo o que incentivan prácticas laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Aprendices (SENCE). Prácticas a un click conecta estudiantes de EMTP con Bolsa Nacional de Empleo (SENCE). Agenda de Modernización para la FTP: se potenciarán becas de pasantías. <p>Instituciones que han fortalecido vinculación con empresa/trabajadores a cargo de práctica:</p> <ul style="list-style-type: none"> Modelo DUOC-UC. Apoyo a la gestión empresarial de INACAP. Alternancia dual de Arauco y DUOC-UC. <p>Apoyo aprendizaje dual:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fundación Chile Dual. CAMCHAL.

a) Foco en resultados de aprendizaje y competencias adquiridas: genera eficiencias en el proceso formativo y mercado laboral, independiente de cómo se obtienen



Bélgica

- Objetivos: aclarar qué programas conducían a los mismos niveles de cualificación y puestos de trabajo, y hacer que las diferentes cualificaciones fueran más visibles tanto para los estudiantes como para los empleadores.
- COMPETENT es el sistema que contiene los perfiles profesionales e identifica 8 niveles de cualificaciones. Es desarrollado y mantenido por el Social and Economic Council of Flanders, en conjunto con con el Flemish Qualifications Framework, y en colaboración con expertos de asociaciones gremiales, sectores económicos y otros grupos de interés.
- El hecho de que las cualificaciones estén definidas por competencias apoya el reconocimiento del aprendizaje previo por parte de todos los interesados.
- El desarrollo de una nueva cualificación profesional comienza con una evaluación de cómo la cualificación se traducirá en un programa educativo, requiere diversas etapas de evaluación e involucra a grupos de interés diversos ([detalle, pág. 25](#))

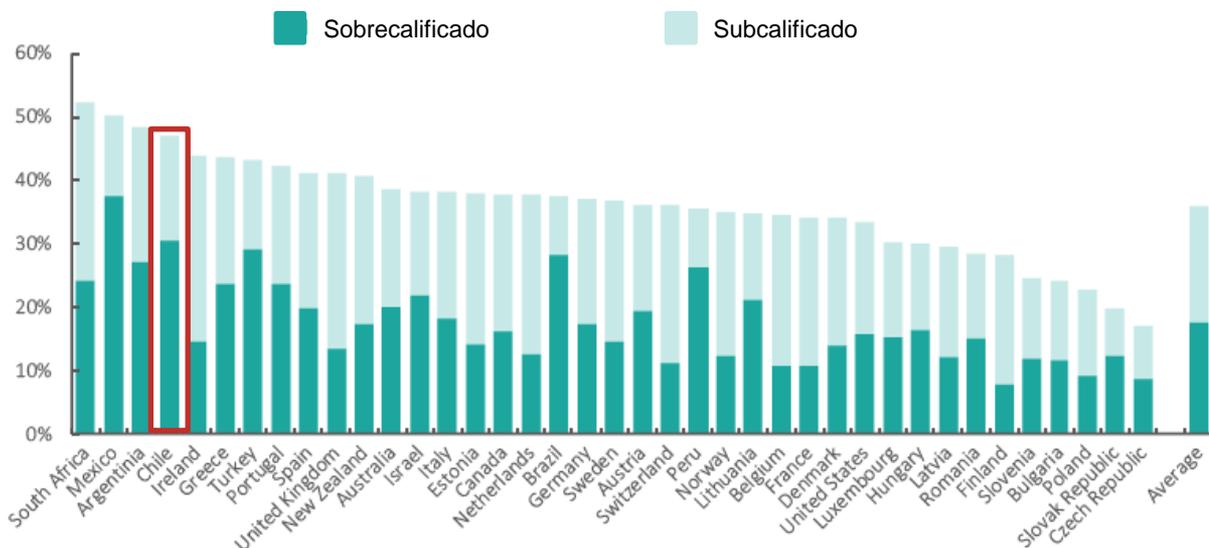


Sudáfrica

- Objetivos: 1) crear un marco nacional integrado para los logros del aprendizaje; 2) facilitar el acceso a la movilidad y la progresión dentro de la educación, la capacitación y las trayectorias profesionales; 3) mejorar la calidad de la educación y la capacitación; y 4) acelerar la reparación de la discriminación pasada.
- Reformas recientes al marco buscaron simplificarlo y limitar la proliferación de cualificaciones. Identifica diez niveles de logros de aprendizaje e incluye tres submarcos que cubren: 1) Cualificaciones Generales y Adicionales de Educación y Capacitación; 2) Cualificaciones de Educación Superior; y 3) Cualificaciones de Oficios y Ocupaciones ([detalle, pág. 69-74](#))
- Los responsables de la formulación de políticas esperan que estas reformas ayuden a mejorar la articulación, apoyen una orientación profesional más efectiva y aumenten el reconocimiento del aprendizaje previo. También esperan que estas reformas mejoren la coordinación entre las diferentes instituciones y las partes interesadas involucradas en el sistema educativo del país.

b) Reconocimiento de aprendizaje previo y capacitación modular: pueden contribuir a mejorar el funcionamiento del mercado laboral y participación de adultos en aprendizaje continuo

> Desbalance de competencias entre países



Note: Average of countries included in the Skills for Jobs Database
Source: OECD Skills for Jobs data.

Chile presenta uno de los mayores desbalances de competencias entre los países de la OCDE.

El reconocimiento de aprendizaje previo y la capacitación modular pueden contribuir a mejorar el balance entre oferta y demanda de habilidades. A los empleados se les reconoce su esfuerzo de aprendizaje (informal), lo que puede aumentar la motivación e incentivar el aprendizaje (formal). Los empleadores se benefician a través de una mayor productividad, al poder combinar mejor las habilidades de los empleados y puestos de trabajos.

b) Reconocimiento de aprendizaje previo y capacitación modular: pueden contribuir a mejorar el funcionamiento del mercado laboral y participación de adultos en aprendizaje continuo

Potenciales beneficios de reconocer aprendizaje previo:



- A través de exenciones de cursos, reduce los costos directos y de oportunidad del aprendizaje formal.
- Mejora la eficiencia del mercado laboral, haciendo transparentes las habilidades adquiridas.
- Ayuda a los adultos con educación formal limitada a reingresar a la educación y avanzar en sus carreras.
- Recompensa y, por lo tanto, fomenta el aprendizaje en entornos informales (Field et al., 2012).



Islandia

Recientemente, se incluyó en la legislación el derecho a reconocimiento de aprendizaje previo a quienes asisten a EMTP, con el objetivo de disminuir la deserción escolar y facilitar el proceso para quienes deseen regresar a la educación formal, acortando la duración del programa.

En promedio, a un participante de un proceso de validación se le reconocen 28 créditos (el programa de carpintería, por ejemplo, tiene 100).



Francia

Francia tiene una larga tradición en el reconocimiento y certificación de habilidades existentes ([Validation des acer de l'expérience - VAE](#)).

Los empleadores están obligados a informar a sus empleados sobre VAE cada dos años en el contexto de su desarrollo profesional.

Diferentes organismos son responsables de implementar VAE, y regulaciones y marcos aseguran la coherencia entre ellos.

Los postulantes deben demostrar su experiencia previa en un portafolio de habilidades escritas y poder verbalizar y reflexionar sobre su experiencia en una entrevista con un jurado. Tienen derecho a recibir apoyo durante el proceso de VAE

b) Reconocimiento de aprendizaje previo y capacitación modular: pueden contribuir a mejorar el funcionamiento del mercado laboral y participación de adultos en aprendizaje continuo



Portugal: Qualifica Centers para el reconocimiento de habilidades

Los [Qualifica Centers](#) son centros que entregan orientación para el aprendizaje permanente. Los centros apuntan a apoyar a adultos con bajas cualificaciones, desempleados y jóvenes que ni estudian ni trabajan.

Una de las principales responsabilidades de los centros es el reconocimiento de competencias. Cualquier adulto que se asesore en uno de los 303 centros, ingresa a un proceso estandarizado que cuenta con 4 pasos:

1. Información e inscripción.
2. Análisis y desarrollo de un perfil de habilidades.
3. Discusión y definición de una ruta adecuada de educación y capacitación..
4. Derivación a procedimientos de reconocimiento o a provisión adecuada de educación y capacitación.

Para ingresar a procedimientos de reconocimiento, los postulantes deben:

- Ser mayores de 18 años y tener al menos 3 años de experiencia profesional.
- Preparar un portafolio de habilidades y un examen escrito, oral o práctico.

Luego, un jurado otorga un certificado de reconocimiento total o parcial. El parcial puede conducir a uno total completando una capacitación modular.

En 2017, 28.804 adultos se inscribieron en procedimientos de reconocimiento y 10.157 recibieron certificación.

Tres ideas clave del **reconocimiento de aprendizaje y habilidades:**



- Entregar a los adultos con bajas habilidades acceso a los procedimientos de reconocimiento de habilidades.
- Ofrecer servicios prácticos de asesoramiento y orientación, que ayuden a los adultos con pocas habilidades a navegar y prepararse para el proceso de reconocimiento.
- Utilice a los empleadores para crear conciencia sobre la importancia de los procedimientos de reconocimiento.

b) Reconocimiento de aprendizaje previo y capacitación modular: pueden contribuir a mejorar el funcionamiento del mercado laboral y participación de adultos en aprendizaje continuo

Tres ideas clave sobre **capacitación modular**:



- Estructurar cada programa en una serie de módulos de aprendizaje autocontenidos.
- Proporcionar micro certificaciones al completar con éxito módulos individuales y permitir combinar dichos módulos para lograr una cualificación completa.
- Ofrecer posibilidad de elegir entre módulos de diferentes tipos de provisión, para que adultos puedan crear su camino propio de aprendizaje.



Irlanda: créditos por capacitación

El programa [WriteOn](#) es parte del servicio de educación a distancia administrado por la [National Adult Literacy Agency \(NALA\)](#).

- **Objetivo:** proporcionar apoyo de alfabetización confidencial, gratuito y de calidad, online y por teléfono con tutores calificados. Específicamente, proporciona una evaluación de habilidades online y oportunidades de aprendizaje flexibles para facilitar la adquisición de habilidades de alfabetización y la acreditación para estudiantes en los niveles 2 y 3, según el marco nacional de cualificaciones de Irlanda.
- **Programa:**
 1. Herramienta online que permite a las personas evaluar el nivel de habilidades, a través de un proceso paso a paso.
 2. Acceso a recursos de aprendizaje y tutoría individualizada en una línea telefónica gratuita, permitiendo a las personas estudiar a su propio ritmo y tempo, para mejorar las habilidades básicas de alfabetización y aritmética, al tiempo que desarrollan habilidades digitales.
 3. Acreditación o certificación de habilidades de acuerdo al nivel alcanzado por el estudiante.

b) Reconocimiento de aprendizaje previo y capacitación modular: pueden contribuir a mejorar el funcionamiento del mercado laboral y participación de adultos en aprendizaje continuo



Dinamarca: estrategias para un aprendizaje continuo más flexible

Presenta uno de los mayores niveles de participación en educación y capacitación de adultos (en 2016, fue superior al 50% para adultos de 25 a 65 años), dado, entre otros factores, a su sistema flexible, que permite a los estudiantes adaptar los programas a sus necesidades e intereses.

El [sistema de educación para adultos y educación continua](#), ofrece la oportunidad de obtener títulos de educación secundaria y/o superior.

Una gran parte de los programas permite combinar módulos de aprendizaje de diversos proveedores (incluyendo programas no formales de instituciones independientes) y en diferentes materias. Por ejemplo, quienes obtienen una certificación profesional en los [Labour Market Training Centres](#), pueden elegir entre cursos de formación profesional y asignaturas proporcionadas por el sistema educativo general.

La provisión de educación y capacitación puede realizarse en forma de programas cortos de capacitación técnica (talleres o programas en clases, con duración de entre medio día a seis semanas), generalmente durante horario laboral. También es posible realizar capacitación en el lugar de trabajo o en forma de aprendizaje a distancia. Esta flexibilidad y diversidad de métodos de aprendizaje ayudan a abordar las limitaciones a la participación de adultos en educación, cuyo tiempo es limitado debido a las responsabilidades laborales o domésticas.

c) Involucramiento de estudiantes en actividades productivas reales: fundamental para que el aprendizaje en el lugar de trabajo sea efectivo para el aprendizaje



Polonia, provincia de Świętokrzyskie: Aumento de los beneficios productivos del aprendizaje en el lugar de trabajo

Un estudio del Banco Mundial en Świętokrzyskie, Polonia, sostiene que los empleadores que ofrecen prácticas profesionales tienden a no involucrar a los estudiantes en actividades de productivas. En cambio, las empresas ven los beneficios este proceso como un medio para reclutar estudiantes en áreas de escasez de habilidades.

Para lograr una contribución por parte de los estudiantes en actividades productivas, se propone:

- Extender la duración de prácticas más allá de 4 semanas obligatorias, para que los estudiantes puedan desarrollar habilidades y hacer una mayor contribución a la producción al final del período.
- Medidas de apoyo para que empresas logren integrar a los estudiantes en procesos de producción.
- Aumentar desarrollo de capacidades, desenvolvimiento de herramientas e incentivos financieros para empleadores.
- Abordar desafíos de seguridad para estudiantes que trabajan en la industria pesada.



Incluso cuando la razón principal de las empresas para contratar practicantes no es obtener beneficios en actividades productivas, el informe del Banco Mundial sostiene que involucrar a los estudiantes en procesos de producción es positivo por dos razones:

1. La participación en el trabajo productivo es una de las mejores maneras de desarrollar habilidades.
2. Los beneficios derivados de la contribución productiva de los estudiantes, aumentarían la disposición de las empresas a participar en programas de aprendizaje en el lugar de trabajo, por su impacto positivo en la relación costo-beneficio.

d) Incentivos no financieros: pueden ser una buena herramienta para convencer a empleadores para que ofrezcan prácticas laborales

A pesar de los beneficios teóricos, es desafiante atraer empleadores para que ofrezcan prácticas laborales. Esto es más desafiante para EMTP, ya que estos estudiantes "compiten" por prácticas con estudiantes de ESTP, quienes pueden ser percibidos (tal vez erróneamente) como más maduros, confiables y productivos.

Ejemplos para facilitar este proceso:

- Cámaras de empleadores y asociaciones de pequeñas empresas: pueden ayudar a las empresas a ofrecer prácticas laborales (en particular, las pequeñas y medianas empresas que no cuentan con personal de formación especializado).
- Comités locales de gestión de programas que incluyan empleadores, instituciones educativas y organizaciones de la sociedad civil: pueden ayudar a mejorar la cooperación y la comunicación entre escuelas y empresas, por ejemplo, facilitando el acceso de los docentes a las empresas.



Nueva Zelanda: la Industry Training Federation organiza eventos de "citas rápidas" en los que los empleadores que ofrecen prácticas laborales se reúnen con futuros estudiantes (aproximadamente siete a la vez) y luego eligen.



Suecia: las escuelas secundarias organizan pasantías grupales para estudiantes con el mismo empleador, ya que se consideran más fáciles de organizar para las escuelas y más atractivas para los empleadores (los estudiantes más fuertes y maduros pueden apoyar a los demás estudiantes).

e) Apoyo a escuelas que necesiten ayuda para establecer vínculos con los empleadores y desarrollar capacidad para proveer aprendizaje en el lugar de trabajo



Finlandia: Transferencia de modelos innovadores de aprendizaje en el lugar de trabajo

Para las escuelas, es útil poder compartir sus experiencias. En Finlandia, se proporciona apoyo sistemático con dicho objetivo.

El Finnish National Board of Education, junto con otras instituciones relevantes, publicó un [manual para transferir prácticas innovadoras en el área de aprendizaje e el lugar de trabajo](#).

- Objetivo: ayudar a seleccionar y utilizar el modelo más apropiado de aprendizaje en el lugar de trabajo.
- Quiénes lo utilizan: está dirigido a diferentes audiencias, proveedores de FTP, universidades, centros de capacitación y empleadores.
- Qué contiene el manual:
 - Se centra en el proceso de transformación e innovación de programas de FTP y prácticas laborales.
 - Incentiva a los proveedores de FTP a llevar a cabo una evaluación de necesidades, utilizando medidas como análisis FODA y “peer review”, para identificar qué necesita mejorar.
 - Incentiva a los proveedores a identificar buenas prácticas en otros proveedores, en aspectos que no dependen del contexto y que pueden transferirse.
 - Ofrece ejemplos prácticos de cómo las escuelas TP pueden identificar dónde se requieren mejoras en las prácticas laborales, cómo planear hacer tales mejoras y cómo lidiar con los cambios que se han realizado.



3

Aseguramiento de la calidad

[Volver a diapositiva inicial](#)





3. Aseguramiento de la calidad

Brechas, recomendaciones y avances

- 3.1 Docentes y relatores.
- 3.2 Infraestructura.
- 3.3 Medición de aprendizaje.
- 3.4 Aseguramiento de la calidad.

Buenas prácticas

- 3.1 Docentes y relatores:
 - a) Crear capacidad al estrechar relación entre docentes y maestros guías (Bélgica).
 - b) Preparación de los formadores en empresas (Bélgica y Suiza).
 - c) Familiaridad con la ocupación y herramientas pedagógicas para docentes (Estados Unidos y Suiza).
- 3.2 Infraestructura:
 - d) Financiamiento de infraestructura para integrar tecnología (Estonia).
- 3.3 Medición de aprendizaje.
- 3.4 Aseguramiento de la calidad:
 - e) Marco de monitoreo y evaluación – OCDE (Japón, Eslovenia, Dinamarca, Rumania, Austria, Irlanda, Bélgica, Corea, Eslovenia, Australia, Noruega, Reino Unido, Francia).
 - f) Marco para la calidad para el aprendizaje en el lugar de trabajo - European Training Foundation (Egipto, Jordania, Moldavia, Turquía, Siria, Marruecos, Argelia, Croacia).
 - g) Herramientas comunes para evaluación de competencias prácticas (Canadá).

[Volver a diapositiva inicial](#)

Resultados de mediciones internacionales y opinión del sector productivo, señalan que la calidad de la FTP es un desafío importante para Chile

Brechas identificadas en el informe	Recomendaciones entregadas en el informe	Proyectos y programas para abordar recomendaciones
<p>3.1. Baja calidad de docentes y relatores:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ausencia de políticas que faciliten selección de los mejores docentes, evaluación e identificación de áreas de mejora, ni provisión de capacitación adecuada para docentes TP ni relatores en cursos de capacitación. Mayoría de docentes no cuenta con estudios de pedagogía y frecuentemente dejan el mercado laboral, perdiendo vigencia en su área. 	<p>Generar las capacidades necesarias para el desarrollo de la FTP:</p> <ul style="list-style-type: none"> Programa de formación pedagógica para docentes de especialidad. Fondo especial para promoción, actualización y desarrollo de docentes y directivos. 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de Desarrollo Profesional Docente: evalúa conocimientos específicos y pedagógicos adaptados a cada especialidad (CPEIP). Nuevos Estándares para la Formación Inicial y el Desempeño Docente para Educación TP (CPEIP, CNED). Becas Técnicos para Chile: formación de docentes de EMTP en el extranjero. Plataforma e-learning para el desarrollo de facilitadores (comienza ago/sep 2020)
<p>3.2. Infraestructura física e instruccional limita capacidad de entregar formación pertinente y de calidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> En EMTP mayoría de liceos no logran proveer un lugar de aprendizaje adecuado. En ESTP se requiere vincular más uso de materiales y equipos al proceso formativo. 	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar las asociaciones entre los liceos TP y los CFTs para compartir equipos e infraestructura, acercar las necesidades del sector productivo al mundo formativo, compartir recursos didácticos y metodologías de aprendizaje, y propiciar la innovación y ciencia aplicada. Instalar un repositorio de recursos didácticos, pedagógicos, específicos para la FTP. 	<ul style="list-style-type: none"> Fondos públicos de articulación o infraestructura. Fondos de fortalecimiento institucional para ESTP. Convenios con empresas o gremios empresariales. Instituciones de enseñanza superior han invertido en infraestructura. Plan de equipamiento liceos TP. Implementación de los CFTs estatales

Resultados de mediciones internacionales y opinión del sector productivo, señalan que la calidad de la FTP es un desafío importante para Chile

Brechas identificadas en el informe

Recomendaciones entregadas en el informe

Proyectos y programas para abordar recomendaciones

3.3. Ausencia de un instrumento de medición de aprendizaje específico para ETP:

- Instituciones de ESTP tienen pocos incentivos para reconocer el aprendizaje del nivel medio.
- Criterios de evaluación divergentes entre graduados del mismo título o calificación.
- En SENCE, evaluación es por asistencia, no en base a adquisición de conocimientos.
- Certificación permitiría medir calidad del aprendizaje, pero se mantiene a escala menor. Además, perfiles aún no representan el mapa completo de cualificaciones de un sector.

- Que los modelos de aseguramiento de calidad de la FTP estén vinculados a resultados de aprendizajes y variables de empleo y salarios.

- [Estudio muestral de competencias generales en EMTP](#) (ACE).
- Asociaciones Gremiales ligadas a liceos TP han avanzado en certificación de competencias.

SENCE:

- Diseño del modelo de aseguramiento de calidad de organismos de capacitación en el OSCL de capacitación.
- Mediciones de seguimiento relacionados con las cotizaciones el 6to mes de egresado de los programas SENCE y mejoramiento en densidad de cotizaciones.
- [Usuarios tendrán acceso a toda la información y evaluaciones de cursos.](#)
- [Pago por empleabilidad a organismos formadores.](#)
- [Sistema de elección de cursos por empleabilidad de egresados, entre otras variables consideradas](#)
- Actualización de la norma de calidad de los OTEC ([Nch2728](#)) para crear estándares mínimos (diagnóstico general señala que es insuficiente).
- Programas que conducen a certificación de ChileValora.

Resultados de mediciones internacionales y opinión del sector productivo, señalan que la calidad de la FTP es un desafío importante para Chile

Brechas identificadas en el informe	Recomendaciones entregadas en el informe	Proyectos y programas para abordar recomendaciones
<p>3.4. No existen mecanismos de aseguramiento de calidad en la formación en el lugar de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ausencia de mecanismos de evaluación y certificación de aprendizaje fuera de ámbitos educacionales (en EMTP y ESTP muchos programas evalúan horas lectivas, no aprendizaje).• Heterogeneidad en la calidad de los distintos niveles y modalidades de formación en el puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none">• Promover programas de formación de maestros guías en empresas y facilitadores en el mundo de la capacitación, incluyendo la promoción de la certificación de sus competencias técnicas y pedagógicas.• Proveer financiamiento para los liceos durante el período de prácticas laborales de los estudiantes, que esté sujeto a la adquisición efectiva de competencias.	<ul style="list-style-type: none">• Agenda de Modernización para la FTP: incorporar estándares e indicadores de calidad específicos para EMTP y ESTP en Sistema de Aseguramiento de la Calidad.• Manual de Uso Para la Formación Profesional Dual, Manuales para Practicantes, Reglamento de Práctica, Manual para la o el Maestro Guía, Profesor Tutor, Portafolio para el Estudiante (MINEDUC)• Mecanismos de apoyo a la empresa (Fundación Chile Dual y CAMCHAL).• Programa Aprendices (SENCE).• Pautas de Evaluación de Acreditación Institucional para Institutos Profesionales Autónomos (CNA).

Resultados de mediciones internacionales y opinión del sector productivo, señalan que la calidad de la FTP es un desafío importante para Chile

Brechas identificadas en el informe	Recomendaciones entregadas en el informe	Proyectos y programas para abordar recomendaciones
<p>3.4. El sistema de aseguramiento de calidad no considera los requerimientos específicos de la FTP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existen pocos incentivos (apoyo o sanción) que promuevan la existencia de procesos de mejora continua en las instituciones formativas. • En EMTP criterios de calidad de ACE tienen sesgos hacia educación científico-humanista. Imposibilidad de responder adecuadamente criterios de calidad de la ACE (base SIMCE). • En ESTP acreditación no es obligatoria y adolece de sesgo académico universitario • En capacitación no se ha establecido proceso sistemático de evaluación de los OTEC. 	<p>Aseguramiento de la calidad para EMTP (ACE EMTP):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear criterios pertinentes a FTP (empleabilidad, certificaciones, articulación con ESTP). • Reforzar la carrera directiva, otorgando mayores atribuciones y flexibilidad. • Complementar el aprendizaje práctico con experiencias reales de formación. <p>Aseguramiento de la calidad para la ESTP (ACE TP). Establecer obligatoriedad de acreditación institucional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adaptar la acreditación institucional a la FTP (evaluación de aprendizajes, empleabilidad y salarios, experiencia profesional docente, modelos de vinculación con el medio, estrategias de innovación). • Evaluadores deberán contar con experiencia en el ámbito FTP e incluir personas del sector productivo. • Garantizar pertinencia de carreras y alineamiento con MNC. • Valorar uso de nuevas tecnologías e innovaciones pedagógicas. <p>Mejorar procesos de acreditación para OTECs:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incluir elementos de calidad (infraestructura, docentes, métodos didácticos, medición de aprendizaje). • Cursos asociados a cualificaciones del MNC. 	<p>Agenda de Modernización para la FTP: Mesas regionales para mejorar calidad de FTP, en línea con sectores productivos de cada Región</p> <p>EMTP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nuevos Estándares para la Formación Inicial y el Desempeño Docente para ETP (CPEIP, CNED). • Estudio muestral de competencias generales en EMTP (ACE). • Visitas de aprendizaje con foco TP (ACE). <p>ESTP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley de educación superior establece obligatoriedad de acreditación institucional (CNA). • Para instituciones de ESTP, la acreditación ha incluido pautas específicas a ETP (CNA). <p>SENCE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño del modelo de aseguramiento de calidad de organismos de capacitación en el OSCL de capacitación. • Sistema de asesoría técnica para monitorear a OTEC que exhiben mayor debilidad. • Se intenciona que OTEC ofrezcan cursos por módulos según perfiles de ChileValora.

a) Crear capacidad al estrechar relación entre docentes y maestros guías: uno de los componentes principales para el aseguramiento de la calidad en algunos países



Finlandia: Emparejar a docentes y trabajadores, cooperación entre las instituciones de FTP y la industria

El programa Telkkä se basa en una estrecha cooperación entre docentes y formadores en el lugar de trabajo.

- Objetivo: mejorar la capacidad de la FTP para responder a las necesidades de la vida profesional. El programa incluye un período de dos meses en el trabajo para profesores, durante el cual se forman parejas de profesores y trabajadores.
- Oportunidad para que profesores y formadores actualicen sus habilidades profesionales y para que los trabajadores para mejorar sus habilidades pedagógicas, las cuales utilizan al trabajar como mentores en programas de prácticas.
- El período de capacitación es precedido por un seminario y proceso de planificación (para aclarar objetivos y expectativas).
- Los maestros reportaron una amplia gama de beneficios:
 - Mayor familiaridad con prácticas; requisitos, equipos y prácticas recientes.
 - Fácil acceso a empresas para visitas de estudio.
 - Contactos necesarios para invitar a personas de la industria a dar conferencias en su institución de FTP.
 - Mayor grado de confianza, respeto de los estudiantes y motivación.
 - Oportunidad para profesores y trabajadores de discutir temas relacionados con las prácticas de estudiantes, como mejorar los planes de educación y métodos de evaluación.
 - Los participantes mejoraron sus habilidades y su autoestima, y difundieron conocimiento a otros colegas.

b) Preparación de los formadores en empresas: en la mayoría de países se requiere experiencia laboral relevante para ser formador. En algunos casos, se espera que cuenten con formación pedagógicas o desarrollen competencias de gestión



Bélgica

En Flandes, empresas que acogen practicantes y aprendices reciben 12 horas de formación, denominada “Estafette”. El programa se centra en cuestiones como la bienvenida a los practicantes, explicación de instrucciones y valoraciones y la gestión de conflictos.

Esta formación es obligatoria para todos los nuevos empleadores y supervisores, así como para supervisores y empleadores que traten de suavizar la aplicación de alguna regulación o que hayan tenido problemas con aprendices.



Suiza

Para tener practicantes o aprendices las empresas tienen que cumplir con criterios de calidad controlados por el cantón.

Los supervisores de aprendices tienen que pasar obligatoriamente un curso de 100 horas lectivas, que cubre temas de pedagogía, derecho, los sistemas de FTP y desafíos relacionados con los jóvenes, como la droga y el alcohol.

Como parte del procedimiento de garantía de la calidad, los inspectores se reúnen con practicantes y empleados de la empresa para supervisar la calidad de la formación. En caso de problemas, los representantes del cantón proporcionan asesoría a la empresa. Las empresas reconocen las ventajas de este enfoque, ya que practicantes mejor formados harán una mayor contribución.

c) Familiaridad con la ocupación que enseñan y formación pedagógica para docentes: ofrecer diferentes vías para entrar a la profesión y provisión de formación flexible

> Para promover que profesores tengan familiaridad con la ocupación que enseñan, una estrategia es ofrecer vías para entrar a la profesión a individuos que cuenten con competencias prácticas adquiridas en un puesto de trabajo.



Estados Unidos

En Carolina del Sur, en estudios como los de soldadura, cosmetología y artes culinarias, personas con una experiencia laboral relevante pueden entrar en la profesión de docente mediante un programa de certificación del estado.

Los candidatos deben demostrar que cuentan con las competencias requeridas obteniendo la certificación industrial adecuada o superando un examen de competencias en el área elegida.

Con el fin de dotar a los candidatos de competencias pedagógicas y ayudarlos a tener una transición exitosa, se diseñó un programa obligatorio de formación ([DIRECT](#)) adecuado a sus necesidades. El programa DIRECT ofrece formación, tanto práctica como en aula, sobre: métodos docentes, gestión de aulas y laboratorios, programas de estudios y evaluación.

> Flexibilizar la provisión de formación pedagógica, para atraer profesionales, capacitar a profesores de materias generales y entregar educación continua



Suiza

Profesores de materias generales en instituciones de ETP tienen que estudiar un curso adicional para garantizar que las materias sean las adecuadas para las necesidades de los estudiantes. Para los que ya ostentan un certificado de profesor de nivel secundario superior, el requisito supone 300 horas de aprendizaje.

La institución que ofrece estos cursos (Instituto Federal de Educación y Formación Profesional de Suiza) también sirve de centro de referencia en la formación de profesores y formadores de ETP, ofrece cursos de formación y educación continua que ayudan a los profesores y formadores existentes a actualizar sus competencias, y entrega capacitación a administradores de ETP.

d) Financiamiento de infraestructura y formación de profesores para integrar tecnología a la sala de clases



Estonia: Programa ProgreTiger

- En 2012 comenzó el programa [ProgreTiger](#) cuando comenzó la idea de enseñar programación y robótica.
- Está dirigido a estudiantes de educación preescolar, primaria y vocacional.
- El objetivo del programa es mejorar las competencias digitales de los estudiantes mediante:
 - La integración de la educación tecnológica en el plan de estudios.
 - La capacitación de docentes.
 - La financiación de la adquisición de infraestructura por parte de las escuelas.
- El programa requiere que los maestros integren tecnología en diferentes materias. Se les permite elegir el tipo de tecnología que quieren aplicar en sus aulas. Los docentes tienen acceso a capacitación presencial y en línea, y se beneficiaron del apoyo de las redes locales relacionadas con la implementación de programa.

[Estudio sobre el impacto del proyecto.](#)

e) Marco de monitoreo y evaluación: dada la gran cantidad y dispersión de instituciones de FTP, es esencial contar con marcos sólidos para garantizar la calidad de la formación brindada

> La OCDE sugiere focalizarse en 4 áreas, en la dimensión de calidad, para lograr el impacto deseado con los programas de formación

1. **Guiar a los proveedores** para que ofrezcan programas de alta calidad.

2. Garantizar alta calidad mediante la acreditación de proveedores y programas.

3. Monitorear y evaluar resultados.

4. Compartir información sobre resultados de evaluaciones de calidad con el público.

En países de la OCDE, se provee soporte a los proveedores en la forma de:

- Directrices, criterios y estándares de calidad (Ej.: **Japón**).
- Capacitación para mejorar el conocimiento sobre calidad entre los proveedores (Ej.: **Eslovenia**).
- Materiales de apoyo para proveedores de capacitación, como ejemplos de buenas prácticas y herramientas de autoevaluación (Ej.: **Dinamarca**).



Japón

Las directrices para los servicios de formación profesional fueron desarrollados en 2011 y presentan medidas específicas para mejorar la calidad de los servicios de formación profesional y la gestión con base en [estándares de calidad internacional \(ISO 29990\)](#).



Eslovenia

El [Slovenian Institute for Adult Education \(SIAE\)](#) desarrolló un programa de capacitación para que personas se conviertan en consejeros de calidad en la educación de adultos. Así, los proveedores que deseen mejorar su sistema de gestión de calidad, pueden incluir a uno o más miembros del personal en la capacitación o contratar a un asesor de calidad calificado.



Dinamarca

Se creó una herramienta de autoevaluación ([VisKvalitet](#)) que está disponible para proveedores de capacitación, para ayudar a medir la satisfacción y resultados de aprendizaje de los participantes, así como la satisfacción de los empleadores cuyos empleados participaron. El uso de la herramienta es obligatorio para proveedores de educación continua y capacitación. La herramienta permite agregar preguntas además de las obligatorias.

e) Marco de monitoreo y evaluación: dada la gran cantidad y dispersión de instituciones de FTP, es esencial contar con marcos sólidos para garantizar la calidad de la formación brindada

> La OCDE sugiere focalizarse en 4 áreas, en la dimensión de calidad, para lograr el impacto deseado con los programas de formación

1. Guiar a los proveedores para que ofrezcan programas de alta calidad.

2. **Garantizar alta calidad** mediante la acreditación de proveedores y programas.

3. Monitorear y evaluar resultados.

4. Compartir información sobre resultados de evaluaciones de calidad con el público.

Para garantizar que los proveedores y programas cumplan con los requisitos mínimos de calidad, muchos países han establecido mecanismos de acreditación o “etiquetas” de calidad, que entregan señales de calidad para que individuos, empleadores e instituciones tomen decisiones informadas. En algunos países, la acreditación es obligatoria (ej.: **Rumania**), y en otros, se utilizan “etiquetas” de calidad de manera voluntaria (ej.: **Austria**).



Rumania

Los proveedores de formación para adultos deben estar acreditados si desean entregar certificaciones reconocidas a nivel nacional. La acreditación se basa en criterios de calidad y se lleva a cabo por comisiones de autorización tripartitas (compuestas por representantes del Ministerio de Trabajo y Justicia Social, el Ministerio de Educación Nacional, la Agencia Nacional de Empleo y asociaciones gremiales). Los proveedores se acreditan por cuatro años y son monitoreados durante este periodo.



Austria

La “etiqueta” nacional de calidad **Ö-Cert** se introdujo en 2012 para aumentar la transparencia a los participantes y servir como un estándar de calidad para la asignación de financiamiento. Ö-Cert funciona como una etiqueta paraguas: reconoce los sistemas de gestión de calidad existentes y, además, los proveedores deben cumplir con los requisitos básicos de Ö-Cert. La acreditación es realizada por un grupo de expertos independientes.

e) Marco de monitoreo y evaluación: dada la gran cantidad y dispersión de instituciones de FTP, es esencial contar con marcos sólidos para garantizar la calidad de la formación brindada

> La OCDE sugiere focalizarse en 4 áreas, en la dimensión de calidad, para lograr el impacto deseado con los programas de formación

1. Guiar a los proveedores para que ofrezcan programas de alta calidad.

2. Garantizar alta calidad mediante la acreditación de proveedores y programas.

3. Monitorear y evaluar resultados.

4. Compartir información sobre resultados de evaluaciones de calidad con el público.

Evaluar calidad es una tarea desafiante, ya que se requiere información sobre varios aspectos. Existen distintas formas de medir calidad:

- Evaluando resultados, generalmente con indicadores de integración de los participantes al mercado laboral (ej.: **Irlanda**).
- Satisfacción de los participantes (ej.: **Bruselas, Bélgica**).
- A través de organismos externos o internamente con autoevaluaciones.
- Evaluaciones de impacto.



Irlanda

Recientemente se implementó un sistema de datos ([Programme and Learner Support System](#)) para mejorar el seguimiento de resultados de los estudiantes y tomar decisiones de asignación de recursos informadas. El sistema utiliza el calendario nacional de cursos, la base de datos de cursos y la de estudiantes, para hacer seguimiento de los ciclos de vida de los estudiantes, incluyendo, postulación, entrevista, inicio, finalización y certificación (y salida temprana).



Bruselas, Bélgica

Se utilizan resultados de encuestas de satisfacción de los usuarios como parte de la evaluación de calidad, la cual es realizada por [Bruxelles Formation](#) (organización a cargo del aprendizaje de adultos para la población de habla francesa). El objetivo es tener un nivel de satisfacción promedio de al menos 8 de entre 10 puntos.

e) Marco de monitoreo y evaluación: dada la gran cantidad y dispersión de instituciones de FTP, es esencial contar con marcos sólidos para garantizar la calidad de la formación brindada

> La OCDE sugiere focalizarse en 4 áreas, en la dimensión de calidad, para lograr el impacto deseado con los programas de formación

1. Guiar a los proveedores para que ofrezcan programas de alta calidad.

2. Garantizar alta calidad mediante la acreditación de proveedores y programas.

3. Monitorear y evaluar resultados.

4. Compartir información sobre resultados de evaluaciones de calidad con el público.

Evaluar calidad es una tarea desafiante, ya que se requiere información sobre varios aspectos. Existen distintas formas de medir calidad:

- Evaluando resultados, generalmente con indicadores de integración de los participantes al mercado laboral.
- Satisfacción de los participantes.
- A través de organismos externos (ej.: **Korea**) o internamente utilizando autoevaluaciones (ej.: **Eslovenia**)
- Evaluaciones de impacto (ej.: **Australia**)



Corea: En general, los organismos externos incluyen inspecciones y consultan una amplia gama de fuentes de información. En Corea, la [Korean Skills Quality Authority \(KSQA\)](#) evalúa ETP y capacitación, y lleva a cabo una profunda evaluación, que incluye: solidez financiera, capacidad y desempeño. También evalúa contenido, métodos, calidad del maestro, instalaciones y equipos, y resultados de certificación anteriores. La KSQA otorga certificaciones según los resultados, las cuales son requeridas para obtener financiamiento del gobierno.



Eslovenia: La autoevaluación se usa en educación TP y capacitación. Desde 2001 se utiliza un marco para la calidad, el que puede usarse para la autoevaluación de instituciones o programas específicos. La [Adult Education Act de 2018](#) establece que todos los proveedores deben tener un sistema de calidad interno que incluya monitoreo continuo y autoevaluación en profundidad. La información debe hacerse pública.



Australia: Se creó un fondo ([Try, Test and Learn Fund](#)) que se utiliza para probar nuevas propuestas para llevar a quienes están en situación de riesgo hacia la empleabilidad. Para evaluar las propuestas, se utilizan varios de métodos de evaluación, entre ellos evaluaciones de impacto, para aprender de los resultados. Las iniciativas son principalmente programas de capacitación para cuidadores jóvenes, padres jóvenes, estudiantes en riesgo de estar desempleados a largo plazo y ex estudiantes desempleados.

e) Marco de monitoreo y evaluación: dada la gran cantidad y dispersión de instituciones de FTP, es esencial contar con marcos sólidos para garantizar la calidad de la formación brindada

> La OCDE sugiere focalizarse en 4 áreas, en la dimensión de calidad, para lograr el impacto deseado con los programas de formación

1. **Guiar a los proveedores** para que ofrezcan programas de alta calidad.

2. Garantizar alta calidad mediante la acreditación de proveedores y programas.

3. **Monitorear y evaluar** resultados.

4. **Compartir información** sobre resultados de evaluaciones de calidad con el público.

Para que diferentes actores puedan tomar decisiones informadas, deben tener acceso a información relevante y actualizada sobre la calidad de proveedores y programas de capacitación. Las acreditaciones y “etiquetas” de calidad funcionan como señales, pero se puede compartir información adicional más detallada, como evaluaciones, resultados de aprendizaje y satisfacción. Esta información debiese ser de fácil acceso y uso.



Noruega

Skills Plus publica resultados de las inspecciones de programas Skills Plus y capacitación de adultos en instituciones en su sitio web.



Reino Unido

El Department for Education publica en su sitio web tablas de resumen con indicadores de éxito basados en resultados, incluidas tasas de empleo sostenido y aprendizaje. Esta información está disponible por proveedor.



Francia

Ciertas instituciones públicas que financian capacitación deben evaluar la calidad de los proveedores con los que trabajan y poner a disposición del público los resultados. Para los proveedores que no poseen una “etiqueta” de calidad, la revisión consiste en la evaluación de seis criterios. Los proveedores que cumplan con los criterios serán registrados en una base de datos online, accesible para los financiadores de capacitación ([DataDock](#)).

f) Marco para la calidad para el aprendizaje en el lugar de trabajo de la European Training Foundation: desarrolló un marco para mejorar calidad y un kit de herramientas



Europa: Marco para garantizar calidad del aprendizaje basado en el trabajo

El [marco \(detalle, pág. 72-79\)](#) contiene tres aspectos relativos a la calidad del aprendizaje en el lugar de trabajo. Los dos primeros están estrechamente relacionados:

1.

Fortalecer capacidad de empresas de proporcionar y participar en programas de aprendizaje basados en el trabajo, a través de un trabajo conjunto.

2.

Desarrollar herramientas prácticas que puedan ayudar a empresas y estudiantes.

3.

Establecer marcos formales centrados en regulaciones y supervisión por parte de organizaciones externas.

En base al marco para garantizar calidad, se revisará:

- > Para (1.), (2.) y (3.) – Ejemplos de políticas e iniciativas para mejorar calidad de aprendizaje en el lugar de trabajo.
- > Para (2.) – Ejemplos del uso de herramientas prácticas en programas de aprendizaje basados en el trabajo.
- > Para (3.) – Ejemplos de mecanismos formales para mejorar la calidad del aprendizaje en el lugar de trabajo.

f) Marco para la calidad para el aprendizaje en el lugar de trabajo de la European Training Foundation

> Ejemplos de políticas e iniciativas para mejorar calidad de aprendizaje en el lugar de trabajo, siguiendo el marco de la European Training Foundation

	(1.) Fortalecimiento de capacidad de empresas y (2.) Herramientas prácticas de apoyo a empresas y estudiantes.	(3.) Marcos formales de regulación y supervisión
Insumos	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de empleadores por parte de escuelas antes que estudiantes participen en experiencia laboral. • Seleccionar estudiantes de manera que empresas capaciten a aquellos más interesados. • Clases para preparar a los estudiantes para las prácticas. • Listas de habilidades que muestran a los estudiantes qué necesitan aprender y a las empresas qué necesitan enseñar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Regulaciones que solicitan que mentores en empresas tengan cualificaciones formales y experiencia. • Requerir que empresas puedan enseñar la gama completa de habilidades en el plan de estudios antes de tomar a los aprendices.
Procesos	<ul style="list-style-type: none"> • Comités locales para programas que reúnen a escuelas y empresas. • Visitas periódicas a empresas de docentes, cámaras de empleadores u organizaciones similares para ayudarlos con problemas de capacitación. • Involucrar a los empleadores en la selección de estudiantes para prácticas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer como requisito para las ocupaciones de practicante o aprendiz, tener un comité de capacitación tripartito • Revisión periódica de las condiciones de trabajo de practicantes de parte del gobierno. • Regulaciones para acreditar sólo programas que cuentan con procesos formales de aseguramiento de calidad.
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar junto a las empresas si hubo algún problema y analizar formas de abordarlos, una vez los estudiantes fueron ubicados. • Analizar junto a los estudiantes nivel de aprendizaje una vez finalizada la práctica y verificar si existió algún problema. 	<ul style="list-style-type: none"> • Regulaciones que requieran exámenes prácticos al final de una práctica laboral.

f) Marco para la calidad para el aprendizaje en el lugar de trabajo de la European Training Foundation

> Ejemplos del uso de herramientas prácticas en programas de aprendizaje basados en el trabajo, siguiendo el marco de la European Training Foundation



Egipto

Las empresas que participan en programas dirigidos por el Productivity and Vocational Training Department, deben demostrar que tienen las competencias necesarias para capacitar, la voluntad de hacerlo y los recursos físicos y humanos necesarios.



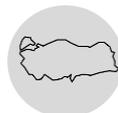
Jordania

Los alumnos en el programa de Educación Secundaria Aplicada deben mantener registros de su trabajo y los supervisores completar informes sobre el progreso y los desafíos de los estudiantes. Sobre la base de los resultados obtenidos de la información recolectada, se identifican contenidos que requieran una práctica complementaria, la cual se realiza en un centro de capacitación.



Moldavia

Durante la practica, los estudiantes son supervisados por los instructores de su escuela, quienes visitan las empresas cada dos o tres días, o una vez a la semana, según la ubicación de la empresa.



Turquía

- Los coordinadores de los programas de prácticas de escuelas de ETP, visitan empresas para decidir si sus instalaciones son apropiadas, si tienen trabajadores calificados y para definir cuántos practicantes pueden capacitar. Luego se firma un contrato formal entre la escuela y la empresa.
- Las empresas reciben una carpeta preparada por los coordinadores, la cual incluye el programa de cursos, las tareas que los estudiantes deben llevar a cabo bajo la supervisión de los capacitadores y el procedimiento de evaluación que se utilizará. Estas carpetas deben ser firmadas regularmente tanto por el estudiante como por el maestro guía.



Siria

En los programas de educación técnica, todos los formadores, tanto en empresas como en instituciones educativas, siguen el mismo programa “capacita al formador”, para desarrollar las habilidades necesarias para formar a los practicantes. Los dos grupos se incluyen deliberadamente en el mismo programa, para fortalecer las relaciones entre ellos.

f) Marco para la calidad para el aprendizaje en el lugar de trabajo de la European Training Foundation

> Ejemplos de mecanismos formales para mejorar la calidad del aprendizaje en el lugar de trabajo, siguiendo el marco de la European Training Foundation

Insumos



Marruecos

Los empleadores que ofrecen prácticas profesionales deben tener un maestro guía para los estudiantes, y esos maestros deben tener una calificación profesional adecuada y al menos dos años de experiencia relevante.



Turquía

Las empresas con 20 o más empleados están legalmente obligadas a proporcionar plazas de formación a estudiantes de EMTP. Las empresas deben asignar un maestro guía para cada estudiante. Las empresas que ofrecen 10 o más plazas, deben tener una unidad de capacitación para este propósito.

Procesos



Argelia

La Inspección de Trabajo es responsable de garantizar que se apliquen las leyes y reglamentos establecidos para programas de prácticas, que se respeten los derechos de los practicantes y que estén protegidos en términos de salud y seguridad..



Croacia

La ley que regula el aprendizaje en el lugar de trabajo otorga a las cámaras de oficios la responsabilidad de supervisar los aspectos prácticos de la capacitación, la formación de maestros guías y el aseguramiento general de la calidad.

Resultados



Croacia

Los estatutos pertinentes establecen cómo se realizará la evaluación del aprendizaje, incluyendo, monitoreo regular, un examen en la segunda mitad del programa y un examen final al terminar. Los estatutos especifican que deben realizarse exámenes tanto prácticos como teóricos.

g) Desarrollar herramientas comunes para evaluación de competencias prácticas



Canadá: Cómo se evalúa a los aprendices en Saskatchewan

Durante un examen, todos los aprendices de un determinado oficio llevan a cabo el mismo conjunto de tareas, que dependen del nivel en que estén. Las competencias son desarrolladas por la organización formadora, con el acuerdo de las cámaras de comercio provinciales.

En todas las áreas, los aprendices realizan un examen escrito para evaluar conocimientos teóricos. En materias prácticas, tienen que demostrar que han adquirido las competencias correspondientes a su nivel.

Por ejemplo, los aprendices de cocina de nivel uno tendrían, entre otras cosas, que:

- Demostrar como se prepara, hornea, sirve y almacena masa para galletas, elaboradas con el método de acreamar, y convertirla en diferentes tipos de galletas: hechas con manga, con rollo de amasar, con molde, con refrigerador, a partir de una plancha de masa o con la masa repartida manualmente sobre una bandeja.

La decisión de cuánto peso asignar a cada competencia en concreto la toma el formador, de acuerdo a las directrices del [Interprovincial Standards Red Seal Program](#), el cual abarca todo Canadá, identifica y agrupa las tareas desempeñadas por trabajadores cualificados en ocupaciones concretas y en cada provincia. Tiene el propósito de garantizar la transferibilidad de competencias y la movilidad de los trabajadores por todo el país.



4

Financiamiento y gestión de los recursos



4. Financiamento y gestión de los recursos

Brechas, recomendaciones y avances

- 4.1 Financiamento ligado a una estrategia definida o política de desarrollo.
- 4.2 Financiamento relacionado a resultados de aprendizaje o empleabilidad.
- 4.3 Cofinanciamiento con el sector privado.

Buenas prácticas

- 4.1 Financiamento ligado a una estrategia definida o política de desarrollo:
 - a) Subsidios públicos para influenciar provisión de capacitación (Australia, Canadá).
 - b) Combinar incentivos financieros con otras iniciativas (Israel, Austria, Australia).
- 4.2 Financiamento relacionado a resultados de aprendizaje o empleabilidad:
 - c) Financiamento basado en resultados (Estados Unidos).

[Volver a diapositiva inicial](#)

Asignación de recursos no está guiada por una visión de desarrollo de largo plazo

Brechas identificadas en el informe	Recomendaciones entregadas en el informe	Proyectos y programas para abordar recomendaciones
<p>4.1 El financiamiento no sigue una estrategia definida o está asociada a una política de desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Falta de coordinación entre niveles de formación, impide aprovechar economías de escala y dificulta una inversión eficiente. Provisión de recursos insuficiente, y mucho menor que EMCH y superior académica. En EMTP recursos están insertos en la lógica y sujetos a las reglas propias de colegios CH. Para capacitación, beneficiarios tienden a ser empresas grandes y trabajadores con EM y, por constante cambio de prioridades, OTECs no proyectan estrategia de largo plazo. 	<p>Para EMTP, reconocer sus características particulares:</p> <ul style="list-style-type: none"> Adaptar y otorgar más autonomía para el uso de los recursos de SEP y PIE. Mejorar mecanismos de financiamiento para adquisición de equipos e insumos. <p>Para la ESTP, reequilibrar contribución pública:</p> <ul style="list-style-type: none"> Crear fondos basales para desarrollo de instituciones. Extender la posibilidad a los IP a ser partícipes de programas de apoyo a empresas. Financiamiento para programas avanzados. <p>Para capacitación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cursos deben representar una opción alternativa de adquirir cualificaciones de manera modular. Financiamiento enfocado en personas que necesitan combinar trabajo y formación, responderá a las diversas características de los beneficiarios. 	<ul style="list-style-type: none"> Programa de Formación para la Competitividad (CORFO), para adquirir nuevas competencias o reconvertirse Incentivos para capacitar trabajadores de menores ingresos y de empresas PYM. Proyecto de Ley de Modernización del SENCE: incluye gestión y programas, como fondos concursables para pymes. Despega MIPE (SENCE): capacitación a trabajadores y dueños/socios de pymes, en etapa de implementación.
<p>4.2 Financiamiento no está relacionado a resultados de aprendizaje o empleabilidad, sino a acreditación o asistencia (capacitación).</p>	<p>Financiamiento de capacitación sujeto a resultados de aprendizajes y no a número de horas.</p>	<p>SENCE: Pago por empleabilidad a organismos formadores y selección de cursos por empleabilidad y salarios.</p>
<p>4.3 Bajo cofinanciamiento por parte de las empresas y los individuos, en todos los niveles. Contribución de empresas carece de estructura y sistematización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Para los programas orientados al cierre de brechas productivas, que empresas puedan cofinanciar. Que empresas cofinancien adquisición de equipos, materiales e insumos. 	<p>Proyecto de Ley de Modernización del SENCE: cofinanciamiento (a través de franquicia tributaria) de capacitación para mejorar su calidad.</p>

Incentivos financieros: fundamentales para reducir barreras que enfrentan potenciales participantes de capacitación

> Incentivos financieros a la oferta y la demanda

Oferta

Instituciones

- Subsidios (Australia, Canadá)
- Financiamiento basado en resultados
- Contratos basados en resultados
- Financiamiento único (capital)
- Regulación del comienzo de nuevos programas (cierre de existentes)
- Regulación del precio cobrado por la capacitación

Demanda

Empleados

Empleadores

Reducir el costo de la capacitación

- Subsidios
- Incentivos tributarios

- Subsidios
- Incentivos tributarios

Reducir el costo de oportunidad de la capacitación

- Licencia remunerada
- Subsidio para desempleados

- Rotación de los puestos de trabajo

Abordar restricciones por falta de liquidez temporal

- Préstamos

- Préstamos

Reservar recursos para futura capacitación

- Mecanismos de ahorro y generación de activos

- Impuesto o fondo para capacitación

a) Subsidios públicos para influenciar provisión de capacitación: los gobiernos pueden hacerlo al focalizar los subsidios solo en algunas áreas, cursos o participantes particulares



Australia

En South Australia, hay una lista de capacitación que muestra la gama de cursos de FTP que pueden ser subsidiados a través de la iniciativa [WorkReady](#). La lista se actualiza rutinariamente.

Los cursos se evalúan por su valor público, teniendo en cuenta una serie de factores que incluyen:

- Alineamiento con las industrias prioritarias del gobierno.
- Perspectivas de crecimiento de la industria.
- Solidez del resultado de empleabilidad de la cualificación.

De manera similar, la [New South Wales \(NSW\) Skills List](#) identifica las cualificaciones elegibles para un subsidio bajo [Smart and Skilled](#). Se desarrolla a través de una consulta a la industria y la comunidad, y un análisis del mercado laboral e incluye una amplia gama de calificaciones técnicas.



Canadá

En British Columbia (BC), la iniciativa [Blueprint Skills for Jobs](#) apoya con:

Financiamiento de becas y programas en áreas prioritarias para la región:

- Becas para estudiantes que estudien para trabajos que BC necesita.
- Inversión en instituciones de educación superior, en programas alineados con ocupaciones con alta demanda.

Financiamiento de iniciativas y programas que promueven la inclusión:

- Programas para personas que presentan discapacidad
- Programas enfocados en jóvenes, en áreas del mercado laboral con alta demanda
- Iniciativas enfocados en pueblos originarios

b) Combinar incentivos financieros con otras intervenciones: necesario para abordar limitaciones más allá de las financieras, como la información, orientación y asesoramiento



Israel

El “[Programme for Integrating Arab, Druze and Circassian Academics into the Hi-Tech Industry](#)” demostró que la tutoría es una parte muy importante del programa, además al incentivo financiero ofrecido (a través de becas). El objetivo es potenciar la demanda de trabajadores pertenecientes a minorías y mejorar la infraestructura del mercado laboral.



Austria

El Impulsberatung für Betriebe (IBB) consiste en asesoramiento gratuito por parte del servicio público de empleo, para empresas que están experimentando cambios organizacionales, incluida el área de formación profesional continua.



Australia

En Australia existen varios incentivos financieros para promover la capacitación. El gobierno de New South Wales complementó esos incentivos a través del [Continuing Apprentices Placement Service \(CAPS\)](#), que proporciona un servicio gratuito de búsqueda de empleo para empleadores y practicantes en la National Skills Needs List. Apoya a los empleadores para encontrar practicantes que quieran continuar su capacitación y, a la vez, ayuda a los practicantes a encontrar otro trabajo, en el área en que se están capacitando.

c) Financiamiento basado en resultados de Texas: Modelo de asignación de recursos que calcula el “valor agregado” de instituciones de ETP ha tenido impacto positivo en políticas y prácticas



Texas, Estados Unidos: Modelos de financiamiento basados en resultados en Estados Unidos: El Sistema del College Técnico Estatal de Texas (Texas State Technical College System, TSTC)

Durante la última década, 32 estados han adoptado políticas que asignan parte del financiamiento basado en indicadores de desempeño, los que incluyen:

- Finalización del curso
- Duración de los estudios
- Tasas de transferencia
- Cantidad de títulos otorgados
- Número de graduados de bajos ingresos y de minorías.

El impacto de estas políticas varía según el estado y tipo de institución. Sin embargo, se han vinculado a una variedad de mejoras en el comportamiento institucional y en los resultados de los estudiantes (Snyder, 2015), tales como:

- Mejores oportunidades de empleo para los estudiantes
- Mayor vínculo entre el financiamiento público y resultados que se consideran de interés público (inclusión y equidad)
- Es más probable que las instituciones educativas inviertan en actividades que profundicen el conocimiento de las necesidades del mercado laboral local y que recolecten y utilicen datos acerca de una variedad de factores que influyen en el éxito de los estudiantes

Texas ha llevado el financiamiento basado en el desempeño a un nuevo nivel para su sistema de “college técnico”, vinculando las asignaciones anuales del sistema con el grado en que el aumento de los ingresos tributarios de los antiguos estudiantes apoya la economía regional.

c) Financiamiento basado en resultados de Texas: Modelo de asignación de recursos que calcula el “valor agregado” de instituciones de ETP ha tenido impacto positivo en políticas y prácticas

- Esta fórmula de financiamiento de "valor agregado" estima el impacto económico de los estudiantes en la economía del estado.
- La fórmula toma el salario promedio anual de 5 años de los antiguos estudiantes, resta el salario anual de un trabajador con salario mínimo y calcula los impuestos adicionales generados por las ganancias sobre el salario mínimo. Cuanto más ganen los estudiantes del TSTC cinco años después de graduarse, más fondos serán asignados al TSTC por el Gobierno estatal de Texas.
- La fórmula, que se implementó en 2013, ya está teniendo un fuerte impacto en las políticas y prácticas de los “colleges técnicos” de Texas al disuadir a las instituciones de centrarse exclusivamente en las matrículas y alentándolas a enfatizar en la finalización. Aún más importante, el modelo de financiamiento está motivando a los “colleges” a fortalecer sus relaciones con socios de la industria local para garantizar que los graduados encuentren empleos de alta calidad que demandan.

> Descripción general de la metodología ([detalle de la metodología](#))

Calcular el salario de la cohorte de estudiantes:

- Estudiantes que estudiaron al menos 2 años y entraron al mercado laboral
- Se consideran 5 años de salarios



Calcular el “valor agregado”:

- Ajustado por inflación
- Se le resta el salario mínimo al salario de los estudiantes



Calcular el impacto adicional al Estado de Texas:

- Aplicación de tasa de impuestos estándar
- Aplicación de un “multiplicador económico”



Asignar recursos:

- Definir porcentaje de aporte al “valor agregado” de cada college (del total del sistema)
- Distribuir financiamiento



5

**Educación técnico-profesional
online**



5. Educación técnico-profesional online

Contexto

Desafíos de la educación online para formación técnico profesional, con foco en respuesta al Covid-19 .

Buenas prácticas

4. Educación TP online:
- a) Respuesta de distintos gobiernos al Covid-19 (Francia, Corea, Holanda, Reino Unido).
 - b) Equipar a profesores durante crisis (Estonia, Croacia).
 - c) Evaluación y exámenes en tiempos de Covid (España, Alemania).

[Volver a diapositiva inicial](#)

Un 90% de los estudiantes alrededor del mundo se han visto afectados a causa del cierre de escuelas por el Covid-19, forzando cambios en la provisión de educación

Los programas de aprendizaje basados en el trabajo son más difíciles de proporcionar y evaluar a distancia. Esto se debe a dos factores:

1. La interrupción inmediata de su provisión, debido al confinamiento y distanciamiento social. Si bien, en algunos casos, se puede enseñar la teoría online, no es así para los aspectos prácticos.
2. El hecho de que los empleadores tienden a reducir la capacitación de aprendices durante recesiones económicas. Empleadores tendrán menos personal disponible, dadas las regulaciones de distanciamiento social, y menos recursos financieros.

Respuesta de los países a la crisis en sistemas de FTP:

- **Aumento en el uso de plataformas online**
- Pausas o extensiones en programas de capacitación
- Apoyo salarial para retener aprendices
- Flexibilización de evaluación y otorgamiento de cualificaciones
- Reentrenamiento para redistribución de trabajadores
- Informar, involucrar y comunicar con todos los grupos involucrados
- Inversión en FTP para mitigar efectos de la crisis en desempleo

a) Respuestas de distintos gobiernos: mayoritariamente corresponde a material online gratuito, en algunos casos en colaboración con el sector privado o ONGs



Francia

Ofrece [cursos de FTP online de forma gratuita](#), incluido:

- Plan de estudios básico de las escuelas TP
- Cursos de capacitación enfocado en quienes buscan empleo (20 sectores del mercado laboral, complementados con práctica en el lugar de trabajo una vez el confinamiento acabe).



Corea del Sur

Ha proporcionado una plataforma virtual, [Smart Training Education Platform \(STEP\)](#), que permite a proveedores de educación cargar el contenido de sus cursos, además de 300 cursos que ya se encontraban disponibles. Esto está siendo complementado por subsidios y mecanismos de garantía de calidad.

STEP también tiene funciones de aprendizaje semipresencial y basado en proyectos.



Holanda

Para [apoyar a estudiantes que no tienen acceso a recursos digitales](#):

- Se organizan pequeños grupos de estudiantes para tener clases presenciales.
- Las escuelas también pueden proporcionar acceso temporal a un lugar de trabajo con acceso a internet y computador.



Reino Unido

Skills for Health puso a disposición de trabajadores del sector salud recursos digitales de capacitación de habilidades básicas, y está brindando [capacitación online y de libre acceso dedicado exclusivamente al Covid-19](#), para aumentar la escala y capacidad de trabajadores en la primera línea.

Repositorio de recursos online de [UNESCO](#) y estrategias para respuesta Covid de [OCDE](#)

b) Equipar a profesores y preparar a los estudiantes: entregar formación y herramientas para que logren métodos de enseñanza y aprendizaje efectivos

Equipar a profesores y formadores. La preparación de los profesores para enfrentar el desafío actual es variada. Es necesario:

- Que sepan qué material y herramientas hay disponibles, y apoyarlos para que la elección sea informada.
- Que puedan compartir información sobre qué herramientas funcionan mejor.



Los ministerios están trabajando para difundir información sobre herramientas existentes y para compartir o ofrecer acceso gratuito a plataformas existentes.

Estonia: el Ministry of Education and Research [abrirá todas sus herramientas de aprendizaje digital para que sean utilizadas por todos](#).

- Oportunidades para crear contenido.



Croacia: la Croatian Agency for VET and Adult Education creó un [portal](#) e invitó a profesores, empleadores y otros grupos interesados en FTP a desarrollar y compartir materiales digitales relacionados con temas de educación técnica.

- Formas de continuar comunicándose.

Las redes sociales y otras plataformas están ayudando a las escuelas y a las empresas a mantenerse en contacto. Pero hay herramientas que van más allá. [REALTO](#) tiene como objetivo fortalecer la relación entre la escuela y el lugar de trabajo, al mejorar la integración del aprendizaje teórico y práctico. Por ejemplo, profesores pueden asignar actividades prácticas y para recopilar fotos sobre un tema que se discutirá más adelante; y el contenido generado puede usarse para ilustrar conceptos abstractos.

c) Evaluaciones y exámenes: complejidad para evaluar, en particular para exámenes prácticos, dado que estudiantes no han podido prepararse como lo harían normalmente

La [Unión Europea](#) ha recopilado algunas de las respuestas que se están implementando en distintos países:

- Se está explorando extender el año escolar y los contratos de practicantes.



España: se flexibilizó el componente de aprendizaje en el lugar trabajo, extendiendo el calendario para realizar prácticas, considerando calendario de exámenes de ingreso a la universidad, y las prácticas se acortarán e integrarán en un módulo basado en proyectos tutorizado.

- Cambios en los métodos de aprendizaje y evaluación.
 - Algunas tareas prácticas pueden llevarse a cabo en casa, por ejemplo, usando teléfonos con cámara para grabar actividades.
 - Portafolios digitales en los que los estudiantes recopilan documentos para mostrar sus logros (por ejemplo, redacciones, grabaciones de audio o video). Pueden implementarse a través de sistemas de gestión de aprendizaje online, como [Mahara](#) y [Moodle](#).
 - Realidad virtual o aumentada ofrecen nuevas formas de aprendizaje y evaluación. Por ejemplo, [VRhoogte](#) ofrece capacitación a estudiantes de ETP para que aprendan a trabajar de manera segura en lugares altos, como torres de alta tensión o turbinas eólicas.



Alemania:

- Utilización de simulaciones como herramienta de práctica. [SYSLOG+](#) es un laboratorio virtual de logística, utilizado en instituciones de ETP para enseñar a construir cadenas de transporte complejas y evaluarlas, considerando eficiencia e impacto de emisiones generadas.
- [ASCOT+](#): financiamiento a iniciativas que promueven el aprendizaje y la evaluación basados en tecnología en ETP.

Evaluaciones y exámenes: complejidad para evaluar, en particular para exámenes prácticos dado que estudiantes no han podido prepararse como lo harían normalmente



Alemania: iniciativa [ASCOT+](#), que promueven el aprendizaje y la evaluación basados en tecnología en ETP.

ASCOT+ (2017 a 2023) es una iniciativa de investigación, financiamiento y apoyo a proyectos, que aplica y desarrolla aún más los instrumentos y procesos desarrollados por la iniciativa ASCOT anterior (2011 a 2015), que creó métodos para evaluar las habilidades de los alumnos, basados en tecnología. También busca extrapolar los hallazgos a diversas situaciones de capacitación y evaluación, desarrollar nuevas aplicaciones para ellos y utilizarlos a mayor escala.

Algunos de los proyectos son:

- [ASPE](#): herramienta online para asignar evaluaciones basadas en competencias en el área de profesiones comerciales.
- [DigiDIn-Kfz](#): instrumentos digitales en profesiones de mecánica automotriz, para promover habilidades que permitan a los estudiantes generar, interpretar y utilizar información para hacer un diagnóstico del vehículo.
- [EKGe](#): instrumento de medición para competencia de cooperación e instrumento digital para la competencia de “adaptación/afrentamiento” para profesiones de enfermería.
- [PSA-Sim](#): software de evaluación y capacitación para promover habilidades de resolución de problemas en profesiones comerciales, con análisis en tiempo real y procesos de evaluación (parcialmente) automatizados.
- [TechKom](#): instrumentos para desarrollar habilidades analíticas y de resolución de problemas de manera constructiva, así como medición de competencias en capacitación inicial para carreras de ingeniería electrotécnica y metalúrgica.
- [TeKoP](#): capacitación a examinadores, capacitadores y maestros en áreas industriales, que les permite desarrollar evaluaciones centradas en competencias e implementarlas utilizando tecnología.

Conclusiones

Principales Conclusiones

1. Identificación de las necesidades del sector productivo

Avanzar hacia un sistema de gobernanza donde se coordine y alineen incentivos de los distintos actores, para: recolectar información del mercado laboral, integrar al sector productivo en las distintas etapas del proceso y entregar lineamientos par la provisión de educación.

2. Desarrollo curricular basado en cualificaciones

Entregar flexibilidad a adultos para que puedan alcanzar mayores niveles de competencias, con un marco de cualificaciones como guía, y reconocimiento de aprendizaje previo y capacitación modular como herramientas.

3. Aseguramiento de la calidad

Avanzar en diseño y en la implementación de marcos sólidos para garantizar la calidad de la FTP entregada, muy relevante dada la gran cantidad y dispersión de instituciones de FTP.

4. Financiamiento y gestión de recursos

Utilizar incentivos financieros (y no financieros) para influenciar la provisión de educación, incentivando capacitación en áreas clave para el desarrollo de y facilitando la integración de grupos que enfrentan barreras para participar de programas de capacitación.

5. Educación TP online, en contexto Covid-19

Los gobiernos han reaccionado de manera rápida para proveer plataformas y material online. Existe el desafío de mayor integración de aspectos prácticos y utilización de equipos, además de metodologías para realizar evaluaciones online.

Entrega Final

Proyecto Educación Técnico Profesional y Capacitación en Chile / OCDE

29 de junio, 2020 | Misión de Chile ante la OCDE

Contacto: Francisca Müller (fmuller@minrel.gob.cl) y Pilar Cuesta (pilarcuesta@gmail.com)

