

INFORME DE EGRESO DEL SISTEMA DE CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS

Programa/Institución: Educación y Capacitación Permanente Proyectos de Articulación de la Formación Técnica
Ministerio: MINISTERIO DE EDUCACION
Servicio: SUBSECRETARIA DE EDUCACION
Año: 2009
Calificación: Egresado
Fecha Egreso: 31-12-2010

Observación: En función de los antecedentes expuestos por la institución mediante Ord. N° 1.220 del 30 de diciembre de 2010, de la Jefa de División de Educación General de Mineduc a la Jefa del Departamento de Evaluación de la División de Control de Gestión de Dipres, durante este último año el programa gestionó recursos para pagos pendientes para el cierre del mismo. Dado lo anterior, los compromisos pendientes pierden validez toda vez que el programa no tiene continuidad por lo que se ha procedido a su cancelación.

Recomendación	Compromiso	Cumplimiento
<p>I. DISEÑO 1, 2 y 3. 1) Considerando que existen varios componentes y subcomponentes del programa que ya se lograron y que al finalizar el Programa deberían pasar a ser responsabilidad del respectivo Ministerio, se recomienda: a. Reformular la estrategia para el diseño de las partes que deben seguir su desarrollo (sistema de información SCEP, subsistema de cualificaciones y subsistema de formación técnica). b. Crear una nueva instancia de gestión con el mandato estratégico de terminar de implementar la nueva política de educación y capacitación permanente. El rol principal de esta instancia sería de coordinación, constituyéndose en una guía técnica. c. Junto con ello se debe definir</p>	<p>1. Elaborar un documento que contenga un recuento pormenorizado de los avances y brechas del programa respecto de los objetivos establecidos, en cada uno de sus componentes al 31 de diciembre del 2009.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2009</p>	<p>El documento de avances y brechas del Programa Chilecalifica se elaboró en formato de matriz, de este modo se puede visualizar mejor la descripción de la información relevante del Programa en una línea de tiempo a partir del año 2002.</p> <p>La presentación desagregada de cada componente (que constituyen los dispositivos del Sistema de Formación Permanente SFP) sólo se realiza con el propósito de explicar gráficamente cómo se han desarrollado cada uno de ellos. En este sentido, es importante destacar que éstos, por si mismos, no constituyen sistema y es necesario por lo tanto, comprender la interrelación de estos elementos en un contexto de mayor complejidad.</p> <p>La matriz que se presenta en la primera parte de ese documento, se elaboró en base a los objetivos originales del Programa y en la siguiente estructura:</p>

<p>claramente los objetivos que deberá lograr, la forma de medir sus logros intermedios y finales y quien los evaluará. d. Iniciar esta nueva etapa de instalación del SCEPT con una actividad que convoque a los actores relevantes para concordar y validar el diseño conceptual del SCEPT y acordar un plan de acción que permita completar los diseños de los subsistemas no terminados. 2) Elaborar un informe con los logros efectivos al finalizar el periodo de ejecución (dic 2009), que haga explícito el objetivo "establecer las bases del SCEPT". Este reporte debe incluir también una identificación clara de lo que en opinión del programa faltaría para establecer las bases del sistema, cuál sería la ruta para la implementación de la nueva institucionalidad del SCEPT y cuáles son los hitos más importantes a cumplir para que el SCEPT quede funcionando a cierta fecha. 3) En relación al componente Desarrollar un sistema de información para la educación y capacitación permanente y mercado del trabajo, una vez acordado el diseño conceptual del SCEPT, desarrollar el diseño conceptual del Sistema de Información del SCEPT y una propuesta de diseño institucional para su instalación.</p>		<p>1.-Subsistema del SFP: Incorpora 5 subsistemas, educación de adultos, competencias laborales, formación técnica, información y capacitación. 2.-Línea programática: Detalla compromisos de trabajo específicos, que permiten dar cumplimiento a los objetivos de cada subsistema. 3.-Compromiso programático: Corresponde a tareas generalmente dimensionadas en términos de coberturas, plazos y o efectos que se espera lograr. 4.-Avances: En términos de coberturas o productos logrados. 5.-Brechas: Referidos en general a elementos de política pública que se requiere desarrollar o instalar para el funcionamiento en régimen del SFP.</p> <p>A modo de resumen y realizando una selección de los productos mas relevantes de cada subsistema se destacan los siguientes</p> <p>Subsistema de Educación de Adultos</p> <p>Avances:</p> <p>a) Ampliación y fortalecimiento de la base institucional para la educación de personas jóvenes y adultas, incorporando a entidades públicas y privadas como oferentes del servicio educativo. b) Implementación de mecanismos transparentes de selección de proponentes y de financiamiento que consideran el pago por resultados. c) Estudios encargados a instituciones externas para proveer de información que permita el rediseño e instalación en régimen la modalidad. d) Fortalecimiento de la oferta de educación de adultos en CEIAs y centros ubicados en recintos penales. e) Instalación de un nuevo marco curricular para la modalidad flexible y regular, que establece un piso de mayor calidad y que otorga especial importancia a la formación en oficios y la formación técnico profesional. f) Diseño e implementación de una estrategia educativa (Campaña de Alfabetización Contigo</p>
--	--	---

		<p>Aprendo) que combina la educación formal y no formal, que ha permitido ofrecer un camino de acceso a la lectura y escritura y a las competencias generales de matemáticas a personas que estaban al margen del sistema educativo y de la sociedad.</p> <p>g) Instalación de un procedimiento de evaluación y certificación de estudios fundamentados en bases teóricas, metodológicas y organizacionales que constituye la base para la construcción del sistema. Este sistema cuenta con instrumentos validados para la educación básica y media y sus respectivos ítems, para el conjunto de sectores de aprendizajes y niveles escolares</p> <p>d) En el ámbito de la institucionalidad se ha consagrado la Educación de Adulto como parte del Sistema de Educación del país, elemento que en la LOCE no existía. Y se ha incorporado la existencia de Modalidades Flexibles de Educación de Adultos, así como el facultar al Ministerio de Educación de certificar estudios directamente.</p> <p>En este mismo ámbito, se ha dictado un Decreto exento que regula de Educación Media HC y TP (Decreto 1000/2009) y un decreto exento que regula la formación en 15 oficios (Decreto exento 999/2009). Por último se aumentó la subvención en más de un 42% para la educación regular de adultos</p> <p>Brechas:</p> <p>a) Postergación de la aplicación del nuevo marco curricular de EDA en la modalidad flexible (DS.257), hasta conseguir el nuevo marco institucional que permita contar con las condiciones y recursos necesarios para aplicar el nuevo marco. Con el levantamiento de un modelo que permita ajustar procedimientos e instrumentos adecuados para su instalación como política permanente en el MINEDUC.</p> <p>b) Redefinición de mecanismos de financiamiento, estableciendo precios diferentes de acuerdo a las características de la población atendida, como también, la generación de incentivos que</p>
--	--	--

		<p>contribuyan a la calidad de la oferta educativa.</p> <p>c) Generación de mecanismos de articulación de nivelación de estudios y capacitación laboral.</p> <p>d) Definición de la instancia y generación de las condiciones necesarias (tanto de recursos humanos y tecnológicos) , en la que quedará instalada la modalidad flexible y el Sistema Nacional de Evaluación y Certificación de Aprendizajes, de acuerdo a la nueva arquitectura que tendrá el MINEDUC.</p> <p>e) Necesidad de mayor apoyo y fomento a los CEIAs en el equipamiento necesario para la formación de oficios; b. Articulación con Formación Técnica y la UCE para elaboración de nuevos programas de oficio y adecuación de nuevas especialidades técnicas.</p> <p>f) Adecuación de la normativa vigente de acuerdo a las características de la población joven y adulta (espacios en que se puede ofrecer educación de adultos).</p> <p>g) Elaboración de textos de estudio de Educación Básica y Media, de acuerdo al nuevo marco curricular establecer mecanismos para el reconocimiento de aprendizajes previos y facilitar el desarrollo de itinerarios.</p> <p>h) La instalación en régimen de la Campaña Contigo Aprendo, como parte de la política permanente de educación de adultos.</p> <p>i) Diseño de un sistema único como procedimiento de evaluación y certificación de estudios para todos los adultos que no están integrados en procesos regulares de estudios.</p> <p>Subsistema de Competencias Laborales</p> <p>Avances:</p> <p>a) Se desarrollaron Perfiles Ocupacionales que agrupan a las competencias levantadas y validadas con actores claves de instituciones y empresas de cada sector.</p> <p>b) Se diseñó y aplicó a trabajadores, el sistema de evaluación y certificación de las competencias</p>
--	--	--

		<p>técnicas y conductuales establecido bajo idénticos principios metodológicos para los sectores productivos.</p> <p>c) Se incorporaron competencias de administración y gestión específicas para la Agricultura Familiar Campesina y la Empresa de Menor Tamaño.</p> <p>d) El SNCCL cuenta con estándares para certificar evaluadores, auditores y formadores con base en el enfoque de competencias laborales.</p> <p>e) Se ha institucionalizado la CNCCL (Ley 20.267), que debe continuar la tarea de mantenimiento de la base de estándares y certificaciones realizadas, además de expandir su alcance.</p> <p>f) Se ha institucionalizado programa de Certificaciones de Competencias Laborales en SENCE, además de regular normativamente el uso de la Franquicia tributaria para su uso en Certificación de Competencias.</p> <p>Brechas:</p> <p>a) Difundir la existencia del sistema en régimen de funcionamiento.</p> <p>b) Realizar conexión de los estándares de competencia con el marco nacional de cualificaciones.</p> <p>Subsistema de Formación Técnica</p> <p>Avances:</p> <p>a) Se ha instalado masa crítica para la instalación en el sistema de conceptos como: formación permanente; itinerarios; formación modularizada, diseñada con enfoque de competencias laborales como aporte al mejoramiento de la calidad y "pertinencia" de la formación técnica; articulación formativo-productiva como base de este proceso.</p> <p>b) Se estableció una estrategia de articulación de actores con una fuerte orientación hacia la dimensión regional del desarrollo económico, reconocida y valorada por OECD, que permite avanzar en la adaptación de las políticas públicas a las características y activos de las distintas</p>
--	--	--

		<p>regiones. En este sentido la constitución de una estructura regional en la que participan (Economía, Trabajo, Educación y otros actores públicos sectoriales) para la gestión y seguimiento de los proyectos fue un verdadero aporte a la integración de políticas en el espacio regional.</p> <p>c) Se desarrollaron itinerarios en sectores productivos que se articulan considerando una matriz de niveles y descriptores de nivel, es decir es una antesala a la instalación del Marco de cualificaciones del futuro.</p> <p>d) Se fortalece y ajustan el proceso de implementación de la Formación Dual</p> <p>e) Se elabora en conjunto con un equipo de la División de Educación General la propuesta de institucionalización de la Modalidad Dual y de Acreditación.</p> <p>f) En el marco del proyecto desarrollado por el consorcio Form@docentese desarrolló programas formativos de docentes técnicos modularizados con enfoque de competencias laborales y que permiten el reconocimiento de aprendizajes previos para aquellos profesores que estando ejerciendo no cuentan con el título de profesor de la enseñanza media técnico profesional.</p> <p>g) Se levanta y valida Perfil Profesional de competencias para ser utilizado como insumo para levantar las propuestas relacionadas con la evaluación de desempeño de profesores de EMTP y la gestión de competencias por parte de las instituciones formativas.</p> <p>h) Se levantó y aplicó un modelo de actualización técnica y pedagógica de los docentes técnicos que se utilizó para los procesos de capacitación gestionados por la línea y por las redes de articulación, el cual se traspasó al programa de formación de profesores de EMTP que se creó el año 2007 en el CPEIP y que se utiliza hasta la actualidad.</p> <p>i) Se ha desarrollado y actualizado, con los aprendizajes de las experiencias demostrativas, Documento de "Orientaciones para el Diseño de</p>
--	--	---

		<p>Itinerarios de Formación Técnica", a partir del cual se construyen Itinerarios de formación técnica</p> <p>j) Se instala conceptual y metodológicamente el reconocimiento de aprendizajes previos (RAP).</p> <p>k) La lógica de itinerarios se ha utilizado para el desarrollo de la formación de Oficios y en el ajuste temporal de las especialidades de la modalidad de Adultos. Además, tanto los insumos de itinerarios desarrollados como la lógica de articulación fue utilizada en el ajuste curricular realizado a partir del año 2008 en la Unidad de Curriculum y Evaluación.</p> <p>l) Se cuenta con un procedimiento público y transparente con orientaciones, formularios y estándares para las especialidades, para la acreditación de ofertas de especialidades de EMTP.</p> <p>m) Se cuenta con una estructura nacional y regional para la gestión del proceso (Comisiones de Acreditación Regional), en la cual se han ido desarrollando las capacidades. Además, se ha desarrollado las capacidades en los auditores externos del proceso para lograr procesos estandarizados de evaluación</p> <p>n) La acreditación ha sido hasta la fecha un proceso voluntario para las instituciones, la cual, considerando la cobertura alcanzada, ha contado con una gran adhesión por el sistema, y ha sido un instrumento que ha permitido desarrollar las capacidades de autoevaluación de los establecimientos y orientar la gestión hacia una cultura de la calidad.</p> <p>Brechas:</p> <p>a) Continuar el desarrollo de los proyectos del tercer concurso que están en fase de ejecución y en el cual se introdujeron una serie de modificaciones a partir de las lecciones aprendidas de los concursos anteriores. Además con este concurso se realizó el levantamiento de línea de base para su evaluación una vez finalizada su ejecución que se proyecta para el 2011.</p> <p>b) La implementación de la propuesta de traspaso de la modalidad Dual a la División de Educación</p>
--	--	--

		<p>General elaborada el año 2009 y de Acreditación como parte del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Media.</p> <p>c) Continuar el proceso de implementación de formación Dual en educación superior a partir de la experiencia piloto que se desarrollará el año 2010</p> <p>d) La implementación de la propuesta de la institucionalización del sistema de formación permanente que requieren los profesores de Formación Técnica, que incluye y conecta distintos instrumentos tanto de formación continua como de evaluación de los profesores; incorporando los ajustes normativos requeridos para el mejoramiento continuo de la formación técnica.</p> <p>e) Institucionalizar mecanismos de aprendizajes previos, para lo cual se cuenta con propuestas elaboradas por el programa y con estudios que han sido insumos para las propuestas.</p> <p>f) Contribuir al desarrollo de una política de Formación Técnica.</p> <p>Subsistema de Información</p> <p>Avances:</p> <p>Se cuenta con veinticuatro estudios regionales</p> <p>a. Portal Chilecalifica: En un trabajo conjunto con la Unidad de Comunicaciones se han realizado cambios estructurales, de contenido y de diseño, los cuales son implementados por esta línea. Actualmente, se encuentran en proceso de implementación las adecuaciones graficas al portal.</p> <p>b. Sistema de Atención a Personas (SISAP): el Sistema de Contact Center fue potenciado durante 2009 para que pueda recoger información a través de 3 canales: Telefónico, Web y a través de oficinas de información.</p> <p>c. Sistema de información del Mercado Laboral: Este Sistema se encuentra actualmente operativo y entrega información especializada en temas de mercado del trabajo en el sistema de atención a las personas.</p> <p>d. Sistema de Gestión y Planificación: creado para</p>
--	--	--

		<p>gestionar y planificar anualmente las operaciones que el programa debe desarrollar.</p> <p>e. Sistema de Administración de Contratos y Control Presupuestario</p> <p>f. Sistema de RRHH: este sistema registra a las personas de Chilecalifica a nivel nacional y sus respectivos contratos. Además.</p> <p>del programa.</p> <p>h. Sistema de Redes de Articulación (SSL): el sistema administra los procesos internos de las redes, el cual permite definir objetivos y a su vez monitorear la ejecución de tareas a través de estados de avance.</p> <p>i. SISPO: Sistema creado para llevar un seguimiento a los planes de Orientación Vocacional, tanto en el ámbito financiero como en la gestión de los planes.</p> <p>j. Sistema de Nivelación de Estudios (NEByM): Se han desarrollado importantes funcionalidades a este Sistema, con el fin de apoyar la información que deben recibir los beneficiarios</p> <p>k. Sistema de Logros y coberturas: La finalidad de este sistema es ser una fuente única y confiable para la consulta, de usuarios internos y externos, de los Logros y Coberturas alcanzadas por Chilecalifica..</p> <p>Avance en la etapa de diseño de un Sistema para la Supervisión de la Formación Técnica Modalidad</p> <p>Ejecución de 96 Planes de OVL adjudicados. Extender beneficios de los Planes de OVL a los alumnos declarados como beneficiarios, correspondientes ha 173.000.</p> <p>Propuesta de institucionalización al internar el Ministerio de Educación que contempla todos los aprendizajes adquiridos y establecer una modalidad de funcionamiento en régimen de esta Línea Programática.</p> <p>Brechas: Los desafíos para la instalación de Mercado Laboral se refieren fundamentalmente al montaje de</p>
--	--	--

		<p>sistemas a nivel regional, para los que se deben contar con los siguientes criterios: Construcción de una alianza interinstitucional, cuyos actores pongan a disposición los datos, referencias, estudios y antecedentes con los que cuenta, la cual permita generar nueva información o información actualizada útil para la toma de decisiones de formación, que oriente hacia la búsqueda de ofertas formativas compatibles con la demanda por trabajo. Implementar un CallCenter para la atención telefónica de los usuarios.</p> <p>Soporte, actualización y mantención del sistema Concluir las etapas de construcción del sistema, pruebas e instalación.</p> <p>Incorporar los avances a la política de empleo del Ministerio del Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Promover espacios de intercambio, análisis y profundización de temáticas relevantes que permitan el mejoramiento de los Servicios de OVL. -Desarrollar Normativa que defina funciones de Orientación en todos los niveles del sistema -Diseñar una propuesta curricular de Orientación en todo el sistema y en particular de OVL en Enseñanza Media. -Avanzar en la instalación de Oficinas Regionales de Orientación e Información para la Formación Permanente. <p>Subsistema de Capacitación</p> <p>Avances: Se ha establecido la obligatoriedad de capacitar basado en competencias cuando existe estándar reconocido por la CNCCL y se ha estandarizado la oferta de capacitación del estado por la vía de un catalogo electrónico de oferta permanente para atenderá población vulnerable con el FONCAP. Adicionalmente, se ha institucionalizado mesa transversal de estandarización de productos SENCE. Se han desarrollado plataformas de servicios e - learning y b - learning para formación de formadores y de facilitadores de aprendizaje.</p>
--	--	--

		<p>Realización de programa piloto de fortalecimiento de la industria de la capacitación en esta materia. 10.580 MYPES se han atendido por el Programa. Se dispone de 3 perfiles de gestión de una micro y pequeña empresa construido en base a competencias laborales (Administrador, Vendedor y Gerente). Además del perfil del microempresario.</p> <p>Brechas: Intensificar el uso de la certificación y los itinerarios basados en competencias laborales a la oferta regular de SENCE, tanto para empresas como grupos vulnerables. E integrar la oferta programática SENCE al futuro marco nacional de cualificaciones. Intensificar el desarrollo de productos ofrecidos por la industria utilizando plataformas electrónicas de servicio. Difundir las mejores prácticas de la experiencia piloto de fortalecimiento de la industria y aumentar las exigencias a los OTEC para que sus facilitadores de aprendizaje cuenten con certificación de competencias en esta área. Ampliar las oportunidades para que los Mypes y sus trabajadores puedan acceder a capacitación. Dar continuidad a las acciones acordadas Facilitar opciones de continuidad de trayectoria formativa técnica con nivelación de estudios básicos y medios.</p> <p>La segunda parte de este documento, es una descripción general de los avances en componentes que no estaban en el diseño original del SFP y que apuntan a lo que debiera ser la interrelación de dichos dispositivos en régimen para alcanzar la dimensión de sistema. Aquí se presenta principalmente una evaluación de los productos ya logrados y los desafíos o brechas que son necesarios abordar en el futuro inmediato. Asimismo, releva algunos desafíos adicionales incorporados con posterioridad, como es el Marco Nacional de Cualificaciones, que debe ser capaz de de alinear la oferta de diferentes instituciones y</p>
--	--	--

		<p>niveles tanto en formación general como la formación técnica.</p> <p>En consideración a lo anterior se propone estudiar la creación de una Unidad en la estructura organizacional del Ministerio de Educación que integre, coordine y proyecte estos esfuerzos.</p> <p>Finalmente se propone la integración de los distintos sistemas de información a través de plataformas que permitan derivar a los usuarios de acuerdo a su necesidad específica de información.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2009)</p>
<p>I. DISEÑO 1, 2 y 3. 1) Considerando que existen varios componentes y subcomponentes del programa que ya se lograron y que al finalizar el Programa deberían pasar a ser responsabilidad del respectivo Ministerio, se recomienda: a. Reformular la estrategia para el diseño de las partes que deben seguir su desarrollo (sistema de información SCEP, subsistema de cualificaciones y subsistema de formación técnica). b. Crear una nueva instancia de gestión con el mandato estratégico de terminar de implementar la nueva política de educación y capacitación permanente. El rol principal de esta instancia sería de coordinación, constituyéndose en una guía técnica. c. Junto con ello se debe definir claramente los objetivos que deberá lograr, la forma de medir sus logros intermedios y finales y quien los evaluará. d. Iniciar esta nueva etapa de instalación del SCEP con una actividad que convoque a los actores relevantes para concordar y validar el</p>	<p>2. Elaborar una propuesta programática que incorpore la visión integral del Sistema de Formación Permanente y de cada subsistema (Marco de Cualificaciones, Nivelación y Certificación de Estudios Básicos y Medios, Sistema Nacional de Competencias Laborales, Subsistema de Formación Técnica y Sistema de Información del SCEP) que considere el recuento pormenorizado de los avances y brechas del programa respecto de los objetivos establecidos. En aquellos Subsistemas en que se tenga mayores avances, se anticipará una calendarización de los hitos significativos asociados a la instalación al interior de la estructura organizacional vigente de cada ministerio (MINEDUC y Ministerio del Trabajo), validados por cada autoridad ministerial. Y en aquellos en que los avances sean menores (Marco de Cualificaciones y Sistema de Información) se elaborara una propuesta de diseño e instalación al interior de la estructura organizacional</p>	<p>Informe a Junio 2010:</p> <p>A la fecha, las acciones del programa han sido suspendidas y los convenios que se tenían firmados están siendo negociados para terminar por mutuo acuerdo. La razón de esta decisión es por el desfinanciamiento que tiene el programa.</p> <p>La única línea programática que está siendo ejecutada desde la División de Educación General, es Educación de Adultos.</p> <p>A nivel del Ministerio se están analizando otras vías para definir una política de formación técnica.</p> <p>El Sistema Nacional de Competencias Laborales ha sido institucionalizado a través de Chile valora. www.chilevalora.cl</p> <p><u>Observación:</u> En función de los antecedentes expuestos por la institución mediante Ord. N° 1.220 del 30 de diciembre de 2010, de la Jefa de División de Educación General de Mineduc a la Jefa del Departamento de Evaluación de la División de Control de Gestión de Dipres, durante este último año el programa gestionó recursos para pagos pendientes para el cierre del mismo. Dado lo</p>

<p>diseño conceptual del SCEP y acordar un plan de acción que permita completar los diseños de los subsistemas no terminados. 2) Elaborar un informe con los logros efectivos al finalizar el periodo de ejecución (dic 2009), que haga explícito el objetivo "establecer las bases del SCEP". Este reporte debe incluir también una identificación clara de lo que en opinión del programa faltaría para establecer las bases del sistema, cuál sería la ruta para la implementación de la nueva institucionalidad del SCEP y cuáles son los hitos más importantes a cumplir para que el SCEP quede funcionando a cierta fecha. 3) En relación al componente Desarrollar un sistema de información para la educación y capacitación permanente y mercado del trabajo, una vez acordado el diseño conceptual del SCEP, desarrollar el diseño conceptual del Sistema de Información del SCEP y una propuesta de diseño institucional para su instalación.</p>	<p>vigente de cada ministerio, validada por cada autoridad ministerial.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2010</p>	<p>anterior, los compromisos pendientes pierden validez toda vez que el programa no tiene continuidad.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p>
<p>I. DISEÑO 4. En relación al componente "Ampliar la Oferta de modalidad flexible para la nivelación y evaluación de estudios básicos y medios":</p> <p>a) Completar la institucionalización del subcomponente como una línea de trabajo permanente del Ministerio de Educación.</p> <p>b) Estudiar en profundidad los incentivos introducidos por la</p>	<p>1. Elaborar un documento técnico con la propuesta de institucionalización al interior de la estructura organizacional vigente del MINEDUC de la modalidad flexible y regular de nivelación de estudios básicos y medios, el sistema nacional de evaluación de aprendizajes y certificación de estudios para personas adultas, y otras acciones relacionadas con lo anterior.</p> <p>Esta contendrá una proposición de los hitos a contemplar durante el año 2010.</p>	<p>El documento adjunto, consta de dos propuestas de trabajo: la primera se refiere a una propuesta de institucionalización del Sistema del Sistema nacional de Evaluación y Certificación de Estudios Básicos y Medios para personas jóvenes y adultas. La segunda, es una minuta de trabajo para la institucionalización de la modalidad flexible de nivelación de estudios, como parte de la oferta permanente de Educación de adultos.</p> <p>La primera propuesta presenta un cronograma de hitos relevantes desde el mes de marzo a diciembre de 2010, estos hitos son:</p> <p>-. Documento preliminar como propuesta para</p>

<p>instalación de esta modalidad sobre las decisiones de deserción de los estudiantes en las modalidades regulares de educación media. Sobre los resultados de tal análisis se deben determinar los requisitos de elegibilidad (por ejemplo, que considere no sólo edad mínima sino también características que aseguren que la población objetivo prioritaria no tiene otras opciones para completar sus estudios) para acceder a la modalidad flexible de nivelación de estudios, de manera que esta modalidad no se transforme en la práctica en un incentivo a la deserción escolar</p>	<p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2009</p>	<p>instalación del Sistema en régimen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Propuesta normativa para la institucionalización del sistema - Procesos estandarizados definidos, para regular el sistema en régimen - Propuesta de instalación del Sistema y normativa acordada con autoridades - Aplicación de pruebas experimentales para el Primer Nivel E.M. (D.S. 257) - Pleno funcionamiento de la plataforma informática para la obtención de certificados en línea (articulado con L 600 y Registro Curricular) - Diseño de experiencia piloto del nuevo sistema en régimen. <p>Por su parte la propuesta de trabajo para la institucionalización de la modalidad flexible presenta un cronograma de trabajo desde enero a diciembre de 2010 con las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Documento preliminar como propuesta para instalación de la MF en régimen - Aprobación de la propuesta por Autoridades - Desarrollo de normativa que regule la MF - Diseño y desarrollo del mecanismo e instrumento de Acreditación de Entidades oferentes - Aplicación del nuevo mecanismo de Acreditación de Entidades - Rediseño y desarrollo del Sistema Informático - Marcha blanca del Sistema Informático - Diseño y desarrollo de la estrategia piloto de apoyo al servicio educativo (talleres de formación continua para docentes, curso de B-learning para docentes) - Diseño de Modelo de apoyo al servicio educativo. <p>Informe a Junio 2010:</p> <p>En función de la priorización de líneas programáticas que está llevando a cabo el Mineduc, se está analizando cómo Educación de Adultos,</p>
---	--	--

		<p>pasará al quehacer de la División de Educación General (DEG).</p> <p>Para lograr esta transición, se espera contar próximamente con la propuesta de institucionalización del equipo de Chilecalifica y estudiar su implementación.</p> <p>Paralelamente a este proceso, la DEG se está interiorizando en la ejecución de Educación de adultos y ha integrado la línea en la Coordinación de Formación Continua. (Se adjunta ordinario al respecto).</p> <p>Medio de Verificación Ord. Nro 596-10.07.10</p> <p><u>Observación:</u> En función de lo informado por la institución mediante Ord. N° 1.220 del 30 de diciembre de 2010, de la Jefa de División de Educación General de Mineduc a la Jefa del Departamento de Evaluación de la División de Control de Gestión de Dipres, que señala que "de acuerdo al Ordinario N° 596 del 10.07.10 de la División de Educación General (DEG) se instruye que todo lo relacionado con Educación de Adultos dependerá, a Nivel Central, de dicha División y del Departamento de Educación, a Nivel Regional. Esto se ha traducido en un proceso de institucionalización que ha ocurrido de modo natural?", se procede a calificar el presente compromiso como cumplido dados los antecedentes expuestos de institucionalización del componente.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2010)</p>
<p>I. DISEÑO 5. En relación al componente "Mejorar la calidad y articulación de instituciones que proporcionan formación técnica de nivel medio, formación técnica de nivel superior, formación superior y</p>	<p>1. Elaborar un documento que resuma los principales aprendizajes generados en la ejecución de los proyectos de articulación de formación técnica.</p>	<p>El Objetivo de la Línea de Redes de Articulación, es contribuir al mejoramiento de la formación técnica generando condiciones para que las instituciones formativas avancen en términos de calidad, pertinencia, articulación y equidad de la oferta formativa para aportar al desarrollo de la</p>

<p>capacitación laboral", se recomienda:</p> <p>a) No continuar con la ejecución del tercer concurso de redes y sistematizar los resultados de los proyectos ya financiados, para sacar conclusiones que ayuden a completar el diseño del sistema de cualificaciones y formas de crear itinerarios verticales y horizontales.</p> <p>b) Buscar otras formas de intervenir en el mercado de la formación técnica, especialmente en Centros de Formación Técnica (CFT) e Institutos Profesionales (IP), para generar los incentivos para que estas instituciones actualicen sus currículos en base a competencias, posibilitando la instalación de itinerarios. En este sentido se recomienda revisar, por ejemplo, los criterios de apoyo del MESESUP o de la Comisión Nacional de Acreditación, y buscar que se condicione el apoyo o acreditación a estos establecimientos a los cambios curriculares deseados. También se recomienda analizar la creación de un fondo nacional especial para el apoyo de los establecimientos de ETS especialmente para actualización de currículos y en menor medida de mejoramiento de equipamiento.</p>	<p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2009</p>	<p>competitividad del país y brindar oportunidades de formación permanente a las personas.</p> <p>La tarea encomendada a esta línea era la gestión global del diseño, ejecución y evaluación de 40 proyectos de redes de articulación, como experiencias demostrativas de carácter regional, en sectores económicos prioritarios definidos por las autoridades regionales.</p> <p>La estrategia llevada a cabo por la Línea de Redes, aborda temas fundamentales para el Sistema de Formación Permanente tales como: superar la desconexión existente entre los diferentes niveles de la formación técnica (ejemplo: la Educación Media y Educación Superior y entre ambas con la capacitación), articular acciones de capacitación y formación de técnicos con las necesidades del mundo productivo, y mejorar la calidad de las ofertas, en un contexto de baja cobertura en la formación de técnicos de nivel superior.</p> <p>Por otra parte, el modelo de intervención aplicado a estas experiencias demostrativas, se basa en los principios de descentralización, participación y diferenciación, los cuales fueron concretados a través de los diferentes instrumentos de gestión y acciones necesarias para el funcionamiento de estas redes, tales como: la organización del trabajo con actores regionales, la generación de instrumentos y orientaciones para todas las fases de los concursos de proyectos, las modalidades de coordinación para trabajo conjunto de instituciones formativas y productivas, los instrumentos de difusión, la transferencia de capacidades, las modalidades de acompañamiento en la gestión de redes a través de los Equipos Técnicos Regionales de Seguimiento (ETRS), entre otros.</p> <p>En términos de resumen y centrando el foco del análisis de los aprendizajes aplicados en los proyectos del tercer concurso, estos se pueden</p>
--	--	--

		<p>categorizar en 4 ámbitos, los que a continuación se detallan:</p> <p>a) Desarrollo de los proyectos.</p> <p>Uno de los principales aprendizajes recogidos de la "redes pilotos" y el primer concurso fue rescatar la importancia y dedicación que requiere el lograr articulación de las instituciones que conforman las redes, lo que hemos denominado la comprensión de la articulación formativo - productiva, como factor clave para el mejoramiento de la formación técnica. Este tema se transformó en uno de los más valorados y fue trabajado por todas las redes a lo largo de la ejecución de los respectivos proyectos.</p> <p>Avanzada la ejecución de los proyectos de los primeros concursos, se recogieron una serie de experiencias aplicada para la convocatoria del tercer concurso. Entre ellas podemos destacar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El centro de los proyectos del tercer concurso no estaría en la elaboración de itinerarios, sino en la implementación de itinerarios que el Programa pondría a disposición de las redes. - Teniendo en cuenta los plazos de vigencia del Programa, en base al convenio con el Banco Mundial, y considerando el tiempo necesario para que se iniciara la implementación de itinerarios por parte de las redes, se decidió a cortar los proyectos a dos años. - Mejoramientos de las Bases, estableciendo una serie de condiciones y acciones que favorecerían la participación y articulación de las redes. Entre estas medidas destacó la exigencia de presentar un plan de articulación como parte de la propuesta. - El seguimiento de los proyectos estará centrado en un acompañamiento permanente a las unidades ejecutoras, teniendo como centro la evaluación proyectiva de las acciones desarrolladas y de la variación escenarios para la ejecución de las tareas futuras. - Producto de la experiencia con el primer y segundo concurso, se asumió que la tramitación de
--	--	--

		<p>los convenios tomaría unos 6 meses. En consideración de ello, para el Tercer Concurso se incorporó el desarrollo de acciones complementarias que facilitasen la articulación de la red, por tanto se definió que las redes debían presentar un Plan de Articulación, que formaba parte de la propuesta y que debía ser ejecutado por las redes durante los meses siguientes a la adjudicación de las propuestas por parte del Ministerio de Educación. De esta forma, se pretendió favorecer la articulación de la red y disminuir, al mismo tiempo, el impacto de la demora en la tramitación de los convenios.</p> <p>Lamentablemente, las medidas adoptadas para mitigar los efectos de la larga tramitación de los convenios, no surgieron efectos, ya que la total tramitación de los convenios tardó, para el tercer concurso, algo más de 2 años.</p> <p>b) Estructura regional.</p> <p>En lo que respecta a la gestión y seguimiento de los proyectos a nivel regional, es clave la conformación y adecuado desarrollo de capacidades de los equipos ETRS, porque constituye un factor determinante en el posicionamiento regional de las redes y en la adecuada ejecución de los proyectos. En varias regiones estos equipos fueron clave para la sensibilización regional acerca de la importancia de la formación permanente de las personas en el desarrollo productivo.</p> <p>La instalación en del sistema de formación permanente debe contemplar una estructura que vincule o integre a los equipos técnicos responsables de apoyar las labores más técnicas de diseño curricular (itinerarios ? marco de cualificaciones), con aquellos responsables de impulsar la articulación formativo-productiva y apoyar la implementación curricular. Esto es muy relevante considerando que el mejoramiento de la pertinencia y calidad de la formación técnica es un elemento crítico para el desarrollo productivo</p>
--	--	---

		<p>regional y nacional, y que la articulación de los sectores formativo y productivo permite un mejor logro de dichos objetivos.</p> <p>Por lo tanto, es una labor permanente el fortalecer equipos regionales responsables de impulsar la articulación e implementación de itinerarios (marco de cualificaciones), rol estratégico para avanzar en el mejoramiento de la formación técnica con enfoque de competencias, procurando la estabilidad de un mínimo de integrantes destinados a estas labores, con el fin de garantizar la continuidad de las acciones y el fortalecimiento de capacidades técnicas de alto nivel en la propia región. Esto permitiría dar respuesta rápida y efectiva a las demandas de asistencia técnica emanadas de las instituciones formativas y productivas, considerando efectivamente las particularidades regionales.</p> <p>c) Desarrollo de capacidades</p> <p>Uno de los principales problemas enfrentados al inicio de la implementación de la estrategia de Articulación, fue la inexistencia de capacidades técnicas, tanto en los equipos profesionales de las instituciones que conformaron las redes, como en los equipos técnicos regionales encargados del seguimiento y apoyo a la ejecución de los proyectos. Esta situación cambió significativamente mediante la ejecución de los proyectos y el desarrollo de acciones de capacitación y asistencia técnica desarrolladas por el programa. Si se considera el número de instituciones comprometidas en las redes, los más de 2500 docentes capacitados por ellas, las más de 5.000 personas con que han trabajado los profesionales de la Línea de redes en más de 500 visitas/profesional a regiones, a los que se debe agregar las acciones desarrolladas por otras líneas del Programa, se puede entender porque ya no resultan extraños temas relacionados con articulación, redes, itinerarios, formación por competencias, currículo modularizado,</p>
--	--	--

		<p>implementación curricular o reconocimiento de aprendizajes previos. Por lo tanto, la gran lección que se aplica en el tercer concurso en la permanente asistencia técnica y capacitación por parte de equipos altamente calificados de los equipos responsable de la ejecución de los proyectos, para orientar su desarrollo y viabilizar así el logro de sus objetivos.</p> <p>d) Aporte a la instalación del SFP En este sentido el aporte real de las Redes al desafío de establecer las bases de un SFP se pueden relevar en tres planos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Primero, el conjunto de productos tangibles que han elaborados en estos años. es importante destacar que producto de todos estos aprendizajes se han logrado ejecutar acciones de capacitación y formación apuntando fundamentalmente a generar capacidades regionales. Se desarrollaron componentes para 26 itinerarios en 10 sectores productivos, considerada una experiencia relevante de un trabajo colaborativo entre el mundo productivo y formativo, como aportes relevantes al Sistema de Formación Permanente. Varios de estos componentes se encuentran actualmente en proceso de implementación. - Segundo, las lógicas sociales e institucionales que se han comenzado a instalar a nivel regional, que favorecen la articulación como instrumento para el mejoramiento de la formación. - Tercero, el desarrollo de capacidades a nivel de equipo nacional y en regiones, que constituyen una masa crítica mínima necesaria para avanzar en la instalación definitiva de un Sistema de Formación Permanente. <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2009)</p>
I. DISEÑO 5. En relación al componente "Mejorar la calidad y	2. En base a la propuesta de diseño e instalación del Marco de	

<p>articulación de instituciones que proporcionan formación técnica de nivel medio, formación técnica de nivel superior, formación superior y capacitación laboral", se recomienda:</p> <p>a) No continuar con la ejecución del tercer concurso de redes y sistematizar los resultados de los proyectos ya financiados, para sacar conclusiones que ayuden a completar el diseño del sistema de cualificaciones y formas de crear itinerarios verticales y horizontales.</p> <p>b) Buscar otras formas de intervenir en el mercado de la formación técnica, especialmente en Centros de Formación Técnica (CFT) e Institutos Profesionales (IP), para generar los incentivos para que estas instituciones actualicen sus currículos en base a competencias, posibilitando la instalación de itinerarios. En este sentido se recomienda revisar, por ejemplo, los criterios de apoyo del MESESUP o de la Comisión Nacional de Acreditación, y buscar que se condicione el apoyo o acreditación a estos establecimientos a los cambios curriculares deseados. También se recomienda analizar la creación de un fondo nacional especial para el apoyo de los establecimientos de ETS especialmente para actualización de currículos y en menor medida de mejoramiento de equipamiento.</p>	<p>Cualificaciones, se elaborará una propuesta para introducir cambios que generen los incentivos adecuados para que las instituciones de ETS (Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica) actualicen sus currículum en términos de las exigencias del Marco de Cualificaciones.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2010</p>	<p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2010)</p>
<p>II. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN 1. En relación al componente "Desarrollar conceptualmente todas las partes</p>	<p>1. Continuar con la transferencia de capacidades y productos desarrollados por Fundación Chile u otras</p>	<p>El acta formaliza el Plan de entrega de Dispositivos técnicos (producto) elaborados durante el desarrollo del Programa Chilecalifica en el SENCE y de</p>

<p>necesarias para un nuevo arreglo institucional público - privado":</p> <p>a. Implementar una estrategia de transferencia e instalación de las capacidades y productos desarrollados por la Fundación Chile (metodologías, procesos, procedimientos, instrumentos, bases de datos) a la Comisión Nacional del Sistema de Certificación de Competencias Laborales, respecto de los subsistemas del Marco Nacional de Competencias Laborales (MNCL) y el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (SNCCCL) desarrollados con recursos Chilecalifica.</p> <p>b. Estandarizar y homogenizar los procesos y metodologías de identificación de perfiles de competencias y perfiles de egreso de la formación técnica, independientemente de la instancia o entidad que los generó. Proponer los criterios y procedimientos para definir las equivalencias entre ellos.</p> <p>c. Proponer un diseño del sistema de cualificaciones que defina las reglas del juego necesarias (leyes y normativa), las coordinaciones interinstitucionales, las fuentes de financiamiento para su funcionamiento y las capacidades técnicas del recurso humano.</p>	<p>instituciones públicas o privadas en el marco de la ejecución de Chilecalifica, respecto del Sistema Nacional de Competencias Laborales y el Marco Nacional de Competencias Laborales a la Comisión Nacional del Sistema de Certificación de Competencias Laborales a través de un plan acordado entre el Sence y el SNCCCL de traspaso de productos.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2009</p>	<p>transferencia de capacidades, para apoyar la instalación de la Comisión Nacional de Certificación de Competencias Laborales.</p> <p>Se acuerdan en particular dos componentes:</p> <p>a) la entrega a la Comisión por parte de Sence de un conjunto de dispositivos técnicos y productos b) un plan de transferencias de capacidades a la Comisión que será requerida por mandato del Sence a Fundación Chile. Este plan contiene cinco actividades a desarrollar durante el año 2010:1) Jornada de trabajo entre la Comisión, Sence y Fundación Chile,2) Programa de visita a terreno, 3) Encuentro con actores claves del Sistema, 4) Reuniones de Análisis Estratégico y 5) Apoyo a la difusión del Sistema</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2009)</p>
--	---	---