

Sociedad del Conocimiento y Aprendizaje a lo Largo de la Vida.

Primeras notas para un Sistema de Educación y Capacitación Permanente

Carlos Concha Albornoz
Sub-director Programa Chile Califica

1. El nuevo escenario educativo

El conocimiento constituye hoy la principal base del ejercicio de la ciudadanía, de la generación de riqueza y bienestar de las personas y los pueblos. Quien no accede al conocimiento tiene menos oportunidades de participar en la vida económica, social y cultural; disminuye sus opciones de integración social y tiene escasas posibilidades de mejorar su empleabilidad. No acceder al conocimiento afecta también las oportunidades del país para sostener el crecimiento, mejorar su competitividad y asegurar prosperidad como sociedad.

Las economías que avanzan son las que han desarrollado más la capacidad para crear, adaptar, difundir y aplicar conocimientos. El crecimiento está directamente vinculado con productividad y ésta con la educación y capacitación de las personas, entre otros factores relevantes¹.

Chile ha hecho una opción por el desarrollo de una economía abierta y competitiva, por lo que le es imperativo que la educación esté en sintonía con esa opción. La principal expectativa del modelo económico actual consiste en retomar y sostener el ritmo de crecimiento de la economía, en una nueva fase más compleja y mucho más vinculada al conocimiento y a las tecnologías. Los recientes acuerdos de libre comercio constituyen expresiones de la opción por una economía abierta y se deposita en ellos mucho de las aspiraciones de crecimiento sostenido. En este esquema, la educación y la formación adquieren un sentido de prioridad estratégica y de urgencia insoslayable.

Avanzar hacia una sociedad del conocimiento e incorporarse con eficacia a una economía global, implica también serios riesgos de producir mayores desigualdades y de aumentar la exclusión social. Una cosa son los esfuerzos que se están haciendo –suficientes o no- en la escolarización de la población pre-escolar y escolar y otra es el rezago de las generaciones jóvenes adultas y adultas en relación con su escolaridad. En efecto, 5.163.000 personas entre 15 y 65 años han desertado del sistema escolar y no han completado sus estudios². Estas personas no disponen del nivel mínimo de escolaridad (12 años) y se ven confrontadas a un riesgo claro de marginalización.

En este sentido, los desafíos para la formación de las personas hoy son más amplios y complejos y se refieren cada vez más a cómo desarrollar los recursos humanos en beneficio de todos, cuáles son las competencias que tienen mayor incidencia en el crecimiento económico y en la nueva cultura del trabajo, cómo superar la tradicional división entre formación y mercado laboral, cuáles son las competencias necesarias para desempeñarse en una sociedad del conocimiento, cómo fortalecer la vida ciudadana y la democracia, cómo asegurar el aprendizaje de las personas a lo largo de su vida.

Chile vive hoy una condición de transitoriedad en la que vislumbra el desarrollo como una situación posible. Entre sus tareas prioritarias están la de mejorar sus niveles de crecimiento y su competitividad y la de generar las condiciones para que sus ciudadanos puedan planear sus vidas, puedan participar activamente en la sociedad, puedan aprender a vivir con la diversidad,

¹ . Por ejemplo, equipamiento tecnológico, adaptación de tecnologías, incentivos para el crecimiento, actitudes y valores de emprendimiento, políticas e instituciones adecuadas, uso eficiente del capital humano disponible. (Bruner y Elaqua, *Informe de Capital Humano*, pág. 28.)

² . Chile Califica: *Escolaridad de la Población de 15 a 65 años*. Unidad de Seguimiento y Evaluación, Santiago, junio de 2003. Pág. 19.

puedan sentirse parte de un proyecto de sociedad. Asumir esto, involucra abrir las puertas al acceso a información y conocimientos actualizados; implica una preocupación preferente por incrementar los esfuerzos de actualización individual y vincularlos con el mejoramiento de la cualificación de nuestros recursos humanos y con sus capacidades de empleabilidad; implica enriquecer las oportunidades, las maneras de participar y la contribución de las personas en la vida económica, social y cultural del país. La educación es hoy la clave principal para abordar estos desafíos. En la medida en que el país logre estructurar una buena relación entre la promoción de la ciudadanía y el mejoramiento de la empleabilidad, a través de oportunidades de aprendizaje continuo para las personas, estará dando los pasos necesarios para avanzar más rápido hacia su desarrollo.

2. Alcances del concepto de Educación Permanente

No obstante la relevancia y urgencia del tema para los planes y expectativas de desarrollo del país, el aprendizaje permanente no es todavía un tema de debate relevante en el diseño de políticas y sólo recién comienza a despertar interés en los circuitos educativos vinculados a la formación técnica y en algunos sectores directivos de organizaciones productivas³. Sin duda que el esfuerzo del Programa Chile Califica tiene mucho que ver con el “despertar” de esta preocupación, en la medida en que esta iniciativa tiene como mandato final, poner las bases de un sistema de educación y capacitación permanente para el país.

Desde mediados de los 90 se inicia en la Comunidad Europea una reflexión que ha ido vinculando fuertemente el concepto de sociedad del conocimiento con el de aprendizaje a lo largo de la vida. A comienzos del año 2000 dicha Comunidad estableció como objetivo estratégico “convertir la Unión Europea en la sociedad basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo”⁴. Lo interesante es que la estrategia para lograr esto consiste en desarrollar la enseñanza y la formación, para ofrecer oportunidades de aprendizaje para cada ciudadano en todas las etapas de su vida, en congruencia con el objetivo de “promover la empleabilidad y la integración social mediante la inversión en los conocimientos y las aptitudes de los ciudadanos, crear una sociedad de la información para todos y favorecer la movilidad”⁵.

En el caso señalado, el concepto de “aprendizaje permanente” incluye cuatro dimensiones amplias y complementarias: realización personal, ciudadanía activa, integración social y empleabilidad y adaptabilidad. Sobre la base de ellas se entiende mejor la definición concordada por la Comunidad Europea, luego de un amplio y participativo debate: “toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de la vida con el objeto de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes con una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo”⁶.

El concepto anterior viene a romper los modos tradicionales de producción y de socialización del conocimiento. Comienza a quedar atrás la concepción del aprendizaje como un proceso lineal y progresivo, focalizado en la infancia y la juventud, y excepcionalmente, en la edad adulta; para dar paso a una concepción que otorga mayor centralidad al conocimiento y protagonismo del adulto, reconociendo y valorando un amplio espectro de necesidades de aprendizaje, con independencia de su momento vital y de la manera cómo esos aprendizajes

³ . El pasado 24 de noviembre el Ministerio de Educación y la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), constituyeron una alianza en el marco de la Agenda Pro-crecimiento 2 para convertir a la educación en eje del desarrollo nacional y declararon que ante la necesidad de más y mejores técnicos, apoyarán la integración de la formación técnica en un sistema de aprendizaje permanente.

⁴ . Comisión de las Comunidades Europeas: Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente. Bruselas, 21 de noviembre de 2001, pág. 7.

⁵ . Comisión de las Comunidades Europeas. Op. cit. pág. 7.

⁶ . Comisión de las Comunidades Europeas. Op. cit. pág. 10.

fueron logrados. Ello incluye más aprendizajes que los formales, que hasta ahora han caracterizado los modos de ofrecer y reconocer educación y formación. Incluye también aquellos aprendizajes paralelos a los sistemas escolares, como son los que se adquieren en el lugar de trabajo o en organizaciones y grupos de la sociedad o en servicios que ofrecen formación voluntaria no reconocida formalmente. Incluye también aquel aprendizaje no intencionado, e incluso no reconocido por los propios individuos (por ejemplo los propios del dominio de la tecnología de la informática como “usuarios”).

En un escenario complejo, donde converge el aprendizaje y la acción, la educación permanente comienza a ser apreciada, no sólo como un requerimiento para el desarrollo productivo, la empleabilidad y la adaptabilidad de las personas, sino también como la mejor instancia para contribuir al desarrollo personal, a la inclusión e integración social y a una vida ciudadana más plena y democrática.

Seguramente no constituye una novedad señalar que los conocimientos, las aptitudes, los conceptos adquiridos en la infancia y la juventud, en la familia, la escuela, la formación secundaria o la institución de educación superior, nunca han servido para siempre. La pregunta es –y este es un punto crucial- si los requerimientos de la globalización permiten que el tema de la actualización permanente siga estando en la esfera de las alternativas de desarrollo individual, o si se requiere que la sociedad instale modelos curriculares y sistemas de apoyo para facilitar el desarrollo y la valoración de itinerarios de progreso en la formación de las personas, integrando “los requerimientos de la globalización” con los que son propios del proyecto de sociedad que esa comunidad comparte o aspira a compartir.

3. Las prioridades iniciales de un sistema de educación permanente

El análisis que sigue tiene como principal base conceptual los propósitos y la dirección de los esfuerzos que está impulsando Programa Chile Califica, de Educación y Capacitación Permanente. Es desde esos sentidos y acciones que se describen estas prioridades iniciales.

Un primer nivel de análisis que permite comprender con mayor claridad los alcances de un sistema de educación permanente, es el que se puede hacer desde la perspectiva de las personas, o de los usuarios del sistema. Al respecto, un primer listado de consideraciones:

- a) El deseo de aprender de las personas está mediado tanto por la evaluación de la relevancia vital que ello tiene, como por las experiencias previas de enseñanza. Es difícil que las personas tomen la decisión de retomar la actividad de aprender si tienen una biografía de frustraciones o de fracasos previos, recientes o antiguos.
- b) Es preciso hacer accesibles las ofertas de formación a las personas, a sus rutinas, a sus tiempos, a los lugares en los que se mueven, a sus ritmos, a los costos de distinta naturaleza involucrados.
- c) Es necesario considerar las perspectivas culturales y las experiencias de las personas en las ofertas de formación, en sus contenidos y en sus estrategias didácticas.
- d) Se requiere valorar y reconocer los aprendizajes previos; interesa menos una oferta que no considere los conocimientos, aptitudes, experiencias ya adquiridas.
- e) Hay que asegurar la calidad del servicio educativo o de formación, en términos que sus contenidos sean pertinentes, actuales y consistentes con las necesidades del usuario y utilicen estrategias de enseñanza efectivas.
- f) Es necesario diversificar las ofertas, de manera que la persona tenga varias alternativas de elección y no se vean obligadas a seguir rutas fijas y preestablecidas de formación.

Dicho desde la perspectiva del “sistema”, la tarea consiste en incrementar tanto las demandas de aprendizaje, como las ofertas. La “novedad” consiste en que se trata de ajustar las últimas de manera que se adapten a las necesidades, expectativas y condiciones de los usuarios y no al

revés como ha sido hasta ahora. La perspectiva en juego para todos los actores involucrados, es la generación gradual de una cultura del aprendizaje permanente.

En términos de política, importa promover la demanda y las ofertas de aprendizaje destinadas principalmente a aquellos sectores de la población que hasta ahora han permanecido más lejos de sus beneficios. En ese sentido, es preciso un trabajo de identificación de las necesidades de aprendizaje de los ciudadanos, de la sociedad en su conjunto y de las provenientes del mercado laboral. En nuestro caso, por ejemplo puede ser prioritario abordar el tema de las competencias de base de la población referidas a alfabetización en lenguaje, matemáticas, ciencias, emprendimiento, uso de tecnologías de la información y de la comunicación, la mayoría de las cuales corresponden a competencias que se forman en el sistema escolar (enseñanza básica y media). Focalizar estos esfuerzos, por ejemplo, en las necesidades de los pequeños y medianos empresarios, que constituyen la gran mayoría de la población ocupada del país, en los mercados laborales, en el desarrollo de competencias para nuevas ocupaciones, en la reorientación o reconversión de otras o en las necesidades de la población cesante, sin duda son decisiones socialmente relevantes.

Un segundo nivel de focalización, de enorme importancia, es el mejoramiento de lo que se ha dado en llamar el “capital humano avanzado”⁷, especialmente en lo que se refiere a la formación de técnicos de nivel medio y superior, por su contribución al desarrollo productivo y a la competitividad del país.

De igual forma, en el ámbito de la política, los esfuerzos anteriores resultarán ineficaces si no van acompañados de las acciones necesarias para asegurar una educación parvularia, básica y media de alta calidad para todos, incluyendo la formación técnica de nivel superior. Se trata de la base de la educación permanente y debiera estar encaminada a dotar a todos de las herramientas básicas que requiere una sociedad y una economía basada en el conocimiento.

Lo anterior demanda también una política consistente hacia los mediadores del aprendizaje, es decir, docentes, instructores, educadores de adultos, orientadores, intermediadores laborales, de manera que sus competencias profesionales de formación y de ejercicio, contribuyan al desarrollo de una cultura del aprendizaje continuo.

En términos de acciones, la opción ha sido partir por aquellas que reúnen al mismo tiempo la condición de prioridad de política y de viabilidad práctica, que permitan su desarrollo gradual y de las cuales puedan extraerse aprendizajes. Se trata más de ir armando un rompecabezas que de producir un mapa, porque muchos de sus territorios están todavía insuficientemente explorados, incluso en países que partieron con esto hace unos diez años. En este sentido, el trabajo iniciado por el Programa Chile Califica es la base principal para ir “armando las piezas”, sin perder de vista la dirección de los esfuerzos.

Tres son las orientaciones iniciales de las acciones en curso en esto:

- a) *Avanzar hacia la identificación, evaluación y reconocimiento de distintas formas de aprendizaje.* Valorar los aprendizajes con independencia de la manera cómo fueron logrados por las personas, pasa por concordar, por una parte, cuáles son los aprendizajes necesarios que una persona debe tener para acceder a un nivel determinado de formación, cuáles son los mejores medios para establecer el nivel de aprendizaje de esa persona (evaluación) y, finalmente, qué certificado le entrego si la persona demuestra un dominio de los aprendizajes esperados o qué “itinerario” debiera seguir para acceder a los aprendizajes que le faltan. El esquema de competencias es un enfoque metodológico altamente pertinente para las definiciones de base de estos mecanismos. Al respecto, el Programa Chile Califica

⁷. Brunner J. y Elacqua G., Informe Capital Humano en Chile. U. A. Ibáñez, mayo de 2003. Parte III, especialmente entre las págs. 82 y 98.

está avanzando en este sentido a través de la conformación de un sistema de evaluación y certificación de los estudios Básicos y Medios de las personas adultas, la construcción y validación de “itinerarios de formación técnica”, la definición de normas de competencias laborales por sectores productivos y experiencias iniciales de evaluación y certificación de trabajadores.

- b) *Promover el mejoramiento de las competencias básicas a través de la educación permanente*, de manera que, sobre la base de ellas, las personas puedan continuar sus aprendizajes. Como se señaló, se trata de las competencias que el sistema escolar obligatorio entrega y que sobre la base de un currículo pertinente se ofrecen a las personas que no completaron su escolaridad. Este también es un servicio ofrecido por el Programa Chile Califica a través de una modalidad flexible de nivelación de estudios, ajustada a las necesidades, tiempos, ritmos y posibilidades de las personas adultas. De manera complementaria, poseen también un alto valor las experiencias que articulan la completación de escolaridad con la capacitación laboral de las personas.
- c) *Establecer medios de información y acompañamiento a usuarios*, para promover la demanda y facilitar el acceso a las ofertas de educación permanente. La existencia de servicios de información accesible a los usuarios, constituye también una prioridad inicial. Estos debieran contar con información completa acerca de las oportunidades de formación, con servicios de orientación accesibles que asesoren a las personas, especialmente a aquellas que están en mayor riesgo de exclusión, acerca de las oportunidades existentes. El Programa Chile Califica ha iniciado la construcción gradual de un sistema de información que incluirá antecedentes del comportamiento del mercado del trabajo de las ofertas de formación y de capacitación laboral y el mejoramiento de los servicios de orientación vocacional y laboral en los establecimientos de educación secundaria y en las agencias municipales de intermediación laboral.

4. Marco general para la conformación de un sistema nacional de educación permanente

Como se señaló, las iniciativas que pondrán las bases para la conformación de un sistema de educación permanente, son sostenidas por el Programa Chile Califica. Su carácter tri-ministerial (Educación, Trabajo y Economía), asegura la intersectorialidad de la iniciativa y sus líneas de trabajo desarrollan experiencias demostrativas de sus componentes iniciales.

Se trata sin duda del punto más complejo y respecto del cual los modelos existentes han ido sufriendo constantes modificaciones. Los sistemas de cualificación en diversos países, parten de enfoques vinculados directamente con el mejoramiento del capital humano y sólo recientemente y como consecuencia de debates sociales amplios, están incorporando los elementos derivados de su reflexión sobre la sociedad del conocimiento, de una concepción más amplia de aprendizaje a lo largo de la vida y de los objetivos de integración social y desarrollo ciudadano.

Las tendencias más actuales están dejando de lado los esquemas institucionales normativos basados en elementos metodológicos de construcción de estándares de competencias y de procedimientos de evaluación y certificación de éstas, para pasar a generar marcos de funcionamiento de sistemas nacionales de cualificaciones, de carácter general, de información y orientación, articuladores y promotores de mejoramiento, que posibiliten el aprendizaje continuo de las personas⁸.

En ese esquema, el rol de las competencias está perdiendo su carácter central y estructurante de los sistemas, para transformarse en una herramienta y en un instrumento metodológico

⁸. CIDE: Marco de competencias de Chile. Estado del arte nacional e internacional sobre marco de competencias. Volumen III.

fundamental, pero de carácter temporal, limitado y flexible, según los propósitos que se le quiera dar.

¿Cómo avanzar hacia la construcción de un sistema chileno de aprendizaje a lo largo de la vida?
¿Por dónde partir? Al respecto, un primer esbozo conceptual y operativo marcado por las acciones del Programa Chile Califica, que también incluye zonas indefinidas, considera:

a) La articulación entre Educación de Adultos, Formación Técnica de Nivel Medio y Superior y Capacitación Laboral. Esta articulación comparte:

- La combinación de una oferta renovada de Educación de Adultos y de Formación Técnica de nivel Medio.
- La vinculación entre formación técnica y requerimientos del desarrollo productivo del país y de sus regiones.
- La articulación de diversas instituciones que ofrecen distintos niveles de formación de técnicos, liceos EMTP, CFT, Institutos Profesionales, Universidades, OTECs, centros de Educación de Adultos.
- El mejoramiento de las ofertas de educación de adultos, formación técnica y capacitación laboral.
- El mejoramiento de la calidad de los formadores de adultos, de los técnicos y de los instructores de capacitación laboral.

b) Itinerarios de formación o el desarrollo de distintas rutas de aprendizaje, a través de:

- El esquema de competencias laborales como marco metodológico y base de las definiciones curriculares.
- La modularización de los currícula de formación, incluyendo algunas áreas de capacitación laboral.
- El reconocimiento de aprendizajes adquiridos independientemente de la vía educativo-formativa, tanto para la formación técnica, como para la Educación de Adultos.
- La definición, validación y desarrollo de itinerarios de formación técnica para las personas.

c) En relación con el desarrollo del sistema, es preciso que éste abarque los espacios ya estructurados y consolidados como base sobre la cual se genera y desarrolla la cultura y los instrumentos de aprendizaje permanente. En nuestro caso, se trata de los subsistemas de Educación de Adultos, Formación Técnica de Nivel Medio y Superior y Capacitación Laboral. Sobre ellos es preciso incorporar las acciones de desarrollo antes señaladas (articulación e itinerarios), agregando elementos como:

- La participación de actores sociales (del mundo productivo, del trabajo y de la formación), que constituyen la cadena principal que agrega valor a las cualificaciones de las personas y que hace posible la legitimación social.
- Una gestión de calidad de los procesos, productos y servicios que conforman el sistema de aprendizaje permanente, a través de sistemas de aseguramiento de la calidad.
- La actualización permanente del sistema, que involucra capacidades de evaluación, monitoreo, información y reelaboración de cualificaciones, procesos, productos y servicios.

d) Algunos elementos operativos que los sistemas debieran considerar:

- Mecanismos de creación, seguimiento y actualización de competencias, considerando su importancia para los diseños curriculares de formación, como para los procesos de evaluación y certificación de competencias.
- Metodologías rigurosas y transparentes de identificación de competencias.

- Incorporación de un abanico amplio de competencias, que superen el enfoque de puesto de trabajo, de carácter transversal y trasferibles a distintos perfiles y áreas profesionales.
- Criterios para la conformación y ordenamiento de los distintos niveles de cualificación de las personas.
- Criterios y elementos normativos propios de los procesos de reconocimientos, evaluación y certificación de competencias.
- El desarrollo de servicios de información del mercado del trabajo, de las ofertas de formación y capacitación y de orientación y asesoría.

El “modelo chileno” debiera conjugar con claridad quién o quiénes tienen a su cargo la dirección y coordinación del sistema, cuál es el rol del Estado, de la sociedad civil, de las organizaciones productivas y de trabajo y de las organizaciones formadoras en el sistema. A esta altura resulta impostergable abrir una discusión acerca de la institucionalidad permanente del sistema que debiera entrar en funcionamiento una vez que concluya el Programa Chile Califica.

Referencias:

- Chile Califica: Escolaridad de la Población de 15 a 65 años. Documento de trabajo, junio de 2003.
- Chile Califica: Memorando para la Acción N° 5. Santiago, octubre de 2001.
- CIDEA: Marco de Competencias de Chile. Volúmenes I, Estado del arte nacional; Volumen II, Estado del Arte Internacional; Volumen III, Bases para la construcción del modelo chileno del marco de competencias. Santiago, octubre de 2003.
- Comisión de las Comunidades Europeas: Memorandum sobre el Aprendizaje Permanente. Bruselas, 30 de octubre de 2000.
- Comisión Europea: El Europass-Formación. Promover itinerarios europeos de formación en alternancia y de aprendizaje. Oficina de publicaciones oficiales, Luxemburgo, 1999.
- Comisión de las Comunidades Europeas: Hacer Realidad un Espacio Europeo del Aprendizaje Permanente. Bruselas, 21 de noviembre de 2001
- Declaración de Copenhague, de los Ministros Europeos de Formación y Enseñanza Profesional y la Comisión Europea, sobre una mejor cooperación europea en materia de formación y enseñanza profesional. Copenhague, 29 y 30 de noviembre de 2002.
- Diario Oficial de las Comunidades Europeas, Resolución del Consejo de 27 de junio de 2002 sobre la educación permanente.
- Ministerio de Educación: Financiamiento de la Educación: Inversiones y Rendimientos. Algunos resultados para Chile del Proyecto Mundial de Indicadores Educativos 2002. Santiago, febrero de 2003.