

Aprendizaje a lo largo de la vida: éxito y futuro del sistema de acceso a la universidad para mayores de 40 y 45 años en Andalucía

Life-long learning: success and future of new systems to access adult students of 40 and 45 years old to Higher Education in Andalucía

DOI: 10.4438/1988-592X-RE-2012-363-172

M^a. Pilar García-Rodríguez

Universidad de Huelva. Facultad de Ciencias de la Educación. Departamento de Educación. Área de Didáctica y Organización Escolar. Huelva, España.

Luis Meseguer-Martínez

Universidad de Huelva. Servicio de Gestión Académica. Huelva, España.

Sebastián González-Losada

Ana Rosa Barrera Torrejón

Universidad de Huelva. Facultad de Ciencias de la Educación. Departamento de Educación. Área de Didáctica y Organización Escolar. Huelva, España.

Resumen

Este artículo describe los sistemas de acceso a la universidad que se han diseñado y puesto en práctica en Andalucía para los mayores de 40 y 45 años. El sistema de mayores de 40 años va dirigido a adultos que no posean «titulación académica habilitante» para acceder a la universidad y que presenten una experiencia laboral y profesional en relación con unas enseñanzas, por lo que no posibilita el acceso a todas las titulaciones. El de mayores de 45 se dirige a aquellos que, en ausencia de titulación y experiencia, deseen formarse en la universidad. En este caso, y una vez que se superan las pruebas, el acceso sí tiene carácter universal.

Esta primera convocatoria supone una apertura y flexibilización de los sistemas de acceso, ya que, por primera vez, las instituciones de educación superior han

reconocido las competencias adquiridas en contextos laborales. Ello puede significar una mejora potencial de la formación y empleabilidad de la población adulta, así como la promoción del aprendizaje a lo largo de la vida.

Tras la celebración de las pruebas y de los correspondientes procesos de admisión en ambos sistemas, podemos valorarla adecuadamente a la luz de los datos recopilados. Respecto a la convocatoria anterior, en la que solo se ofrecía el acceso a mayores de 25 años, se ha producido un aumento del 27% en el número de candidatos en Andalucía. Esto muestra que existe una demanda de formación por parte de la población adulta (de 25 a 64 años). Las tasas de aprobados en ambos sistemas son altas y han posibilitado que muchos de ellos sean en la actualidad estudiantes universitarios.

Este trabajo nos permite abrir nuevas investigaciones centradas en procesos de reconocimiento de competencias en el contexto universitario, así como trabajos sobre el aprendizaje a lo largo de la vida.

Palabras clave: universidad, acceso a la educación, estudiantes mayores, educación continua, aprendizaje a lo largo de la vida.

Abstract

This report aims at describing and analyzing the different ways of accessing university which have been designed and put into practice in Andalusia for people over 40 and 45. These systems could improve the appraisal and employability of adult people, and also get the promotion of life-long learning.

We describe the first implementation of these new systems which have been successful for different reasons. First, we have designed two new systems which have been implemented in our community. Also, on the one hand, and as a result of the implementation of this specific test for people over 40 and 45, the rate of candidates has increased even more than in previous announcements when there was only one system for people over 25 (27% more). On the other hand, it is the first time that Spanish Institutions of Higher Education recognize labor competences to access to them.

This project leads us to design new lines for researching focusing on process of certification of competences in Universities and life-long learning.

Key words: Higher Education, access to education, adult students, continuing education, life-long learning.

Introducción

Este artículo tiene como objetivo fundamental describir el sistema que se ha diseñado para el acceso a la universidad de las personas mayores de 40 y 45 años¹ en Andalucía. Presentamos además los primeros resultados de su aplicación y los comparamos con los obtenidos en convocatorias anteriores, en las que el acceso se restringía a las personas mayores de 25 años. Hasta el curso pasado, estas pruebas eran la única vía disponible para que accedieran a la universidad aquellas personas mayores que no tuvieran ningún título habilitante para ello. Sin embargo, la demanda social de educación permanente, el derecho en sí mismo al aprendizaje y la mejora de la empleabilidad han hecho que se busquen nuevas fórmulas que flexibilicen el acceso a los sistemas formales de formación.

La necesidad y urgencia del establecimiento de estas nuevas vías de acceso a la formación viene dada por la situación económica y educativa de nuestro país, así como por las exigencias derivadas del Espacio Europeo de Educación. En el informe del Ministerio de Educación del curso 2008-2009 sobre el estado y situación del sistema educativo (2010), se destacan las diferencias entre las tasas de paro de las personas que cuentan solamente con estudios primarios y las de aquellos que han alcanzado la segunda etapa de la Educación Secundaria: se da una relación inversa entre dicha tasa y el nivel formativo (con estudios primarios los porcentajes fueron del 24,97% para los hombres y del 26,17% para las mujeres, mientras que con estudios secundarios se situaron en el 16,28% para los hombres y en el 18,46% en el caso de las mujeres). En la década de 1997-2007, disminuyeron las tasas de desempleo para todos los niveles de formación. Sin embargo, en los últimos años se ha producido un aumento considerable del paro, que ha rebasado incluso la tasa que existía en 1997 (Instituto Nacional de Estadística, 2009). Por otra parte, el porcentaje de la población adulta española (25 a 64 años) que había accedido a Educación Secundaria postobligatoria o Educación Superior ha pasado del 32 al 51% en el período 1997-2007 (Ministerio de Educación, 2009; 2010a).

⁽¹⁾ Proyecto Financiado en la Convocatoria de 2009 del Programa de Estudios y Análisis del Ministerio de Educación. Resolución de 20 de agosto de 2009; código EA2009-0156. «Análisis y propuesta de sistemas de certificación de competencias y adaptación de pruebas de acceso para mayores de 40 y 45 años». Nuestro agradecimiento por dicha financiación, así como por el apoyo que hemos recibido por parte de la Comisión de Distrito Único Andaluz, que ha hecho posible la puesta en marcha de los sistemas que diseñó este equipo de investigación.

Teniendo en cuenta que estos casos son anteriores a la crisis económica, es de suponer que la demanda formativa va a experimentar un aumento en los próximos años.

La enseñanza en nuestro país, y en concreto en Andalucía, se enfrenta además a un elevado fracaso escolar –que en 2006 fue del 30,8% y en 2008 ascendió hasta el 32% (nos referimos a los alumnos que no consiguieron graduarse en Educación Secundaria Obligatoria)–; y a un alto porcentaje de abandono escolar prematuro (en 2008, el porcentaje de alumnos de entre 18 y 24 años que solo acabaron la Secundaria Obligatoria y dieron por finalizada su formación fue del 31,15%). Estos porcentajes significan grupos de población con una formación insuficiente que, en algún momento, tendrán que volver al sistema educativo si desean mejorar sus opciones laborales.

En esta situación, es fundamental que se garanticen los principios fundamentales del Espacio Europeo del Aprendizaje Permanente (Comisión Europea, 2001); entre ellos, tener en cuenta los aprendizajes adquiridos fuera de los procesos formales de formación y promover la formación a largo de la vida. Por tanto, para alcanzar estos objetivos las administraciones deberían incidir en la mejora de la formación de los trabajadores que fracasaron en sus estudios, abandonaron prematuramente o no tuvieron más oportunidad que incorporarse al mercado laboral con una baja cualificación. Dicha mejora solo es posible si se les facilita el acceso a las distintas opciones educativas existentes, ya que, cuanto mayor es el nivel de formación de las personas, más elevada es su remuneración salarial y menor el desempleo, sobre todo en el caso de las mujeres (Ministerio de Educación, 2009; 2010a).

Son muchos los esfuerzos que en Europa se están haciendo para fomentar el aprendizaje a lo largo de la vida. Prueba de ello son los planes de aprendizaje permanente que se están haciendo en Dinamarca, Alemania, Bélgica, Francia, Irlanda, Suecia y Finlandia entre otros, con proyectos como Beflex, Grundtvig, Sirius y OPULL.

En nuestro país, la Ley 4/2007 y el Real Decreto 1892/2008 regulan las dos nuevas vías de acceso a la universidad: un sistema de acceso para mayores de 40 años que acrediten una determinada experiencia laboral o profesional y no dispongan de la titulación académica legalmente requerida al efecto con carácter general (con acceso a titulaciones de carácter no universal); y una segunda vía para quienes, no pudiendo

acreditar dicha experiencia, hayan superado una determinada edad (45 años; con acceso universal).

Para el sistema de acceso de mayores de 45, el ministerio propuso una prueba adaptada con dos ejercicios y una entrevista para apreciar la madurez e idoneidad de los candidatos. El diseño y puesta en marcha de este sistema no ha sido difícil, ya que las universidades tenían experiencia con el sistema acceso de mayores de 25 años. Sin embargo, en el caso del sistema para personas mayores de 40, para el que se propone una evaluación de la experiencia profesional y laboral y una entrevista, ha sido todo un reto. Primero, por la inexperiencia que la institución de educación superior tiene en este tipo de procesos; en segundo lugar, por tratarse de un proceso que se aleja de las fórmulas tradicionales de acceso, sobre las que se han realizado multitud de estudios e investigaciones (Muñoz Vitoria, 1993, 1995; *Revista de Educación*, monográfico, 1997).

Cuando revisamos las experiencias de acceso a titulaciones tanto profesionales como universitarias en el entorno internacional (como los casos de Estados Unidos, Canadá o de países europeos como Francia y Reino Unido), vemos cómo estos procesos están asociados a otros de evaluación de competencias. Así, Francia, en la aplicación de estos reconocimientos, llega a otorgar certificados y títulos de Grado sin necesidad de que los candidatos pasen por las aulas (Ley 2002-73 de Modernización de la Vida Social). En el estudio comparado de Schuetze y Slowey (2002), se identifica una amplia variedad de oportunidades para la educación continua y de prácticas innovadoras en el acceso de estos estudiantes adultos en Canadá y Reino Unido, aunque los autores creen que hay que seguir trabajando para mejorar los procedimientos de evaluación de los aprendizajes previos en las universidades estudiadas.

En el ámbito español, encontramos ejemplos de acceso a titulaciones profesionales mediante la certificación de competencias derivadas de la experiencia profesional (desarrolladas a través de los Institutos de Cualificaciones Autonómicas y Nacional). Gracias a estos procesos, se obtiene un reconocimiento parcial de estudios que permite obtener la titulación de Grado Medio o Superior si se completa con la formación reglada correspondiente (por ejemplo, en Andalucía, la convocatoria del año 2008 para el sector de la hostelería; o en Galicia, la expedición de certificados de profesionalidad de la Xunta de Galicia). Otras experiencias de interés en el ámbito de las certificaciones las encontramos en proyectos como el del OBSERVAL (Observatorio de las Validaciones del que la

Universidad de Valladolid es la representante en España²) o el Proyecto ERA (2003).

Estas experiencias, sin embargo, no eran fácilmente aplicables al ámbito universitario. Siguiendo la clasificación de Medina y Sanz (2009, p. 276), estaríamos ante una «pasarela que acredita el acceso», pero no ante un sistema propiamente de acreditación de la experiencia. Las razones son varias. Entre ellas, entendemos que el acceso no puede ser un proceso de certificación de competencias, ya que esto conllevaría muchos recursos humanos y materiales, de los que, por el momento, las instituciones de educación superior no disponen. En segundo lugar, los procesos de acceso tienen carácter competitivo y se celebran anualmente, mientras que el reconocimiento de competencias requiere mucho tiempo. En tercer lugar, tal y como recogen estos mismos autores (2009), requieren un proceso de orientación y evaluación para continuar la formación, mientras que en el acceso a la universidad dicha orientación no tiene lugar. Aun así, las certificaciones de competencias adquiridas en contextos laborales van a ser una realidad en las universidades a corto plazo, ya que así lo prescriben los Reales Decretos 1393/2007 y el 861/2010. No obstante, solo podrán solicitarse una vez que el candidato haya sido admitido en una determinada titulación universitaria.

Una vez explicitadas las bases generales de estos nuevos sistemas, presentamos nuestra propuesta, que fue adoptada por la comunidad andaluza. Dado que el procedimiento establecido para cada grupo de edad y los requerimientos difieren, abordaremos la descripción de los nuevos sistemas de acceso en tres epígrafes diferenciados.

⁽²⁾ OBSERVAL es un proyecto europeo financiado por el programa Leonardo da Vinci. En España lo lidera la Universidad de Valladolid. EUCEN, la Red Universitaria Europea de Educación Continua, es la líder de este proyecto. Los socios son equipos de personas de 24 países de la Unión Europea en representación de los diferentes sectores educativos (educación superior, formación profesional y la educación de adultos). Se puede encontrar más información en la página web <http://www.observal.net/>

Diseño de los nuevos sistemas de acceso

Acceso para mayores de 40 años. Fase I

El artículo 36 del Real Decreto 1892/2008 establece que, dentro de los posibles candidatos para acceder a la universidad por esta vía, se encontrarán las personas que tengan 40 años a fecha 1 de octubre del año de comienzo del curso académico, que no posean «titulación académica habilitante» para acceder a la universidad y que presenten una experiencia laboral y profesional en relación con ciertas enseñanzas. Por tanto, y teniendo en cuenta los parámetros oficiales, en nuestra propuesta nos planteamos como premisas:

- El acceso se determinará para unos estudios concretos y no para la globalidad de la oferta académica (la experiencia profesional debe tener relación con los estudios que se desee cursar).
- Los candidatos son personas que pueden acreditar su experiencia mediante documentación de carácter oficial (puesto que se trata de un proceso competitivo, la institución universitaria debía reconocer solo certificaciones de este tipo).
- Esta experiencia habrá de ser valorada y cuantificada para poder establecer una ordenación entre los posibles candidatos a obtener las plazas del cupo que se reserva a estos (solo entre un 1 y un 3%, según establece el ministerio).
- No se valorará la formación recibida. Se valorará exclusivamente la experiencia laboral y profesional.
- Se incluye, con carácter obligatorio, la realización de una entrevista de carácter personal (impuesta por el Real Decreto 1892/2008).

Partiendo de estos planteamientos, los elementos que consideramos valorables dentro de la primera fase para mayores de 40 años (evaluación de la actividad profesional) fueron los siguientes:

- Experiencias en el campo profesional y afinidad con la titulación que se va a cursar.
- Tiempo de experiencia (años y meses).
- Nivel de competencia profesional (grupo de cotización).

La mayor dificultad a la que nos enfrentamos fue cómo relacionar la idoneidad de la actividad profesional con la titulación o titulaciones universitarias que el candidato deseara cursar. Para establecer esa vinculación construimos una tabla, en la que relacionamos las titulaciones del mapa actual de títulos de Grado así como de las titulaciones LRU con los campos profesionales y sus correspondientes familias, establecidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), que es el empleado para los procesos de certificación de la experiencia profesional. En ese proceso de conexión entre titulaciones y familias profesionales, revisamos los perfiles de ingreso en las memorias Verifica de aquellas universidades que las tenían disponibles, revisamos las materias y competencias específicas por titulaciones y ramas de conocimiento que se recogían en el informe Tuning (González y Wanegaar, 2003) y en los Libros Blancos de la ANECA (2008), e hicimos una propuesta que fue enviada a las Comisiones de Rama³ para que hicieran las modificaciones que estimasen oportunas a esta ‘tabla de afinidades’. Respecto a las familias profesionales, respetamos las establecidas en el Catálogo Nacional, por lo que obtuvimos 413 cualificaciones agrupadas en 26 familias (que fueron nuestro referente) y cinco niveles de cualificación o competencia, de acuerdo con el grado de conocimiento, iniciativa, autonomía y responsabilidad precisos para realizar dicha actividad laboral (INCUAL, 2009). Estos niveles de competencia los adoptamos como indicadores del grado de dificultad del trabajo desempeñado, aunque nos centramos solo en tres de ellos (puesto que los niveles 4 y 5 se corresponden con niveles de cualificación que solo se pueden alcanzar mediante estudios universitarios). La versión definitiva que propusimos fue debatida y aprobada en el Distrito Único Andaluz y se publicó oficialmente en marzo de 2010 (Junta de Andalucía, 2010).

Con ello logramos establecer un baremo común para determinar la idoneidad de dicha experiencia, es decir, si la experiencia habilita al solicitante o le confiere ciertas competencias que le puedan facilitar el estudio y garantizar cierto éxito, por lo que los habilita para acceder a unas enseñanzas concretas ofertadas por las universidades andaluzas. En caso de que no existiera vinculación, la valoración del período trabajado se consideraría cero.

⁽³⁾ Las Comisiones de Rama en Andalucía fueron las encargadas de fijar las materias básicas comunes (60 créditos) en las nuevas titulaciones de Grado.

TABLA I. Ejemplo de afinidades entre titulaciones de Grado de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, y familias profesionales

Titulaciones	Familias profesionales valorables (según nivel)
Relaciones Laborales y Recursos Humanos	2-6-22
Administración y Dirección de Empresas	1-2-4-6-11-12-13-16-22-23
Turismo	1-2-4-6-11-12-13-14-16-22-23

El siguiente paso fue decidir cómo valorar el tiempo y el nivel de competencia del candidato, y para ello establecimos una fórmula. En ella se tienen en cuenta los años y meses, así como el grado de dificultad técnica de las labores profesionales. De esta manera, tendremos un coeficiente en función del nivel de competencia, que pondera la puntuación obtenida por el tiempo de trabajo. También establecimos una tabla de correspondencia entre los niveles competenciales establecidos por el INCUAL y las categorías profesionales dispuestas en los grupos de cotización regulados por la Tesorería General de la Seguridad Social. Estos son once, aunque descartamos el grupo 2 por no corresponder al colectivo que podría solicitar acceso por esta vía.

TABLA II. Equivalencias entre niveles de competencia profesional y grupos de cotización de la Seguridad Social

GRUPOS DE COTIZACIÓN ESTABLECIDOS POR LA SEGURIDAD SOCIAL		
Grupos de cotización: 8 al 10	Grupos de cotización: 4 al 7	Grupos de cotización: 1 (parcial) y 3
Oficiales de primera y segunda Oficiales de tercera y especialistas Peones	Ayudantes no titulados Oficiales administrativos Subalternos Auxiliares administrativos	Jefes administrativos y de taller

SISTEMA DE CUALIFICACIÓN NACIONAL		
Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados. Los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas que se pueden aplicar son limitados.	Competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.	Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma. Comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.

La documentación que se requirió de los candidatos fue la vida laboral o los nombramientos en el caso de ser personal estatutario, o los certificados de empresa. Esta documentación se solicita debido a que, aunque el informe de vida laboral tiene una estructura detallada por períodos y niveles, sin embargo, la actividad profesional desarrollada por el candidato solo queda detallada en la documentación de la empresa en la que se desarrolla; por tanto, en el documento de la Seguridad Social no aparece con el nivel de detalle necesario para relacionarla con la familia profesional. Así pues, se hacía inevitable conocer dicha labor mediante documentos fiables y oficiales como contratos de trabajo o nombramientos. Esta documentación puede resultar difícil de obtener en el caso de que tenga cierta antigüedad, o bien en caso de que la empresa contratante haya desaparecido. Los casos que se han presentado se han resuelto con documentos oficiales en los que constaba la actividad del candidato (finiquitos, bajas médicas, despidos, certificados de empresa, etc.). Otro problema añadido ha sido el tiempo que debe dedicarse a cada candidato, sobre todo en aquellos casos en los que el informe de vida laboral comprende varias páginas, y deben sumarse diferentes períodos de pocos días. Para ello se diseñó una hoja de cálculo en la que, introduciendo los datos del informe de la Seguridad Social y relacionando cada período con una familia profesional, se obtiene la puntuación de cada candidato.

La fórmula empleada para el cálculo de la puntuación fue la siguiente (1):

$$\text{Puntuación} = 1,25 \times T \times C \quad (1)$$

T: Tiempo de experiencia laboral en años. Los períodos de más de 15 días se consideraron equivalentes a un mes. Cuando el trabajo era con dedicación parcial, se pondera con el porcentaje de jornada laboral que constara en la vida laboral del candidato.

C: Coeficiente según nivel de competencia. Cuando el nivel de competencia es 3, el valor será de 1; en un nivel 2, el valor será de 0,8; si el nivel de competencia es 1, el valor será de 0,6.

El baremo propuesto arroja una puntuación que determina que un candidato sea considerado *apto* en la fase I, siempre que el valor sea al menos de 5 puntos. Haciendo una extrapolación, se puede obtener una estimación del tiempo mínimo que necesita un candidato para obtener esa puntuación mínima: 4 años de experiencia en el nivel 3 ($4 \times 1,25 \times 1 = 5,0$) o 5 años de experiencia en el nivel 2 ($5 \times 1,25 \times 0,8 = 5,0$), o 6 años y 8 meses en el nivel 1 ($6,667 \times 1,25 \times 0,6 = 5,0$). El parámetro 1,25 fue consensuado en la Comisión de Distrito Único de Andalucía para que una experiencia laboral mínima fuese un requisito. También se estableció la posibilidad de revisar tal parámetro en futuras convocatorias. Estas puntuaciones nos permiten además ordenar a los candidatos empleando para ello criterios objetivos y transparentes.

Finalizada esta primera fase, los candidatos que la superaron (obteniendo al menos 5,0 puntos) concurrieron a la segunda fase, en la que se llevaron a cabo las entrevistas.

Acceso para mayores de 45 años. Fase I

Respecto al sistema de acceso para mayores de 45, se adoptaron muy pocas decisiones, debido a que el diseño estaba muy determinado por el Real Decreto 1892 (artículos 37 y siguientes). Para estos candidatos se establece la superación de una prueba adaptada, además del requisito de haber cumplido al menos 45 años antes del 1 de octubre del año en que se celebre la prueba. También es indispensable no poseer una titulación académica habilitante para acceder a la universidad. La prueba que se propone consta de dos ejercicios (un comentario de texto o desarrollo de un tema general de actualidad, y otro relacionado con la lengua española),

encaminados a apreciar la madurez e idoneidad de los candidatos para seguir con éxito estudios universitarios, así como su capacidad de razonamiento y de expresión escrita. Igualmente, los candidatos han de realizar una entrevista personal, en la que deben resultar aptos para obtener el acceso a la universidad. Estos candidatos, según el artículo 41, obtendrán una calificación global que vendrá determinada por la media aritmética de las calificaciones obtenidas en los ejercicios. Se entenderá que un candidato ha superado la prueba de acceso cuando obtenga un mínimo de cinco puntos en esta calificación final; además, es obligatorio obtener, al menos, un cuatro en cada ejercicio. Esta calificación se empleará en el proceso de admisión para ordenar a aquellos candidatos que soliciten los mismos estudios en el caso de que la demanda supere el número de plazas destinadas a este cupo.

Nuestra propuesta quedó recogida expresamente en el artículo 10 de la Resolución de la Comisión de Distrito Único de Andalucía. Estos dos ejercicios se realizaron con las mismas pruebas que se diseñan para el acceso de mayores de 25 años.

Acceso para mayores de 40 y 45. Fase 2

Según el Real Decreto 1892/2008, para el acceso de mayores de 40 y 45, la realización de una entrevista era prescriptiva. En el caso de los mayores de 40 años, esta exigencia queda expresada en el artículo 36.4; para los mayores de 45 años, se expresa en el artículo 38.3 (junto a los resultados de las pruebas, deben obtener una calificación de apto en la entrevista personal, como condición necesaria para la posterior resolución favorable de admisión). El equipo de esta investigación barajó la posibilidad de hacer dos modelos de entrevistas diferenciadas, centrando la dirigida a mayores de 40 en cuestiones profesionales y la dirigida a personas mayores de 45 en cuestiones generales. Ambas se diseñaron, aunque finalmente se interpretó que el espíritu de la norma realmente da en ambos casos un papel similar a la entrevista. Se estableció que en ambos procedimientos la entrevista no tuviera valor cuantitativo en la valoración final, aunque sí una determinación cualitativa fundamental: *apto* o *no apto*. Por ello, la importancia de establecer un diseño eficaz y estable que, a la hora de realizar la entrevista, no diera lugar a sesgos ni provocara evaluaciones no homogéneas según la persona o universidad que la llevara a cabo.

Para el diseño de la entrevista revisamos los Libros Blancos de la ANECA, así como las memorias de los nuevos títulos de Grado centrándonos en las recomendaciones de los perfiles de ingreso. Ello nos llevó a aceptar una serie de condiciones:

- Las cuestiones sobre las que entrevistar debían versar sobre las competencias generales expresadas en las recomendaciones de ingreso de los nuevos títulos. Estas competencias se agrupan en instrumentales, personales y sistémicas.
- Para poder abarcar todo el ámbito andaluz, teníamos que proponer cuestiones que valoraran dichas competencias. De este modo, se podía tener una batería de cuestiones referidas a dichas competencias, con sus correspondientes criterios de valoración.
- Para aunar los criterios de valoración de las respuestas, debíamos establecer una misma escala y sugerir cómo valorarlas. De ahí que seleccionáramos una escala tipo Likert de 1 a 4, en la que 1 era un nivel de competencia baja; 2 un nivel medio; 3 un nivel medio alto; y 4 nivel muy alto de competencia. En algunos casos, las competencias instrumentales podían valorarse mediante una prueba de ejecución (por ejemplo, informática, idiomas...).
- Elegir una escala Likert nos permitía realizar una suma de las puntuaciones obtenidas. Si, por ejemplo, el entrevistador seleccionaba cinco cuestiones del protocolo, con la escala de cuatro opciones de respuesta, se consideraría *apto* a aquel candidato que llegara a los 10 puntos.

Para la ejecución de las entrevistas, también adoptamos una serie de acuerdos:

- El entrevistador debía ser especialista en selección de recursos humanos.
- La duración de la prueba sería de aproximadamente una hora. La entrevista duraba entre 15 y 20 minutos. En el tiempo restante, pedimos a los candidatos que cumplimentaran la entrevista por escrito. Además, la entrevista fue grabada en audio (se firmaba un consentimiento antes del inicio de la prueba). Con esta fórmula, logramos tener pruebas documentales y de audio ante posibles reclamaciones una vez publicados los resultados.

- Se usó el mismo protocolo con instrucciones para los entrevistadores en todas las universidades. En cada cuestión se especificaban las competencias que se pretendían evaluar.

Presentamos algunos ejemplos de valoración de las respuestas a la entrevista:

Para la cuestión «¿Por qué decidió estudiar?», las competencias que se evaluaban fueron las siguientes: capacidad de análisis y síntesis, expresión oral, capacidad para la toma de decisiones, motivaciones, expectativas... En la escala de respuestas, el nivel bajo (valoración de 1), correspondería a alguien que se exprese pobremente, que no muestre ningún interés o que divague y no responda a la cuestión; el nivel muy alto (4 en la escala) correspondería a una persona con buena expresión, amplio vocabulario, capaz de sintetizar sus motivaciones y expectativas, con ilusión y proyectos claros. Para otras preguntas como: «¿Tienes conocimientos en algunas de las lenguas de la Unión Europea?» se advertía de la posibilidad de que se le pidiera alguna simulación (o bien leer un texto en el idioma; o bien contestar alguna pregunta en la otra lengua...). Con este protocolo, pretendíamos objetivar parcialmente las respuestas y sus correspondientes valoraciones, teniendo en cuenta que la entrevista se trata de un instrumento de recopilación de información de carácter subjetivo. Por otra parte, cada universidad podía añadir cuestiones tipo basadas en competencias, siguiendo el mismo patrón de evaluación.

Llegados a este punto del proceso, solo aquellos candidatos que hubieran obtenido al menos 5 puntos en la fase 1 y la calificación de apto en la fase II obtuvieron una credencial –que también diseñamos– que los habilitaba para solicitar la admisión a los estudios universitarios de su elección. Hay que tener en cuenta, sin embargo, que en el sistema de mayores de 40 existe la limitación de la afinidad de la experiencia profesional, lo cual condiciona las puntuaciones que obtienen los candidatos, así como las titulaciones a las que pueden acceder.

Resultados

Proceso de acceso

La demanda que los adultos que desean mejorar su formación han hecho de ambos procesos sido muy alta, a pesar de que la convocatoria se publicó poco antes del desarrollo de las pruebas.

Inicialmente, pensamos que estas pruebas podían restar candidatos a la prueba para mayores de 25 años. Los resultados de la primera convocatoria indican justamente lo contrario. En el año 2009, se inscribieron para realizar la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años 3.249 personas; en el 2010 los inscritos fueron 4.133, lo que supone un incremento del 27,2%. A estos hay que añadir, en el año 2010, 1.342 candidatos en la prueba para mayores de 40 años y 434 en la de mayores de 45 años, lo que hace un total de 5.909 personas y significa un incremento del 81,8%.

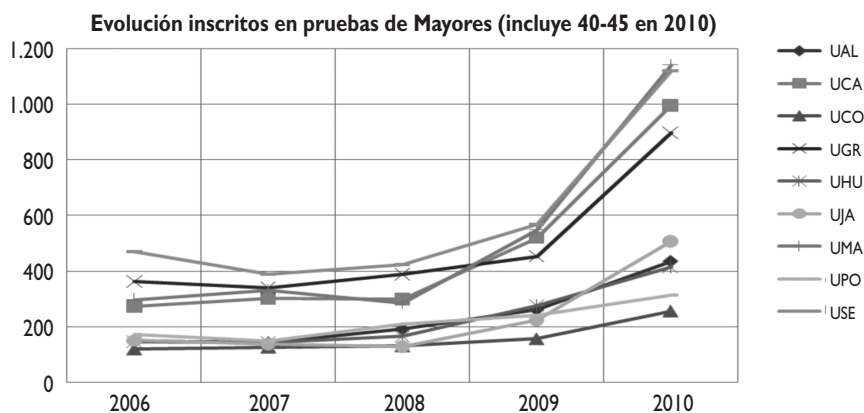
TABLA III. Comparativa de candidatos entre los cursos 2009-2010 (en la prueba para mayores de 25 años) y 2010-2011 (en las pruebas para mayores de 40 y 45)

	2009	2010			
Universidad	m25	m25	m40	m45	Total
UAL	262	312	90	34	436
UCA	521	649	279	69	997
UCO	157	215	36	5	256
UGR	454	564	229	96	889
UHU	275	329	58	27	414
UJA	223	291	183	27	501
UMA	548	746	235	45	1.026
UPO	240	204	58	38	300
USE	569	823	174	93	1.090
Total	3.249	4.133	1.342	434	5.909

El incremento de la demanda de acceso a la universidad es un hecho que viene repitiéndose en los últimos quince años. Así lo recogen los estudios de Schuetze y Slowey (2002) en el ámbito internacional y los de Manjón (1986), Pérez Díaz (2001) o Trinidad (2005) en nuestro país. Igualmente, parece confirmarse en la convocatoria de 2011 –recientemente celebrada–, en la que el número de inscritos ha aumentado un 44%.

En el siguiente gráfico mostramos la evolución del número de inscritos en pruebas de acceso para adultos en las nueve universidades andaluzas desde 2006.

GRÁFICO I. Evolución en el número de inscritos en el sistema de acceso de mayores de 25 años desde la convocatoria 2006 a la de 2010 (incluidos mayores de 40 y 45)



En cuanto al éxito de los candidatos, los resultados en ambos procesos son algo dispares.

TABLA IV. Comparativa de candidatos en la convocatoria de 2010 en los sistemas de acceso para mayores de 40 y 45 años por universidad y sexo

	MAYORES DE 40 AÑOS CON EXPERIENCIA LABORAL. AÑO 2010				MAYORES DE 45 AÑOS. AÑO 2010			
	Presentados		Aprobados		Presentados		Aprobados	
Universidad	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
UAL	39	51	38	50	22	12	15	10
UCA	80	199	60	178	37	32	24	14
UCO	15	21	15	20	2	3	2	2
UGR	101	128	62	102	59	37	27	14
UHU	33	25	24	17	16	11	9	8
UJA	82	101	67	91	20	7	19	4
UMA	92	143	92	142	34	11	34	11
UPO	33	25	32	25	16	22	9	15
USE	84	90	84	90	49	44	14	13
Totales	559	783	474	715	255	179	153	91
	1.342		1.189		434		244	

Los resultados globales muestran que en las pruebas para mayores de 40 años el porcentaje de presentados es mayor y el rendimiento es mejor que en las pruebas para mayores de 45. La media de éxito en mayores de 40 estuvo en el 88,6% de los inscritos, lo que supuso un total de 1.189 personas. En el caso de mayores de 45, la tasa de aprobados fue mucho menor: se situó en el 56,2% (solo 244 personas pasaron al proceso de preinscripción). Puesto que el requisito fundamental para superar la prueba de mayores de 40 años era poseer una determinada experiencia laboral –y este requisito era público y conocido *a priori*–, era esperable que la mayoría de los presentados a estas pruebas las superaran. En cambio, para superar la prueba de mayores de 45 años era necesario obtener una nota mínima en dos exámenes, lo cual probablemente implicaba un mayor esfuerzo personal en la preparación de las pruebas y una mayor incertidumbre acerca de su superación. No contamos con antecedentes respecto a los porcentajes de aprobados en el sistema de 40; sin embargo, en el caso de mayores de 45 años, la tendencia es equiparable

a la de mayores de 25 por tratarse de un sistema similar. En este sentido, ya Escudero, Castañer y Pallares (1983), en su estudio del acceso para mayores de 25 años en 19 universidades españolas entre los años 1970 y 1981, determinaron que solo superaba las pruebas un 30% de los matriculados. Requejo y Caballo (2001), en su seguimiento de los porcentajes de aprobados en la Universidad de Santiago entre 1995 y 2000, coinciden con estos índices bajos, en su estudio oscilan entre el 22,5% y el 55,9%. Esta es una tónica ligeramente superior, que parece confirmarse en esta nueva vía de acceso. Igualmente, según los datos nacionales, el número de aprobados en el sistema de mayores de 45 años (INE, 2010), en la misma convocatoria que presentamos en Andalucía (2010), fue de 3.091 de 5.404 inscritos, lo que supone un 57,2%. Tal porcentaje coincide con los datos y la tendencia que describimos.

Es interesante destacar las diferencias que se encuentran entre hombres y mujeres en estas nuevas vías de acceso a la universidad. Por una parte, de entre los presentados, el porcentaje de hombres es mayor que el de mujeres (54,2 frente a 45,8%). Por otra parte, la tasa de éxito es también ligeramente mayor en el caso de los hombres (83,6%) que en el caso de las mujeres (77%). Estos resultados parecen apuntar a la tradicional situación de discriminación que sufren la mujeres en sus posibilidades de promoción, debido a que suelen asumir en mayor medida que los hombres las responsabilidades familiares asociadas al cuidado del hogar y de los niños (Gómez, 2004). Esto suele implicar una incorporación más tardía al mercado laboral y, por tanto, menos posibilidades de cumplir con los requisitos mínimos de experiencia profesional en el caso de la prueba de mayores de 40. En el trabajo de Requejo y Caballo (2001, p. 51), en el que se estudian comparativamente los factores que dificultan el acceso a la educación superior en cinco países europeos (Bélgica, Suecia, Alemania, Irlanda y España), se identificó como uno de ellos la dedicación a la familia. El análisis de los datos desagregados en función del tipo de prueba avala esta interpretación. De hecho, las diferencias porcentuales favorables a los hombres solo se dan en la prueba de mayores de 40 años, en la que se exige experiencia profesional, y no en la prueba de mayores de 45 años. Concretamente, en la prueba de mayores de 40 años, el 58,3% de los presentados fueron hombres y la tasa de éxito fue mayor entre ellos (91,3%). Las mujeres alcanzaron el éxito en un 84,8% de los casos. Por el contrario, en la prueba de mayores de 45 años, el 58,8% de los presentados fueron mujeres y su tasa de éxito (60%) fue mayor que la de los hombres (50,8%).

Si analizamos los datos de aprobados por universidades, en el sistema de mayores de 40, los porcentajes varían desde el 70,7 hasta el 100%. En el caso de mayores de 45, las diferencias son más acusadas, con porcentajes de éxito que van desde el 29 hasta un 100%. Esta abultada diferencia en las tasas de éxito en las pruebas de mayores de 45 años no tiene una explicación evidente, si tenemos en cuenta que dichas pruebas fueron idénticas en todas las universidades andaluzas. Un aspecto que debe tenerse en cuenta es que solo en algunas universidades se organizaron cursos de preparación para estas pruebas. Por otra parte, también habría que considerar las posibles diferencias en los criterios de corrección aplicados por los correctores de las diferentes universidades.

En cualquier caso, las tasas de aprobados fueron elevadas en ambos sistemas de acceso. Ello significa que mucho inscritos –en esta primera convocatoria 1.433 personas– lograron acceder a alguna titulación de su elección entre las ofertadas en el curso 2010-2011.

La admisión a titulaciones concretas

La oferta oficial de la Comunidad Autónoma de Andalucía que se ha hecho efectiva en la primera fase de preinscripción para el curso 2010-2011 supone un total 51.838 plazas. En aplicación de la mencionada Resolución de la Comisión de Distrito Único, que estableció que un 2% de las plazas quedarían reservadas para los que superaran los procedimientos de 40 o 45 años, el total de plazas para ambos cupos es de 1.036. En la práctica, y con los redondeos al alza resultantes cuando el porcentaje establecido no alcanza un número par que permita atender a igual número de solicitantes de cada cupo, ha supuesto una oferta de 1.200 plazas, de las que se han cubierto 603 en el curso 2010-2011. Por universidad, las plazas ofertadas y cubiertas en el cupo de mayores de 40-45 años una vez terminado el proceso de adjudicación han sido las siguientes:

TABLA V. Plazas ofertadas y cubiertas en Andalucía en el cupo de mayores de 40 y 45 años

UNIVERSIDAD	PLAZAS OFERTADAS	PLAZAS LIBRES	PLAZAS ADJUDICADAS	Porcentaje adjudicadas
UAL	70	30	40	57,1%
UCA	115	47	68	59,1%
UCO	85	67	18	21,2%
UGR	250	128	122	48,8%
UHU	66	34	32	48,5%
UJA	93	44	49	52,7%
UMA	183	38	145	79,2%
UPO	53	28	25	47,2%
USE	285	181	104	36,5%
Total universidades andaluzas	1.200	597	603	50,3%

A pesar de las plazas sobrantes, 233 solicitantes no fueron admitidos en la titulación deseada. Por ello podemos hablar de un cierto ‘déficit de plazas’, específicamente asociado a las titulaciones de más alta demanda.

TABLA VI. Titulaciones que han cubierto su oferta en el cupo de mayores de 40-45 años en el curso 2010-11

Universidades andaluzas. Titulaciones
Enfermería, Fisioterapia, Marketing e Investigación de Mercados, Psicología, Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Administración y Dirección de Empresas, Criminología, Derecho, Administración y Gestión Pública, Historia, Historia del Arte, Humanidades, Publicidad y Relaciones Públicas, Trabajo Social, Turismo, Bellas Artes, Ciencias Políticas, Comunicación Audiovisual, Conservación y Restauración de Bienes Culturales, Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Social, Información y Documentación, Nutrición Humana y Dietética, Odontología, Pedagogía, Sociología, Terapia Ocupacional, Traducción e Interpretación (Alemán, Francés), Filología Hispánica, Ingeniería Agrícola, Finanzas y Contabilidad, Geografía e Historia, Ingeniería Civil, Filosofía, Geografía y Gestión del Territorio, Gestión y Administración Pública, Logopedia, Periodismo, Podología, Traducción e Interpretación (Inglés y Francés), Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, Ciencias Políticas y de la Administración, Humanidades, Antropología Social y Cultural, Estudios Árabes e Islámicos, Estudios Franceses.

Se puede deducir del listado que presentamos que los candidatos han optado por las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas, Sanitaria y Humanidades. Todas estas titulaciones han cubierto la oferta de plazas para estos cupos. Son muy pocos los que han optado por las ingenierías y suponemos que esto es producto de la dificultad que entrañan estas titulaciones y de la poca experiencia profesional que los candidatos suelen tener en esta rama. No disponemos de información sobre su preparación previa, situación laboral y familiar, actitudes y aptitudes o características de personalidad... como para poder saber por qué hicieron estas elecciones. Lo planteamos, no obstante, como una línea futura en este ámbito (que por ejemplo ya se ha aplicado a los procesos de selectividad, como en el trabajo de Escudero, 1989).

Conclusiones

La implantación y aplicación de estas nuevas vías de acceso para mayores de 40 y 45 ha significado un gran esfuerzo para las universidades, tanto por la falta de antecedentes como por la estructura del proceso que, como adelantábamos, se aleja bastante del método tradicional de ingreso del alumnado a la Educación Superior. A pesar de las dificultades, es un hecho que las universidades a nivel internacional están tratando de dar respuesta a la formación continua y al reconocimiento de experiencias y aprendizajes previos. Dentro de las propuestas de mejora que podemos hacer, encontramos que se deben crear servicios de orientación y asesoramiento específicos para este colectivo –inexistentes por el momento en nuestras universidades– y trabajar en los sistemas para los procesos de certificación de competencias (adquiridas por vías informales y no formales), tal y como nos recomienda la Carta Europea de Universidades y Aprendizaje Permanente (EUA, 2008).

Globalmente, pensamos que hemos logrado implementar sistemas de acceso objetivos, ágiles, flexibles y transparentes para la sociedad. Se ha logrado diversificar las vías de acceso al sistema educativo formal para personas que, por diversos motivos, lo abandonaron tempranamente; por primera vez se ha conseguido que las instituciones de enseñanza superior reconozcan la experiencia profesional. Con estas nuevas vías de acceso se

promueve la formación a lo largo de la vida y se puede mejorar la cualificación de la población activa. Todo ello contribuye al desarrollo profesional de los candidatos y a la mejora de su empleabilidad. Estos nuevos sistemas de acceso suponen una alternativa a los programas de educación no formal que las universidades venían ofreciendo para los estudiantes adultos (Lorenzo, 2009) y contribuyen a una mejorar la 'proyección social' de este colectivo.

Los datos de acceso y admisión avalan el éxito de esta primera convocatoria. Solo en Andalucía, son casi 6.000 personas las inscritas en la convocatoria 2010 a los tres sistemas de acceso de mayores; de ellas, 1.776 han empleado los nuevos sistemas. Estos datos avalan la tendencia creciente de la demanda de estudios universitarios por parte de grupos de estudiantes 'no tradicionales'.

En el sistema de mayores de 40 años, en el que se valoraba la experiencia profesional, la tasa de éxito ha sido muy alta (88,6%), mientras que en el sistema de mayores de 45 años, esta ha sido claramente inferior (56,2%). Aunque la mayoría de las universidades ya ofrecen cursos de preparación para las pruebas de mayores de 45 años, es necesario seguir trabajando para facilitar el acceso por esta vía.

Las diferencias de género encontradas son claramente desfavorables a las mujeres solo en el caso del sistema de acceso a mayores de 40 años, lo cual es consistente con aquellas investigaciones en las que se señalan las situaciones desfavorables de las mujeres en el acceso al mercado laboral. En cambio, no encontramos razones de peso para las diferencias –abultadas en algunos casos– detectadas en las tasas de éxito cuando se discrimina por universidad. El seguimiento de los resultados en los próximos años permitirá evaluar la consistencia de esos hallazgos.

Con respecto a las elecciones realizadas por los alumnos matriculados, parece existir un déficit de plazas en las titulaciones de las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas, Sanitarias y Humanidades. Puesto que las plazas de titulaciones de otras ramas quedaron sin cubrir, sería conveniente realizar estudios acerca de aptitudes, características personales y bagaje previo de los candidatos que pudieran estar justificando estas elecciones. Otra línea de trabajo puede orientarse hacia cómo los alumnos admitidos aplican sus conocimientos y experiencia previos en el aprendizaje de las nuevas competencias de las enseñanzas universitarias, así como el papel de estos en la facilitación del aprendizaje del alumnado 'tradicional'.

Igualmente nos parece fundamental seguir trabajando sobre los procesos de certificación de competencias, que en breve se comenzarán a

implementar, y conectarlos con la evaluación de la experiencia que se realiza en el acceso.

Tras esta primera implementación de los sistemas de acceso para mayores de 40 y 45 años, hemos planteado algunas mejoras en la segunda convocatoria que se está celebrando este año. Así, se ha revisado la ‘tabla de afinidades’ por las inconsistencias que se detectaron en los procesos de baremación, y también por la incorporación de nuevas titulaciones de Grado inexistentes el curso pasado. Además, las evaluaciones de la experiencia se han hecho teniendo en cuenta familias profesionales y no titulaciones, lo cual permite incorporar nuevas titulaciones sin que ello afecte a las afinidades o a las credenciales de los candidatos.

Otra implicación de estas nuevas vías de acceso tiene que ver con la diversificación del alumnado de las aulas universitarias. La incorporación de alumnos mayores y con experiencia profesional puede suponer el enriquecimiento de las aulas. Por otra parte, también puede implicar algunas oportunidades de mejora de la docencia universitaria (por ejemplo, la implementación de estrategias didácticas de carácter cooperativo en las que los ‘mayores’ aporten sus experiencias y su bagaje profesional y personal, de tal modo que se enriquezcan los discursos y trabajos).

En definitiva, estas vías de acceso posibilitan el logro de algunas metas difícilmente alcanzables de otro modo: se flexibiliza el acceso a la universidad, se fomenta el aprendizaje permanente, se muestra el compromiso de la educación superior con su sociedad y con su tiempo y se conectan los ámbitos académicos y profesionales.

Referencias bibliográficas

- ANECA (2008). Libros Blancos. Recuperado de <http://www.aneca.es/Documentos-y-publicaciones/Libros-Blancos>
- Comisión Europea (2001). *Hacer realidad un espacio europeo de aprendizaje permanente*. (Comunicado de la Comisión). Bruselas: Dirección General de Educación y Cultura. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. Recuperado de <http://eur-ex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:ES:PDF>

- Escudero T. (1989). ¿Quién estudia ciencia en nuestra universidad? *Enseñanza de las Ciencias*, 7, 45-52.
- Escudero T., Castañer, N. y Pallares, A. (1983). El acceso universitario para mayores de veinticinco años: análisis y seguimiento. Zaragoza: ICE, Universidad de Zaragoza.
- European University Association (EUA) (2008). *European Universities' Charter on Lifelong Learning*. Bruselas: EUA.
- Gómez, S. (2004). *La incorporación de la mujer al mercado laboral: impacto social y medidas estructurales*. Barcelona: IESE Research Paper, University of Navarra.
- González, J. y Wagenaar, R. (eds.) (2003). *Tuning Educational Structures in Europe*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Grundtvig: *Practical Learning for Adults*. Recuperado de http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc86_en.htm
- INE (2009). *Encuestas de población activa 2009*. Recuperado de <http://www.ine.es/jaxiBD/menu.do?L=0&divi=EPA&his=1&type=db>
- (2010). *Estadísticas acceso*. Recuperado de <http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?path=/t13/p405/a2009-2010/10/&file=01005.px&type=pcaxis&L=0#nogo>
- Instituto Nacional de Cualificaciones Profesionales (INCUAL). Recuperado de http://www.educacion.es/educa/incual/ice_incual.html
- Junta de Andalucía (2008). Orden de 18 de diciembre, por la que se establece un procedimiento de evaluación y reconocimiento de módulos profesionales basado en competencias profesionales para facilitar la obtención de Títulos de Formación Profesional a personas adultas. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, 4 de febrero, 24, 7-10.
- (2010). Resolución de 16 de febrero de 2010, de la Comisión del Distrito Único Universitario de Andalucía, por la que se establece el procedimiento para la obtención de los requisitos que permitan el acceso a los estudios de Grado de las Enseñanzas Universitarias de personas mayores de 40 y 45 años que no posean otros requisitos para el acceso a la Universidad. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, 23 de marzo de 2010, 57, 26-28.
- Ley 2002 de Modernización Social, de 17 de enero de 2002. *Boletín Oficial del Estado*, 18 de enero de 2002, 15, 1008. Recuperado de <http://www.linguee.es/ingles-espanol/traduccion/modernization+act.html>

- LOI n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale. Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. *Boletín Oficial del Estado*, 13 de abril de 2007, 89, 16241-16280.
- Lorenzo Vicente, J. (2009). La formación universitaria de las personas mayores en España. *Educación y Futuro*, 20, 123-152.
- Manjón, J. (1996). Problemática actual de la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años. *Revista de Enseñanza Universitaria*, núm. extraordinario, 31-37.
- Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES). Recuperado de http://www.meces_encuentros.unican.es/
- Medina, O. y Sanz, F. (2009). Los sistemas de reconocimiento y acreditación de los aprendizajes no formales e informales: referencias históricas, funciones socioeducativas y perspectiva teórica. *Revista de Educación*, 348, 253-281.
- Ministerio de Educación (2009). *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2009. Informe español*. Madrid: Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional. Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial. Instituto de Evaluación.
- (2009). *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*. Recuperado de http://www.educacion.es/educa/incual/ice_catálogoWeb.html
- (2010). *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2010. Informe español*. Madrid: Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional. Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial. Instituto de Evaluación.
- Ministerio de Educación y Consejo Escolar del Estado (2010). *Informe sobre el estado y situación del sistema educativo. Curso 2008-2009*. Madrid: Secretaría General Técnica.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (2003). *Proyecto experimental para la evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales (Proyecto ERA)*. Madrid: Autor.
- Muñoz Vitoria, F. (1993). *El sistema de acceso a la universidad en España. 1940-1990*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- (1995). El acceso a la universidad en España: perspectiva histórica. *Revista de Educación*, 358, 31-63.
- Pérez Díaz, J. (2001). La actividad en las edades maduras y la salida de actividad. En Centre d'Estudis Demogràfics (CED), *¿Crecerán las tasas de actividad en Europa del Sur? Pronósticos a partir de una*

- aproximación sociodemográfica. 2000-2001.* (Informe I+D encargado por la Comisión Europea) (29-62). Madrid: Dirección General v, Unidad v/E/1 (empleo, relaciones laborales y asuntos sociales).
- Proyecto BeFlex. Recuperado de <http://www.eucen.eu/BeFlex/index.htm#estrategias-Sirio/>
- Proyecto OPULL. Recuperado de http://www.avoin.helsinki.fi/open_university/opull.htm
- Proyecto SIRIUS. Recuperado de <http://www.eua.be/eua-work-and-policy-area/building-the-european-higher-education-area-bologna-process/projects/shaping-inclusive-and-responsive-university>-Observatorio de las Validaciones Profesionales (Proyecto OBSERVAL). Recuperado de <http://www.observal.net/>
- Real Decreto 1393/2007 de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de octubre de 2007, 260, 44037- 44048.
- Real Decreto 1892/2008, de 14 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para el acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de grado y los procedimientos de admisión a las universidades públicas españolas. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de noviembre de 2008, 283, 46932- 46946.
- Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. *Boletín Oficial del Estado*, 3 de julio de 2010, 161, 58454- 58468.
- Requejo, A. y Caballo, M. (2001). Universidad y educación permanente: el acceso de los 'mayores de 25 años' a la universidad. *ADAXE*, 17, 39-63.
- Secretaría General de Educación y Formación Profesional (1997). Las pruebas de acceso a la universidad. (Monográfico). *Revista de Educación*. Recuperado de <http://www.revistaeducacion.mec.es/REVEDU/Rev314.htm>
- Schuetze, H. y Slowey, M. (2002). Participation and Exclusion: A Comparative Analysis of Non-Traditional Students and Lifelong Learners in Higher Education. *Higher Education*, 44, 309-327.
- Trinidad, A. (Dir.) (2005). *La Educación Superior en Andalucía. Evolución y posición en España*. Madrid: Tecnos.
- Xunta de Galicia. *Instrumento técnico ó que lle corresponde a participación na elaboración das cualificacións profesionais que forman o Catálogo Nacional de Cualificacións Profesionais (RD*

1128/2003, do 5 set.), así como a súa actualización e os procedementos para acadalas a través dos certificados de profesionalidade.
Recuperado de http://traballo.xunta.es/contenidos/gl/menu_transversal/formacion_cualificaciones/sec_formacion_cualificaciones/sec_acreditacion_oculta

Datos de contacto: María del Pilar García Rodríguez. Universidad de Huelva. Facultad de Ciencias de la Educación. Departamento de Educación. Avda. Fuerzas Armadas, s/n; 21071 Huelva, España. E-mail: mpgarcia@uhu.es