
GUÍA PRÁCTICA PARA DISEÑAR PLANES DE APRENDIZAJE PROGRAMA APRENDICES 2026

El siguiente documento tiene como propósito orientar a la empresa formadora en la forma cómo se debe desarrollar el Plan de Aprendizaje que recibirán sus aprendices

El Plan de Aprendizaje está compuesto por los datos referidos a la enseñanza relacionada (curso dictado por OTEC, o por capacitación interna) y la formación en el puesto de trabajo, que es la formación que el o la aprendiz recibirá durante el desempeño de sus labores y que será mediado por un maestro o maestra guía.

De esta forma, la empresa formadora debe completar los siguientes campos:

1. Nombre del Plan de Aprendizaje
2. Enseñanza relacionada
3. Formación en el puesto de trabajo
4. Nombre del Modulo
5. Aprendizajes Esperados
6. Criterios de Desempeño

1. Nombre del Plan de Aprendizaje

El nombre del Plan de Aprendizaje debe describir claramente las competencias laborales y los contenidos a desarrollar.

Responde a la pregunta: **¿Qué habilidades o conocimientos se impartirán?**

Ejemplo:

- Incorrecto: Curso de Auditor Interno de Sistemas de Gestión de Calidad (Este ejemplo describe un puesto de trabajo).
- Correcto: Técnicas de Auditoría para un Sistema de Gestión de Calidad. (hace referencia a la o las competencias que se desarrollaran en el proceso formativo)

2. Enseñanza Relacionada

La enseñanza relacionada puede ser impartida por un OTEC (Organismo Técnico de Capacitación) o como capacitación interna de la empresa formadora. Este curso debe contar con un código SENCE para garantizar su validación oficial. Las capacitaciones pueden ser:

- Presenciales.
- E-learning sincrónico.



Requisitos:

- Horario: Debe realizarse durante la jornada laboral.
 - Información clave:
 - Tipo de capacitación: OTEC o Interna.
 - RUT y Razón Social de la empresa formadora (si la capacitación es interna).
 - RUT del relator.
 - Dirección, fechas y horario detallado, en que se realizará la capacitación.
-

3. Formación en el Puesto de Trabajo

Esta sección detalla la capacitación práctica que recibirá el aprendiz mientras desempeña sus funciones.

Datos requeridos:

- Maestro o Maestra Guía:
 - RUT, Nombre, Teléfono y Correo Electrónico.
 - Adjuntar ficha del Maestro o Maestra guía y contrato laboral para certificar su antigüedad/experiencia en el puesto de trabajo.
- Nota: Desde 2025, un Maestro o Maestra guía no debe guiar a más de 6 aprendices.

4. Módulos de Aprendizaje

Un módulo de aprendizaje es una unidad independiente que responde a una etapa específica del proceso productivo del aprendiz. Cada módulo debe:

- Describir competencias laborales (estructura: Verbo + Objeto + Condición).
- Estar alineado con la duración del contrato del aprendiz.

Duración del Contrato y Número de Módulos:

- Contratos de 3 a 4 meses: Al menos 2 módulos de aprendizajes.
- Contratos de 4 a 6 meses: Al menos 3 módulos de aprendizajes.
- Contratos de Más de 6 meses: Al menos 4 módulos de aprendizajes.

Ejemplo de módulo:

- Operar la grúa horquilla respetando las normas de seguridad de la empresa formadora.
- Operar (Verbo) + la grúa horquilla (Objeto) + respetando las normas de seguridad de la empresa formadora (Condición)

5. Aprendizajes Esperados

Los aprendizajes esperados son los objetivos concretos que los aprendices deben alcanzar, organizados en tres dimensiones:

- **Saber:** Conocimientos teóricos.
- **Saber Hacer:** Habilidades prácticas.
- **Saber Ser:** Actitudes y valores.

Ejemplo para el módulo “Operar la grúa horquilla”:

- Identificar parámetros de regulación del equipo según la carga.
- Inspeccionar condiciones de seguridad personal y del entorno.
- Realizar maniobras respetando normativa y estándares de seguridad.

Es relevante/fundamental que los Aprendizajes Esperados se encuentren redactados de manera progresiva ascendente en su complejidad y que estos tengan directa relación de secuencia con los pasos productivos.

6. Criterios de Desempeño

Los criterios de desempeño son las evidencias que demuestran que el aprendiz ha alcanzado los aprendizajes esperados. Estos deben ser:

- **Observables y medibles.**
- **Prescriptivos/Orientadores:** Establecen el tipo y grado de aprendizaje.
- **Transparentes / Informados:** Deben comunicarse, previamente al inicio del proceso formativo, con el objetivo que tanto el o la aprendiz como la organización conozcan estos Criterios.

Ejemplo de criterios de desempeño:

- ✓ Identifica el correcto posicionamiento de la horquilla del equipo antes del desplazamiento.
- ✓ Realiza el replegamiento de las patas de apoyo antes del desplazamiento, de acuerdo con las características de la grúa horquilla.
- ✓ Enciende faros y alumbrados del techo antes del desplazamiento.
- ✓ Controla el estado de luces piloto del panel eléctrico y conducción.
- ✓ Identifica ámbito y espacio de operación antes del desplazamiento.
- ✓ Controla los frenos de estacionamiento antes del desplazamiento.
- ✓ Controla los frenos de marcha antes del desplazamiento.
- ✓ Selecciona la dirección de marcha y la marcha con el selector de marchas.
- ✓ Selecciona la posición de la marcha considerando las condiciones de conducción

Taxonomía de Bloom

En 1948, un grupo de educadores emprendió la tarea de clasificar los objetivos educativos, desarrollando un sistema de organización en tres dominios: cognitivo, afectivo y psicomotor. El trabajo relativo al dominio cognitivo fue concluido en 1956 y es conocido como la Taxonomía de Bloom. Este sistema tiene como objetivo principal estructurar los objetivos educacionales, permitiendo planificar actividades que promuevan un progreso escalonado desde los niveles más simples hasta los más complejos.

Dominio cognitivo	Definición	Verbos asociados
Conocimiento	Capacidad del individuo para recordar información previamente adquirida. Esto incluye reconocer conceptos, ideas, hechos, fechas, nombres y definiciones en una forma cercana a como fueron aprendidos	Escribir; Seleccionar; Duplicar; Reconocer; Describir; Hacer listas; Rotular; Relacionar; Enumerar; Definir; Parear; Recordar; Etiquetar; Nombrar; Memorizar; Repetir; Reproducir; Decir; Ordenar; Organizar.
Comprensión	Habilidad para interpretar, transformar y relacionar información. Implica presentar conocimientos de manera diferente, establecer asociaciones con otros conceptos y comprender causas y consecuencias.	Clasificar; Generalizar; Expresar; Renuncia; Citar; Dar ejemplos; Identificar; Exponer; Convertir; Seleccionar; Indicar; Resumir; Describir; Ordenar; Ubicar; Ilustrar; Estimar; Decir; Reconocer; Parafrasear; Explicar; Traducir; Reportar; Discutir.
Aplicación	Capacidad para utilizar conocimientos adquiridos en nuevas situaciones. Esto incluye resolver problemas concretos aplicando habilidades y conocimientos previos.	Usar; Utilizar; Solucionar; Determinar; Recoger; Demostrar; Transferir; Establecer; Calcular; Informar; Aplicar; Incluir; Construir; Relatar; Resolver; Producir; Controlar; Contribuir; Administrar; Proyectar; Proporcionar; Escoger; Relacionar.

Análisis	Habilidad para descomponer un todo en sus componentes esenciales, comprendiendo su estructura interna y las relaciones entre las partes.	Analizar; Comparar; Calcular; Examinar; Discriminar; Ilustrar; Criticar; Experimentar; Categorizar; Contrastar; Diagramar; Inventariar; Distinguir; Precisar; Diferenciar; Cuestionar; Priorizar; Separar; Construir; Valorar.
Síntesis	Capacidad para integrar y combinar conocimientos y habilidades para crear algo nuevo u original. Esto incluye proponer nuevas ideas, generar soluciones y desarrollar conceptos innovadores.	Crear; Inventar; Revisar; Incorporar; Adaptar; Combinar; Estructurar; Iniciar; Reconstruir; Desarrollar; Sustituir; Reforzar; Planear; Formular; Validar; Organizar; Categorizar; Integrar; Facilitar; Ensamblar; Elaborar; Modificar; Generar; Recopilar.
Evaluación	Habilidad para emitir juicios fundamentados sobre el valor o calidad de un producto, proceso o propuesta, basándose en criterios objetivos o subjetivos.	Valorar; Criticar; Evaluar; Estimar; Comparar; Decidir; Atacar; Predecir; Contrastar; Definir; Elegir; Calificar; Concluir; Interpretar; Defender; Seleccionar; Apoyar; Juzgar; Ayudar; Justificar.