



Manual para el fortalecimiento del Programa Formación en el Puesto de Trabajo



Deutsch-Chilenische
Industrie- und Handelskammer
Cámara Chileno-Alemana
de Comercio e Industria-CAMCHAL



Súmate a los nuevos empleos



Capital Humano

Escrito por:

Laura Alarcón Robayo

Jefe de Proyecto AHK Chile

Juan Francisco Moreno

Consultor AHK Chile

Alejandro Salinas

Especialista Metodológico

Proyecto Aprendices

Apoyo:

Hernán Moreno

Especialista Metodológico

Proyecto Aprendices

Karina Félix

Diseñadora

María Esperanza Cura

Asistente AHK Chile

CONTENIDO

4	Prefacio AHK CHILE
5	Prefacio SOFOFA
6	Prefacio Sence
7	Presentación
8	Instrucciones
9	Glosario
11	ORIENTACIÓN PARA FORTALECER LA POLÍTICA PÚBLICA
12	MARCO
25	BASES DEL MODELO
30	COMPONENTES DEL MODELO
35	ORIENTACIÓN PARA LA OPERATIVIDAD DEL PROGRAMA
36	ACCIONES DE ESCALABILIDAD E IMPLEMENTACIÓN MODELO
43	PROCESO OPERATIVO DEL PROGRAMA
45	PROCESOS CLAVES
54	PROCESOS DE FORMACIÓN
58	RECURSOS DE APOYO

Prefacio AHK Chile



**Cornelia
Sonnenberg**

Gerente General
AHK Chile

Quiero agradecer en nombre de la Cámara Alemana la confianza que depositaron en nosotros todos los actores involucrados en la realización de este gran proyecto: SENCE, el Ministerio de Educación, organismos técnicos de capacitación, los gremios, Liceos TP, así como los mismos jóvenes Aprendices y los nuevos Maestros Guías. Además, felicitar a las empresas formadoras que se animaron a acompañarnos y formar dentro de su fuerza laboral a jóvenes con poca experiencia, pero muchas ganas de aprender y aportar al desarrollo de Chile. Los resultados de este plan piloto para fortalecer la formación de jóvenes egresados de la Educación Media Técnico-Profesional en el puesto de trabajo, nos motivan a seguir aportando como mejor lo sabemos hacer: uniendo lo mejor de dos mundos.

El desempleo juvenil es un drama que aqueja a las economías y sociedades a nivel mundial, situación que se ha visto agudizada por la pandemia. Según cifras de mayo del 2021, alrededor de una cuarta parte de los jóvenes de la UE están en paro, llegando a hasta un 38,2% en Grecia y 36,9% en España. Con sólo un 7,5% de cesantía juvenil, Alemania es una gran excepción positiva – en gran medida esto es gracias a su sistema de formación dual, que además repercute decisoriamente en los índices de productividad del país.

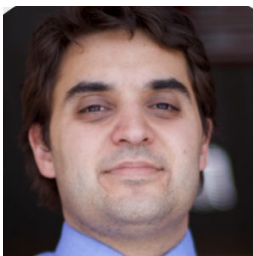
En Alemania, las Cámaras de Comercio e Industria actúan como vínculo articulador entre el sector productivo y el mundo educativo a nivel regional, velando por la calidad y atingencia de los procesos de formación técnico-profesional. La combinación de teoría y aplicación práctica en la empresa ha convertido a la formación dual en un modelo de éxito del sistema educativo alemán. En el exterior, son las cámaras binacionales como nuestra AHK Chile las encargadas de exportar esta probada fórmula con el apoyo del Ministerio alemán de Educación e Investigación.

Entendiendo que la transferencia tecnológica, la implementación de nuevos modelos de negocio, la innovación y una mayor eficiencia en el uso de los recursos requieren de personas altamente capacitadas, AHK Chile ofrece programas con el sello “Made in Germany” hace ya quince años. Desarrollamos distintos proyectos para adaptar y transferir elementos de calidad del sistema alemán a las necesidades y condiciones del mercado laboral chileno y los implementamos en conjunto con actores nacionales del ámbito de la política, educación e industria.

En el camino recorrido estos dos años que duró el proyecto y a pesar de las dificultades a las que nos vimos enfrentados a causa del contexto sanitario, se logró levantar un piloto que dejó capacidades instaladas en las empresas para una buena gestión de conocimiento interno – algo central para asegurar la continuidad de la formación de generaciones venideras de técnicos sobre la base del modelo dual.

Esperamos de esta forma haber contribuido directamente para mejorar la política pública vinculada a la inserción laboral de jóvenes y potenciar la articulación entre los Liceos TP y el sector productivo. Seguiremos impulsando este modelo clave de empresa “formadora” atingente a la realidad nacional y a los tiempos que corren para así aportar al progreso de Chile y especialmente sus jóvenes.

Prefacio SENCE



**Ricardo Ruiz
De Viñaspre**

Subdirector
Servicio Nacional
de Capacitación y
Empleo, SENCE

Desde el año 2019, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, está desarrollando, en conjunto con AHK – Chile (Cámara Chileno Alemana de Comercio e Industria) y OTIC SOFOFA, un proyecto de fortalecimiento del Programa Aprendices.

El objetivo del proyecto fue elaborar un modelo integral de planes de aprendizaje al interior de la empresa, articulando el Programa Aprendices del SENCE con el sector privado y establecimientos de educación media técnico-profesional. También se buscó realizar un modelo de “empresa formadora”, a través del fortalecimiento y certificación de los maestros guías al interior de la empresa. Ello también incluyó un diseño metodológico e instrumentos asociados.

En esta iniciativa, además del nivel central del SENCE, participaron las Direcciones Regionales de Antofagasta, Valparaíso, Metropolitana, O’Higgins y Ñuble.

En el presente Manual se entregan los principales resultados del proyecto y las recomendaciones en lo referido a fortalecimiento de la política pública y operatividad del Programa.

Desde nuestro servicio, nos gustaría destacar dos aspectos que nos parecen relevantes:

1. El trabajo y la coordinación de actores privados y públicos en su diseño y gestión, incorporando la experiencia y los aportes de cada uno.
2. La definición, no sólo de un modelo conceptual, sino la consideración, además, de su implementación y la posibilidad de escalarlo.

Sabemos que este manual servirá de apoyo para definir futuras líneas de desarrollo y fortalecimiento programático del SENCE, y muy particularmente de un programa que ha traído grandes satisfacciones, y sobre todo proyecciones, tanto a los y las jóvenes, como a las empresas que los han contratado. Esperamos que experiencias como esta, de gran articulación público-privada, sirvan como ejemplo y guía para otros proyectos orientados al fortalecimiento y la creación de empleos.

Prefacio SOFOFA



**Cristóbal
Philippi**

Gerente General
OTIC SOFOFA
Capital Humano

Entender los cambios en los escenarios laborales y sus demandas por formación adecuada y orientadas a las actuales necesidades del mundo del trabajo es una labor que nos ocupa desde hace años en OTIC SOFOFA. Este desafío fue el que nos llevó a aliarnos con SENCE y a CAMCHAL para desarrollar un estudio que deviene en el manual que estamos presentando hoy.

Nos sentimos orgullosos de ser parte de este aporte práctico y robusto, con una mirada nueva de la formación en el puesto de trabajo, que creamos parte fundamental en la generación de un sistema integrado que potencie la presencia y crecimiento de la Educación Técnico Profesional de Chile en la empresa y la vincule con los distintos sectores productivos del país.

Estamos convencidos de que un sistema integrado de formación y empresa impactará, no sólo en la empleabilidad de los jóvenes, sino que tendrá un efecto multiplicador en miles de familias que verán en la educación técnica una posibilidad de desarrollo profesional real.

El trabajo que dio origen a este manual refuerza nuestro compromiso con la Formación Dual que venimos desarrollando en la Red de Liceos Técnicos SOFOFA desde la década de los 90, acercando a los alumnos al mundo laboral e incorporándolos a un ambiente productivo real que potencia sus capacidades y multiplica los talentos que las empresas de hoy requieren con urgencia.

Presentación

El presente manual es fruto de la sistematización de un intenso proceso de pilotaje y rediseño del Programa de Aprendices ejecutado por la AHK Chile durante los meses de Agosto 2019 a Mayo 2021. Su objetivo es el de poder constituirse como una herramienta práctica y bien fundamentada que aporte a repensar la importante labor de fomentar la formación de capital humano a través del fortalecimiento de sistemas de aprendizaje orientados a la práctica.

El manual resume aquellas buenas prácticas recomendadas para escalar el trabajo realizado por la AHK Chile a las diferentes especialidades productivas y regiones del país. Lo anterior, con el propósito último de mejorar la inserción y aumentar la empleabilidad de jóvenes aprendices en Chile. Se ha estructurado el presente manual en dos partes, buscando dar orientación a mejoras tanto en el ámbito de la política pública como a su operatividad práctica.

Así, por un lado, en la sección “Orientación para Fortalecer la Política Pública”, se resumen aspectos relevantes de benchmarking internacional sobre casos prácticos y apli-

cables al contexto nacional para la mejora de políticas similares al programa de aprendices. También, se resumen los principales resultados del plan piloto. Ambos insumos, fueron utilizados para desarrollar las bases del modelo de aprendices propuesto por AHK Chile y la especificación de sus componentes como pilares del escalamiento del programa de aprendices.

La segunda sección, “Orientaciones para Fortalecer la Operatividad del Programa” aborda aquellos aspectos clave para escalar la propuesta de AHK Chile. El apartado Acciones de Escalabilidad se constituye como una orientación ejecutiva para operativizar los componentes del modelo de programa de aprendices propuesto, especificando acciones, actores involucrados y recursos de apoyo para cada componente. Por último, en el apartado operatividad de modelo, se aporta valiosa información práctica sobre todos aquellos procesos claves y pasos críticos, que deberían ser considerados al momento de implementar el modelo de aprendices en nuevas empresas formadoras.

Instrucciones



El presente manual, junto con entregar un conjunto de recomendaciones orientadas a mejorar la política pública y la operatividad del programa formación en el puesto de trabajo (línea aprendices) de SENCE, busca ser un aporte al sistema de formación, y también una herramienta para facilitar el primer ingreso al mundo laboral de técnicos de nivel medio, que aporten al dinamismo de la economía nacional.

Naturalmente, esta iniciativa requiere de un trabajo mancomunado entre el Estado, los establecimientos educacionales, el sector productivo y los trabajadores.

En este contexto, el presente manual ofrece herramientas prácticas enmarcadas en dos grandes secciones. En la primera parte, “Orientación para Fortalecer la Política Pública”, es posible encontrar como elementos prácticos que han dado soporte a las bases del modelo propuesto por AHK Chile:

- Aplicabilidad del Benchmark: Elementos para Modelo de Aprendices
- Principales Resultados del Plan Piloto
- Componentes del Modelo

En una segunda parte, “Orientaciones para Fortalecer la Operatividad del Programa” se ofrecen un soporte de documentos e instrumentos, que guían la implementación de mejores prácticas al programa formación en el puesto de trabajo. Entre ellos es posible destacar:

- Perfil Aprendiz SENCE; Empresa Formadora; Maestro Guía
- Protocolos de Evaluación
- Rúbricas de Selección
- Plan de rotación / Plan de Aprendizaje

Esperamos que tanto el manual como las herramientas dispuestas para su uso, sean de fácil entendimiento y aplicabilidad.

Glosario

EDUCACIÓN MEDIA TÉCNICO PROFESIONAL (EMTP):

La Educación Media Técnico-Profesional (EMTP), es el nivel educativo orientado al desarrollo de aptitudes, competencias, habilidades y conocimientos, desde un enfoque de aprendizaje práctico. La EMTP, les da a los estudiantes la oportunidad de descubrir mejor sus talentos. Como es un tipo de formación más flexible y modular, les permite ir adecuándose a los cambios que traen las nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajo.

PLANES DE ESTUDIO:

Documento de carácter normativo que señala, para los niveles de tercero y cuarto año medio de enseñanza media técnico profesional (formación diferenciada), los sectores, subsectores de aprendizaje, módulos y su respectiva carga horaria semanal (plan de estudio oficial de MINEDUC).

GESTOR DE VINCULACIÓN:

Es el intermediario entre la entidad formativa y la o las empresas con las que se impulse un programa de aprendices. El Gestor de Vinculación impulsa la relación de la institución educativa con los actores del sector empresarial, coordina el proceso de preselección de estudiantes y da seguimiento a la selección de estudiantes por parte de la empresa, asegura la validación del plan de rotación, de puestos de aprendizaje y del plan de formación individualizado. Adicionalmente, gestiona la firma de convenios marco y de aprendizaje, da seguimiento al cumplimiento de las condiciones mínimas que aseguren el proceso de aprendizaje de los estudiantes en la empresa y la escuela y reporta información sobre la implementación y el cumplimiento del plan de rotación.

PROGRAMA FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO:

El programa Formación en el Puesto de Trabajo, tiene como propósito fomentar la inserción temprana al mercado laboral de jóvenes entre los 15 a 25 años. Consiste actualmente en un subsidio a la contratación y capacitación, que promueve el ingreso de jóvenes a las empresas, a través de la bonificación del 50% del ingreso mínimo mensual y de un bono de capacitación de hasta \$400.000, que recibe la empresa por cada joven contratado, bajo un contrato de aprendizaje.

MAESTRO GUIA:

El Maestro Guía es una persona clave en la formación profesional dual y es nombrado por la Empresa. Es el encargado del proceso de aprendizaje, supervisa el desarrollo del Plan de Rotación de cada uno de los aprendices, con la colaboración del profesor tutor en caso de ser una empresa mediana o grande. El Maestro Guía trabaja en el taller de una empresa y es el responsable de la formación profesional de uno o más aprendices, se relaciona permanentemente con el aprendiz, el profesor tutor, la gerencia y los trabajadores calificados encargados de instruir al aprendiz. En el caso de la pequeña empresa, el maestro es el propio dueño, hombre o mujer, que además de sus actividades comunes tiene la entera responsabilidad de la formación en la empresa del aprendiz.

INSTRUCTOR TUTOR:

Es responsable de acompañar, dar seguimiento y mediar las experiencias de aprendizaje de los aprendices en el puesto de trabajo. Dentro de sus funciones clave se encuentra el apoyar en el diagnóstico de perfiles que requiere la empresa, participar en la elaboración y validación de los planes de rotación de puestos de aprendizaje en la empresa, dar apoyo en el proceso de selección de estudiantes, dar seguimiento al proceso de aprendizaje de los aprendices, apoyar al aprendiz en las problemáticas diarias de aprendizaje.

EMPRESA FORMADORA:

Se define como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios que participa en los Programas de Formación en el puesto de trabajo. La idoneidad del lugar de trabajo para la formación viene definido a través de un perfil de Empresa Formadora que permite asegurar la correcta formación de los diferentes participantes del programa.

COMPETENCIAS CONDUCTUALES DE EMPLEABILIDAD:

Conjunto de competencias básicas, éticas, interpersonales y relacionales de carácter transversal que permiten desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para facilitar la inserción, mantención y progresión profesional, tanto como la construcción de un proyecto de vida.

PLAN DE ROTACIÓN:

La oportunidad para los aprendices de conocer todas las funciones y tareas previstas deberá organizarse en cada empresa a través de un Plan de Rotación. Es un instrumento ordenador que acoge las particularidades de la empresa, puesto de trabajo donde debe desempeñarse el aprendiz, en qué tareas laborales de aprendizaje, con quien (las personas más versátiles de las respectivas áreas de desempeño) y por cuánto tiempo (expresado en días, semanas o meses).

GESTOR DE INTERMEDIACIÓN LABORAL PARA APRENDICES:

El Gestor de Intermediación Laboral para aprendices es un actor cuya función radica en facilitar la conexión entre la demanda de postulantes al PFPT no pertenecientes a la EMTP o algún otro actor formativo con empresas formadoras. Dentro de sus funciones está el guiar a postulantes en el proceso, informarles sobre los términos y condiciones del programa, vincularlos con empresas oferentes de puestos de trabajo, además de monitorear su aprendizaje, construir en conjunto con las empresas formadoras los planes de rotación correspondientes y velar por la calidad de la formación recibida. Estas tareas pueden ser abordadas por actores que cumplan con características y requerimientos de calidad definidos por SENCE para tales efectos tales como: un OTEC, ONG o ATE, Cámaras de Comercio, IP, CFT, Universidades que tengan un grado de especialización y experiencia en el ámbito de la formación técnico profesional y/o formación continua para el mundo del trabajo.

ORIENTACIÓN

PARA
FORTALECER
**LA POLÍTICA
PÚBLICA**

1

Marco

APLICABILIDAD DE LAS LECCIONES INTERNACIONALES

El benchmarking internacional realizado como parte del presente proyecto permitió estudiar y profundizar en modelos de programas de aprendices y formación en el puesto de trabajo útiles para establecer propuestas de mejoras al PFPT. Se ha querido resumir en este apartado cuatro de las experiencias más relevantes para el contexto nacional: Por una parte, el Modelo Mexicano de Formación Dual (MMFD) como ejemplo de país que ha buscado implementar con fuerza un modelo de aprendices con altos grados de articulación y calidad, en un ecosistema de formación para el trabajo aún en desarrollo. Por otro lado, hemos analizado los casos de Australia, Alemania y Canadá como parte de un benchmarking basado en países con modelos de aprendices ya consolidados.

Las siguientes tablas resumen los aspectos de articulación, de financiamiento, legales y características de la figura del maestro guía más relevantes en perspectiva comparada al contexto nacional.

Resumen Benchmark Internacional

Modelos en Desarrollo:

Modelo Mexicano de Formación Dual (MMFD)

El Modelo Mexicano de Formación Dual (MMFD), tuvo su inicio en el ciclo escolar 2013-2014, periodo en el cual comenzó su implementación en 11 estados. A julio del 2016 participaban en el MMFD un total de 1,384 estudiantes y 104 planteles educativos, buscando alcanzar en los siguientes años una matrícula de 3,000 estudiantes en esta opción educativa. Tal como se describió en el Informe II, este modelo tiene un fuerte respaldo institucional que se ve reflejado en los actores que le dan vida y se resumen en la siguiente tabla:

Actor	Gestor Vinculación	Tutor	Maestro Guía	Operador Empresarial
Pertenencia	Escuela	Escuela	Empresa	Centro Empresarial
Responsabilidades	Es el responsable del área de la formación técnica en el plantel educativo, quien valida los puestos de aprendizaje y es el vínculo con el sector empresarial.	Es un docente del plantel educativo, que da seguimiento del aprendizaje del estudiante en la empresa y verifica el avance con relación al plan curricular.	Es un trabajador de la empresa capacitado y certificado, que define los puestos de aprendizaje, apoya y da seguimiento a la formación y valida el avance del educando-aprendiz.	Es el intermediario capacitado en el proceso de formación dual, así como en la definición de los puestos de aprendizaje y el plan de rotación.

Normalmente, en el contexto chileno, las figuras de tutor e instructor son reconocidas al momento de realizar ejercicios de formación basada en la práctica en diferentes contextos. Sin embargo, no es posible encontrar con facilidad alguna figura que cumpla explícitamente las funciones atribuidas al “Gestor de Vinculación” y “Operador”. Estos dos roles cumplen labores fundamentales de soporte a la operatividad misma del modelo de formación práctica en el lugar de trabajo. Ahora bien, buena parte del trabajo realizado por los actores recién descritos, se basa sobre elementos definidos a nivel institucional para el Modelo Mexicano de Formación Dual como el “perfil empresa” y el proceso de “selección de estudiantes”.

Modelos Consolidados:

Casos de Australia, Alemania y Canadá

Para los casos de análisis de benchmarking centrados en países con modelos de aprendices ya consolidados, se buscó poder enfocar el análisis en tres aspectos críticos para la mejora y escalabilidad del Programa de Aprendices de SENCE:

- i) Aquellos mecanismos de articulación basados en aspectos institucionales que permiten escalar toda iniciativa de aprendizaje.
- ii) Aspectos de financiamiento para dar sustentabilidad a los diferentes modelos de aprendices analizados.
- iii) Aquellos aspectos legales relevantes de analizar en perspectiva comparada con el contexto nacional.
- iv) Los aspectos más relevantes de maestros guías como elemento de soporte fundamental de toda iniciativa de aprendizaje.

El resumen de estas cuatro dimensiones se encuentra en las siguientes tablas.

Resumen Benchmark Casos Modelos Consolidados

La existencia del Marco Nacional de Cualificaciones y Marco de Calidad de la Educación que permiten regular la calidad y formas en las que se aplican los diferentes programas de apprenticeship.

Australia

Lo anterior, redundando en aspectos legales y de calidad de manera transversal para los diferentes sectores productivos que busquen implementar modelos de apprenticeship. En este sentido, se destaca la existencia de organismos que ofrecen capacitación acreditada y no acreditada (TAFE, ERTO, RTO, GTO) especializadas para cada sector productivo y que permiten formación en puesto de trabajo en grandes, medianas y pequeñas empresas que generan un ecosistema de formación pertinente y de calidad.

El sistema de formación alemán tiene un fuerte componente social al buscar incluir a todo tipo de empresas en los procesos formativos. Así, pequeñas y medianas empresas que no pueden proporcionar todo el contenido del aprendizaje pueden participar en diferentes modalidades de “formación en cooperación” para complementar la formación en la empresa y mejorar la calidad de la formación. Existen cuatro modelos de cooperación para la formación entre empresas:

Empresa principal con empresas colaboradoras: La empresa principal es la responsable de la formación. Celebra los contratos de formación y organiza con las empresas colaboradoras la formación por fases en las empresas asociadas.

Alemania

Formación contractual: Por motivos técnicos o falta de capacidad, diferentes áreas de la formación se transfieren a otras empresas a cambio de un reembolso económico de los costos.

Consorcio/ Agrupación Educativa: Varias pequeñas y medianas empresas (PYMES) establecen la formación en cooperación como objetivo común. Contratan estudiantes en formación dual respectivamente que se intercambian en las fases planificadas.

Asociación empresarial: Varias empresas deciden agruparse sobre la base de la legislación sobre asociaciones. La asociación cumple el rol del formador. Asume el control de la formación y es subvencionada por los miembros. Cada miembro de la asociación se encarga de una parte de los contenidos formativos. (En Chile esto se puede realizar a través de las cámaras de comercio o asociaciones industriales).

Canadá

Fuerte presencia de Consejos Sectoriales que ayudan a conectar a los programas con los requisitos del mercado laboral. Existencia del “Foro Canadiense de Programas de Aprendices” lleva a cabo investigaciones sobre programas de aprendices con los empleadores, se proveen de información de mercado laboral para adecuar, modificar y actualizar programas.

Programa “Red Seal”: Estándares Interprovinciales acuerda estándares ocupacionales para todo el país y es administrado por el Consejo Canadiense de Directores de Programas de Aprendices.

Aspectos Financiamiento

Australia

Los fondos de los gobiernos federales y el estado para la sección de apprenticeships y traineeships son la mayor fuente de apoyo financiero, y en general los aprendices cuentan con subsidios gubernamentales para completar sus estudios, sin embargo, los incentivos del empleador son importantes y la industria financia también gran parte de estos costos.

Alemania

Financiamiento mixto de diversas instituciones públicas y privadas. Entre ellas figuran el BMBF, BMWi, el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (BMAS), la Agencia Federal de Empleo (BA), los estados y sus Ministerios de Empleo, Economía, Educación o Asuntos Culturales, etc.

Canadá

La mayoría de los aprendices de oficios reciben un porcentaje de la tarifa del trabajador técnico y el monto generalmente aumenta por cada año o nivel, a medida que el aprendiz progresa. El financiamiento para la articulación de este sistema, es un aspecto que está establecido por ley. Gobiernos federales, provinciales/territoriales y locales contribuyen a financiar la FTP. En todas las jurisdicciones existen subsidios directamente a los estudiantes, fondos especiales para proyectos, y/o subsidios y costos compartidos con industria.

Australia

Dos tipos de acuerdos de empleo para los Aprendices de Australia. La mayoría utiliza un acuerdo de empleo directo, donde el empleador proporciona toda la capacitación en el trabajo y asume todas las responsabilidades legales del empleador con respecto al sistema australiano de Aprendizaje.

Segunda modalidad: Ley permite modalidad de contrato a través de Organización de Capacitación Grupal (GTO): Esta emplea a los aprendices (no es la empresa directamente) y luego los coloca con empleadores anfitriones, quienes brindan todo el entrenamiento en el trabajo.

Alemania

El contrato dual de educación técnica y profesional es similar a un contrato de trabajo y lo firman el aprendiz y la compañía que provee la capacitación. La ley federal fija los términos e incluye especificación de días libres, salarios, procedimientos disciplinarios y duración del período de prueba. El aprendiz tiene el rango de un miembro de planta, pero con protección, derechos y responsabilidades adicionales. El contrato también especifica el contenido de formación en el puesto de trabajo (proceso de aprendizaje en la empresa, plan de formación y/o rotación) y la capacitación (formación adicional, cursos, workshops, etc.)

A las compañías se les exige por ley que sean miembros y que paguen por pertenecer a una Cámara de Comercio e Industria. Esto permite a las empresas adoptar un rol clave como formadoras. Los empleadores juegan un rol central en el diseño del contenido de las capacitaciones y en asegurar que los programas de aprendices sean evaluados rigurosamente.

Canadá

La constitución canadiense asigna responsabilidad de la educación a los 13 territorios y provincias. Legalmente, aprendices pueden comenzar su proceso a los 16 años.

Existen provincias en las que se exige tener un certificado de educación secundaria para acceder a algún programa de apprenticeship, mientras que en otras provincias no es excluyente.

Todos los aprendices son empleados a través de un contrato entre la autoridad de programas de aprendices, el aprendiz y el empleador. La mayoría de los aprendices de oficios reciben un porcentaje de la tarifa del trabajador técnico y el monto generalmente aumenta por cada año o nivel, a medida que el aprendiz progresa.

Aspectos Legales

Resumen Hallazgos Maestro Guía

La figura del instructor en Australia es un ente que en la mayoría de los casos ha tenido una larga trayectoria en el sector productivo en el que se desempeña. La formación de los programas de aprendices (financiada de manera frecuente por los recursos que asigna el Estado para estos), consideran en variados casos la formación del mentor.

Australia

El concepto de maestro guía varía dependiendo del proyecto y de donde se encuentre realizando sus funciones: Apprentice Development Coordinator, Mentor, Manager, etc. Sus funciones son muy similares en todos los casos, pues el objetivo es instruir a un aprendiz, evaluar su trayectoria y avance a través del tiempo.

Las industrias más activas del país son la minería y construcción. De estas industrias, han surgido proyectos que marcan la vanguardia de la formación de mentores o maestros guías para la formación en el puesto de trabajo en el país.

Para el caso alemán, el maestro guía debe contar con un certificado de idoneidad, que dé cuenta de que posee las destrezas no sólo técnicas, sino pedagógicas necesarias para su función. Las certificaciones para ejercer como maestros guías son entregadas por las cámaras regionales de comercio. La figura del maestro guía no tiene como foco único ser un coordinador entre actores formativos, aprendices y empresa. Dentro de sus funciones se encuentra un fuerte componente de gestión del conocimiento al interior de la empresa, buscando identificar las necesidades de formación y constituyéndose como el primer eslabón para desarrollar estrategias de capital humano efectivas.

Alemania

El rol de los maestros guías en Alemania es diverso. Un maestro guía puede perfectamente ser profesor de ETP en escuelas de formación profesional, o bien ser un profesor con formación universitaria para temas de teoría laboral y educación general o un Werklehrer (maestros guías o técnicos con capacitación adicional, que imparta habilidades prácticas), así como instructores y entrenadores dentro de los centros VET entre empresas (ÜBS).

Por último, cabe destacar que los maestros guías pueden recibir formación para participar en educación especial para personas con discapacidades o bien abordar la formación en contextos de alta vulnerabilidad.

La variedad de términos para designar a los maestros guías o instructores también varían dependiendo del proyecto de formación. Es común encontrarse con términos como Apprenticeship Training Coordinator-ATC-, Development Manager, Training Manager y Learning Specialist. En Canadá la formación de un instructor puede venir dada por establecimientos educacionales privados y además, por la empresa.

Canadá

Al igual que en el caso de Australia, el instructor puede ser un experto de la industria, pero además existen cursos especializados para formar y continuar con su formación didáctico pedagógica. Los cursos para esta formación se pueden encontrar en universidades, OTEC y en los Community Colleges. (ver caso de Vancouver Instructor Training-Community College).

Por último, resulta relevante destacar la figura de los Programme Advisory Committees (PAC's). Estos comités son conformados por los mejores expertos de cada industria para mantener actualizados los programas de estudios para que los jóvenes tengan las herramientas necesarias para enfrentar el mundo laboral. Estos comités se encuentran en universidades y community colleges. Algunos ejemplos son el Centennial College, Seneca College y University of Canada West.

Resumen Comparativa Nacional

Aspectos Articulación

- No existe una especialización por parte de las OTEC en cuanto al desarrollo de sistemas de prácticas, pasantías o aprendizajes. Estas tampoco se encuentran supervisadas o exigidas (en cuanto a su calidad, expertise, desarrollo de contenidos, etc.) por organismos pertenecientes a la industria.
- Incipiente difusión y uso de Marco de Cualificaciones que permita articular actores tanto a nivel formativo como productivo. Esto dificulta el establecer competencias validadas sobre las cuales poder construir rutas o “estaciones” de trabajo para los distintos programas de prácticas.
- No existen actualmente los incentivos para generar i) cooperación entre empresas que permitan crear redes de empresas formadoras (ver caso alemán) ni ii) la incorporación de pequeñas empresas como actores de los programas de aprendices (ver Group Training Organizations australianos)
- Se evidencia la ausencia de una figura análoga a la del “Gestor de Vinculación” (MMFD). Si bien hoy la educación a nivel EMTP cuenta con jefes técnicos o supervisores de prácticas, estos no tienen como rol ser el vínculo clave con el sector productivo y asumir la responsabilidad de validar los puestos de aprendizaje siendo el contacto con el sector empresarial.

Aspectos Financiamiento

- La experiencia a nivel internacional, muestra la existencia de reparto de costos entre empleadores y gobierno. Para los casos de Alemania y Australia, el empleador normalmente asume los costos de capacitación en el trabajo (salarios del aprendiz, además de materiales, tiempo del personal para supervisores/mentores, equipos e instalaciones para la capacitación, etc.), mientras que el gobierno asume costos de desarrollo e implementación.
- Adicionalmente, los empleadores contribuyen indirectamente a la capacitación fuera del trabajo a través de pagos que ayudan a financiar a los centros de capacitación en los que se forman los aprendices durante el “off the job training”. Para el contexto nacional, esto resulta difícil de lograr.
- Para el caso chileno, el tipo de costos que el Estado cubre en cuanto a “capacitación fuera del trabajo” (“off the job training”) es la formación que el aprendiz recibe de los OTEC., siendo un porcentaje bajo respecto del costo total del sistema de prácticas y aprendizaje si se compara a nivel internacional.
- Otro problema del “off the job training” es la calidad y pertinencia de la formación recibida, y la nula integración que esta formación tiene con el sistema de educación secundaria superior como parte de rutas de educación técnica y vocacional integradas o la ausencia de mecanismos de certificación de la formación recibida.

Aspectos Legales

- No existe, para el caso nacional, la posibilidad de establecer intermediación laboral (como el caso australiano) que facilite el match entre aprendices y empresas o grupos de empresas con características específicas.
- Lo anterior resulta un formato bastante útil cuando pequeñas empresas buscan participar de los programas de aprendices, pero no tienen la capacidad para generar contratos, siendo un intermediario autorizado por el gobierno quien contrata al aprendiz y lo deriva a una empresa donde realizará su práctica.
- En Chile, tampoco existe la exigencia legal de que las empresas que sean miembros de cámaras, realicen un aporte económico (en una lógica sectorial colectiva) al desarrollo de programas de prácticas, aprendizaje o trainee.

Aplicabilidad Benchmark: Elementos para Modelo de Aprendices

Dada la madurez actual del ecosistema nacional de formación en el puesto de trabajo y programas de aprendices y considerando la información analizada del benchmarking internacional, se proponen los siguientes elementos como deseables para potenciar el Programa de Aprendices:



Iniciativa	Objetivo	Actores Involucrados	Tareas	Financiamiento
Modelo Formación Nacional de Maestros Guías	Dotar al PFPT de un actor clave para implementar y sostener sistemas de prácticas, fortalecer la vinculación con actores formativos y generar gestión del conocimiento al interior de las empresas.	SENCE	<ul style="list-style-type: none"> Definir contenidos y duración de formación de Maestro Guía. Dar a conocer al sector productivo las líneas de financiamiento para la formación de Maestros Guías Exigir certificación para la formación de Maestros Guías como mecanismo de aseguramiento de la calidad en formación Generación de guías y contenidos didáctico pedagógicos de apoyo para Maestros Guías 	SENCE apoya el financiamiento de la formación de Maestros Guías parcial o totalmente dependiendo del tamaño de la empresa
Gestor de Vinculación	Permitir escalar y dar soporte al PFPT en liceos EMTP, es un aspecto crítico para la sostenibilidad del programa	SENCE y Mineduc	<p>SENCE: Colaborar con Mineduc en la construcción del perfil del Gestor de Vinculación para liceos EMTP, su formación, monitoreo y evaluación.</p> <p>Mineduc: Definir como el rol del Gestor de Vinculación se instala en liceos EMTP en términos de recursos, funciones, etc.</p>	SENCE financia la formación del Gestor de Vinculación para los liceos EMTP que lo requieran
Certificación Calidad Programas de Aprendizaje	Establecer los estándares de calidad que transversalmente todo programa de aprendizaje en el puesto de trabajo debería cumplir, con el objeto de recibir financiamiento.	SENCE	SENCE: Genera estándares relativos a Formación y número de Maestros Guías por aprendiz, Calidad y Requerimientos de Empresas Formadoras, Calidad Formulación de Planes de Rotación, etc.	SENCE es el encargado de producir estos estándares, actualizarlos y certificar programas de formación y aprendizaje que cumplan con ellos.

b. RESULTADOS PRINCIPALES DEL PLAN PILOTO

Dada la madurez actual del ecosistema nacional de formación en el puesto de trabajo y programas de aprendices y considerando la información analizada del benchmarking internacional, se proponen los siguientes elementos como deseables para potenciar el Programa de Aprendices:

Dimensión	Variable	Fuentes de Información
Escalamiento a Nivel Institucional	1 Gastos "off the job training"	
	2 Diferenciación nivel subsidios según especialidad/sector	• Encuesta de Caracterización de Costos de Aprendizaje
	3 Progresividad subsidio según tamaño empresa	
	4 Análisis comparativo líneas financiamiento de SENCE	• Resultados de Análisis Documental Fuentes Secundarias
	5 Análisis barreras de postulación a subsidios para la formación	• Sistematización Entrevistas Actores Relevantes
	6 Capacidades de Vinculación en empresas receptoras	• Resultados Aplicación Protocolo Empresa
	7 Capacidades de Vinculación en actores formativos	• Entrevistas Semiestructuradas Directores Liceos EMTP
	8 Asociatividad para la formación: Vinculación entre actores	• Encuesta Asociatividad y Gobernanza para el Escalamiento del Programa Aprendices
	9 Conversión de Planes Formativos en Códigos SENCE	• Resultados Aplicación Entrevistas • Análisis Documental
	10 Factibilidad de participación en Estructuras de Gobernanza para el PFPT	• Resultados Encuestas Asociatividad y Gobernanza para el Escalamiento del Programa Aprendices
Formación de Maestros Guías	11 Facilitadores y obstaculizadores internos para implementación Maestro Guía	• Resultados Entrevista Semi Estructuradas • Resultados Aplicación Protocolo Empresa
	12 Facilitadores y obstaculizadores institucionales implementación Maestro Guía	• Resultados Protocolo de Evaluación Maestros Guías • Análisis Documental
Calidad Empresas Receptoras	13 Limitantes en RR.HH y Organizacionales para implementar PFPT	• Resultados Aplicación Protocolo Empresa • Resultados Protocolo de Evaluación Maestros Guías
	14 Apoyo institucional en RR.HH para implementación del PFPT	
Valoración Aprendices	15 Facilitadores y Obstaculizadores Permanencia en el Programa	• Resultados Encuesta Aprendices • Resultados Sistematización Entrevistas Aprendices
	16 Valoración Formación Recibida	

Escalamiento a Nivel Institucional

Subdimensión : Recursos para la Implementación

Variable

Resultados

1. Gastos “off the job training”

Costos “off the job training”

- 42% de empresas participantes incurren en costos del tipo infraestructura, equipamiento, y/o maquinaria para recibir aprendices. El promedio en empresas medianas de este tipo de costos es de 175.000 CLP por aprendiz, siendo de 127.500 CLP para empresas grandes. Estos costos están abocados a cubrir elementos de protección personal y herramientas, mayormente. Existe un valor “outlier” (Arauco), de \$2MM destinados al arriendo de computadores y oficinas para recibir aprendices
- Costos asociados a alimentación y transporte ascienden a 64.000 CLP promedio (dejando fuera valor outlier de LIEBHERR de \$1MM).
- El 40% de empresas participantes incurre en costos adicionales relacionados directamente a la formación del aprendiz (asesorías, capacitación, material didáctico) que promedian 148.000 CLP.

2. Diferenciación nivel subsidios según especialidad/ sector

Dado el volumen de información disponible, no es posible establecer diferenciación de subsidios acorde al tipo de especialidad o sector económico en el que participa la empresa.

Sin embargo, si se analiza la relación entre dotación total y número de aprendices, (22 trabajadores por aprendiz para empresas pequeñas, 53 para mediana y 144 para empresas grande) se observa la clara relación de que el costo marginal de incorporación de un aprendiz resulta considerablemente más alto para empresas pequeñas y medianas que para empresas grandes.

Adicionalmente si se considera la pregunta efectuada en la Encuesta de Costos de Aprendizaje “Cuanto tiempo piensa usted que requeriría el aprendiz para convertirse en un trabajador completamente funcional”, son las empresas pequeñas y medianas las que declaran un mayor tiempo (1,15 años) de adaptación para alcanzar la funcionalidad completa versus las empresas grandes (0.75 años).

3. Progresividad subsidio según tamaño empresa

Lo anterior sugiere, que un subsidio diferenciado por tamaño de empresa podría tener sentido, buscando favorecer la incorporación de aprendices en pequeñas y medianas empresas con un mayor nivel de subsidio.

4. Análisis comparativo líneas financiamiento de SENCE

Al analizar las diferentes líneas de SENCE relacionadas con la formación de jóvenes en el puesto de trabajo, es posible concluir que:

- Resultaría deseable que Programa Aprendices y Programa Capacitación en Oficios (PCO) EMTP pudieran ser líneas complementarias. Es decir, que un mismo alumno/aprendiz, pudiera recibir capacitación gestionada con recursos de la línea PCO a través de su liceo, y a su vez, la empresa en la que se encuentra realizando su práctica, pudiera optar a la Línea Aprendices para su contratación y formación.

Variable	Resultados
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Subdimensión : Recursos para la Implementación</p> <p style="text-align: center;">5. Análisis barreras de postulación a subsidios para la formación</p>	<p>Barreras: Gestión administrativa y plataforma Como elemento obstaculizador clave, se observa la gestión administrativa del programa.</p> <ul style="list-style-type: none"> El 50% aduce a aspectos tales como gestión administrativa, codificación de cursos, deficitarias herramientas tecnológicas de SENCE para gestionar. Como otro elemento que dificulta el acceder al programa, se menciona la plataforma actual de SENCE para dichos fines. El 60% de las empresas encuestadas considera que se trata de una “Plataforma difícil o muy difícil de seguir o entender” Otro factor relevante mencionado como aspecto obstaculizador, fue la situación sanitaria. <p>Potenciales Facilitadores: Generar una difusión simple y clara Entre los aspectos sugeridos para simplificar el acceso y postulación al programa de aprendices se menciona con fuerza (75% de las menciones) el dar mayor difusión y visibilidad al programa, con información clara, fácil de entender y explicativa del mismo.</p> <ul style="list-style-type: none"> En este sentido casi el 70% de los encuestados declara haber llegado al programa de aprendices a través de la gestión hecha por AHK Chile y sólo un 8% declara haberse enterado a través de SENCE. <p>Requerimientos para Participar: Accesibles</p> <ul style="list-style-type: none"> El 75% de las empresas encuestadas considera que los requerimientos que exige SENCE a las empresas para participar del Programa de Formación en el Puesto de Trabajo resultan “razonables, las empresas podrán cumplir con ellos para poder optar a participar en este programa”. <p>En la misma línea, el 75% de las empresas también considera que el Manual de Postulación Empresas Formación en el Puesto de Trabajo resulta accesible y entendible.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Vinculación con Sector Productivo e Institucionalidad</p> <p style="text-align: center;">6. Capacidades de Vinculación en empresas receptoras</p>	<p>Capacidades para Vinculación y Asociatividad entre Actores Un 80% de las empresas encuestadas declara no participar de ningún Consejo Asesor Empresarial, pero a su vez, un 60% declara que le interesaría participar. Esto acerca la posibilidad de escalar experiencias de aprendizaje en el sector productivo a través de esta vía.</p> <p>Sin embargo, considerando que casi un 80% de las empresas encuestadas declara tener relación o articulación con otras empresas del mismo u otro sector productivo, ya sea a través de cámaras de comercio, mesas de trabajo sectoriales, gremios, etc., esto plantea el desafío de utilizar principalmente este tipo de instancias como mecanismos para escalar el Programa de Aprendices.</p> <p>En cuanto a los mecanismos declarados como deseables para sostener la vinculación, las empresas declaran en su mayoría inclinarse por incentivos de tipo financiamiento (subsidios) que permitan favorecer la formación y contratación, además de mejorar la vinculación entre actores formativos y productivos.</p> <p>Capacidades de Vinculación en Actores Formativos Acorde a las entrevistas que se pudieron sostener con directores de liceos participantes del piloto, aquellos aspectos más relevantes en cuanto a capacidades para la vinculación, pueden resumirse en los siguientes puntos:</p>

	Variable	Resultados
Vinculación con Sector Productivo e Institucionalidad	<p>7. Capacidades de Vinculación en actores formativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • “Falta una persona que cumpla con el perfil y habilidad para crear un nexo entre el liceo, la empresa y el programa”: Se declara que una persona a cargo del rol de vinculación no es fácil de encontrar, pues debe ser capaz de comunicarse muy bien entre el liceo, empresa y la naturaleza y objetivos del programa. Además, debe estar al tanto de lo que necesita la industria para que se actualicen las mallas curriculares de los liceos. • Lo anterior potencia la idea de poder reforzar el Programa de Aprendices y vincularlo más directamente con la educación a nivel EMTP a través de la figura estudiada en el apartado de benchmarking internacional “Gestor de Vinculación”.
	<p>8. Asociatividad para la formación: Vinculación entre actores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Otro aspecto central señalado para dar sostenibilidad a la vinculación con el sector formativo es el de reforzar la formación de los alumnos en habilidades blandas (valores, responsabilidad, entusiasmo) o habilidades transversales. Esto es un elemento altamente valorado por todas las empresas receptoras de aprendices y trabajado fuertemente por AHK Chile a través del piloto de Certificación de Competencias Transversales diseñado exclusivamente para el Programa de Aprendices. • Como último elemento destacable, los directores mencionan la política pública Futuro Técnico de Mineduc como una iniciativa que refuerza el acercamiento al sector productivo de manera sistemática. Esta tarea, se declara, no ha sido abordada por Mineduc en la EMTP como es debido, aun sabiéndose que precisamente para la formación TP es un elemento crítico.
Articulación	<p>9. Conversión de Planes Formativos en Códigos SENCE</p>	<p>Resultados Aplicación Entrevistas y Análisis Documental: Responder a utilidad de transformar planes formativos en códigos SENCE. Ofrecer alternativas a esto para para escalabilidad del programa</p>
	<p>10. Factibilidad de participación en Estructuras de Gobernanza para el PFPT</p>	<p>Al preguntar a las empresas por “¿Cómo vería a su empresa participando en una red para potenciar la formación? La respuesta más frecuente resulto ser “Aportando cupos de prácticas” (Casi un 40% de las empresas se inclinó por esta opción como la forma de participación con más votación)</p> <p>En esta línea, casi un 70% de las empresas encuestadas se muestra a favor de apoyar la inclusión de pequeñas y medianas empresas como empresas formadoras a través de instancias u organizaciones colectivas para dichos fines.</p> <p>Ahora bien, dentro de los actores que deberían estar “si o si” involucrados en esta red de apoyo a empresas pequeñas y medianas para la implementación de Programas de Aprendices, la mayoría de las menciones recaen en cuatro actores: Liceo EMTP, Empresas, Instituciones Públicas (Sence, Corfo, Mineduc, etc.) e Instituciones Privadas Sectoriales (Gremios, Cámaras, etc.). Lo anterior sugiere una estructura de gobernanza que incluya a los actores mencionados, asignando roles y tareas para apoyar la escalabilidad de iniciativas de formación como el Programa de Aprendices.</p>

Escalamiento a Nivel Operativo Empresa y Aprendiz

	Variable	Resultados
Formación de Maestros Guías	<p>11. Facilitadores y obstaculizadores internos para implementación Maestro Guía</p>	<p>Facilitadores y Obstaculizadores Internos e Institucionales para Implementación MG Como aspectos transversales que facilitan la implementación de MG al interior de las empresas, fue posible identificar como factores críticos el contar con una adecuada estructura de recursos humanos y administrativos de apoyo para la labor del MG (apoyo interno), un alineamiento de las diferentes áreas para el proyecto, adecuada infraestructura y procesos que permiten el desarrollo de planes. Esto desembocó en general, en una alta evaluación al aplicar el Protocolo Evaluación de MG (sobre 85% de logro promedio)</p>
	<p>12. Facilitadores y obstaculizadores institucionales para implementación Maestro Guía</p>	<p>Aquellos aspectos de carácter institucional que dificultan la implementación de MG, es posible mencionar como elementos críticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de un perfil institucional definido para la selección y formación de MG • Ausencia de un estándar o rúbrica de calidad institucional definido para la evaluación de MG. • Tampoco es posible contar recursos directos para la formación y continuo monitoreo de esto. (Recordar experiencia internacional sobre formación, recursos y evaluación de los mismos) • No existe un registro o base que permita identificar el número total de MG, en que industrias se alojan, que sistematice su trabajo y de visibilidad de mejores prácticas, etc.
Calidad Empresas Receptoras	<p>13. Limitantes en RR.HH. y Organizacionales para implementar PFPT</p>	<p>Limitantes en RR.HH. y Organizacionales e Institucionales para implementar PFPT Como elementos obstaculizadores, el proceso de formación y certificación de Maestros Guías arrojó que aquellos aspectos que podían significar un impedimento con la implementación del MG tienen relación principalmente con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No disponer de tiempo para cumplir roles de MG adecuadamente (empresas en las que no se logra conciliar de manera adecuada el rol de MG con sus labores propias de línea). • No contar con personal idóneo que cumpla con el perfil requerido para dicha función. • No encontrar apoyo interno para el desarrollo de programas de aprendizaje. • Ausencia de apoyo administrativo y – en algunos casos – la especificidad de los procesos productivos o de mantención que no permitirían al MG desarrollar un plan de rotación adecuado.
	<p>14. Apoyo institucional en RR.HH para implementación del PFPT</p>	<p>En el ámbito institucional relacionados con el apoyo en RR.HH. del PFPT, es posible identificar los siguientes aspectos como relevantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La ausencia de recursos institucionales que faciliten la calidad al momento de construir planes de aprendizaje (planes de rotación) a los MG participantes del PFPT (El eje del PFPT para determinar el aprendizaje en el puesto de trabajo, debe ser un plan de rotación). <p>La ausencia de apoyo en labores de gestión que demandan RR.HH. (soporte documental, apoyo en gestión de contratos, plataformas accesibles y sencillas) para que empresas pequeñas con áreas de recursos humanos limitadas puedan sumarse a esta iniciativa.</p>

Variable

Resultados

15.

Facilitadores y
Obstaculizadores
Permanencia en
el Programa**Facilitadores y Obstaculizadores Permanencia en el Programa**

Casi un 15% de los encuestados declara tener algún familiar directo a su cuidado (hijos, madres/padre, abuela/a, con o sin discapacidades, etc.). Por otro lado, un 25% de los encuestados declara que la remuneración que le entrega la empresa no resulta suficiente para los gastos que debe afrontar actualmente. En la misma línea, un 17% de los aprendices declara tener que realizar labores remuneradas adicionales a los que realiza en su trabajo. Junto con lo anterior, y como factor crítico para la permanencia en el programa, un 40% de los aprendices encuestados declara que el bono de transporte no cubre los costos de desplazamiento asociados a la asistencia a la empresa. De este porcentaje, un alto número de aprendices declara que el desplazamiento a su lugar de trabajo toma entre 1 hora y 1:30 horas.

Ahora bien, al ser preguntados por si sienten que el proceso de formación que se encuentran realizando mejorará sus perspectivas laborales, el 100% responde afirmativamente y el 98% afirma ver una proyección profesional laboral en el área en la que se encuentra realizando su práctica, ambos factores críticos para evaluar la permanencia en el PFPT. Por último, en aspectos de clima y convivencia, un 96% de los aprendices declara el ambiente en la empresa como “cordial, la gente me ha ayudado a integrarme, me motiva ir”.

16.

Valoración
Formación
Recibida**Valoración Formación Recibida**

La evaluación de la formación recibida por parte de los aprendices, resulta para casi todas las dimensiones evaluadas bastante alta. En este sentido, un 96% de los aprendices declara que “el maestro guía es una persona con bastante conocimiento de lo que enseña. Se nota que sabe de lo que habla y que eso aporta en su formación”.

En la misma línea, el 98% de los aprendices declara que “el maestro guía es una persona fácil de entender. Explica las cosas de manera que yo pueda entenderlas”. Por último, el 94% de aprendices declara estar satisfechos y que “el maestro guía está constantemente supervisándonos, sabe lo que estamos haciendo y nos orienta si tenemos dudas”.

2

BASES DEL MODELO

La experiencia sistematizada durante la etapa piloto, así como las conversaciones que se pudieron tener con diferentes actores relevantes, tanto institucionales como formativos, vinculados al ecosistema de formación en el puesto de trabajo del contexto nacional, han tenido como resultado que el equipo consultor haya buscado generar una propuesta que se sustente en los siguientes cuatro pilares:



Escalabilidad: El modelo propuesto debe resultar factible de ser escalado a nivel nacional, debiendo adaptarse a las diferentes zonas geográficas, sectores productivos y realidades formativas.

Simplicidad: Debe ser un modelo simple pero efectivo, que promueva la proliferación de diferentes iniciativas de prácticas, aprendizaje o formación en el puesto de trabajo con herramientas de fácil entendimiento e incentivos claros y de fácil acceso.

Sinergia: El PFPT debe entenderse como un puente o bisagra entre diferentes actores e iniciativas que actualmente se encuentren operando y que cumplan con los estándares que el modelo exige.

Calidad: El modelo propuesto debe estar orientando fundamentalmente a establecer criterios claros de calidad para la formación en el puesto de trabajo y a facilitar los incentivos adecuados para su cumplimiento.

Con estos cuatro elementos como espíritu del modelo, se busca poder contribuir a la construcción de un ecosistema de formación práctica más maduro en el contexto nacional. A lo anterior, debe sumarse lo que distintos actores han podido aportar en cuanto a la construcción de sistemas de formación práctica a lo largo del tiempo. En esta línea, son tres las bases que deben trabajarse a través del nuevo modelo propuesto para el Programa de Formación en el Puesto de Trabajo:

VINCULAR SECTOR PRODUCTIVO CON PLANES DE ESTUDIO

Durante años, alcanzar una real conexión y vinculación sostenible en el tiempo entre el sector productivo y la educación técnica ha sido un desafío complejo de abordar. Se propone, como actividades competentes a SENCE y MINEDUC, poder abordar este esfuerzo particularmente desde:



- Fomentar la generación de material didáctico, en conjunto con MINEDUC, para la elaboración de guías prácticas por especialidad que sirvan como material instruccional para el desarrollo de los planes de aprendizaje. La idea detrás de esto es generar instrumentos que vinculen los planes de estudio a la realidad productiva de manera genérica, buscando articular un lenguaje común que facilite el trabajo del liceo y del maestro guía al momento de generar planes de rotación.
- La figura del Maestro Guía como eje de articulación y generador de rutas formativas al interior de las empresas.
- La figura del Gestor de Vinculación como eje de transferencia de planes de rotación en nuevos planes curriculares y como garante de la comunicación entre liceos y empresas.
- La vinculación de las empresas en la construcción y validación de planes de rotación que tengan impacto en los planes formativos a nivel EMTP en el mediano plazo como insumo para su actualización.
- La construcción de relaciones virtuosas entre las empresas formadoras y los establecimientos EMTP de su entorno cercano para facilitar la selección de potenciales aprendices y el énfasis de los programas de estudio. Idealmente a través de participación activa en los CAE “Consejos Asesores Empresariales” de los establecimientos.

ASEGURAR CALIDAD DE LA FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

Actualmente existe una pauta institucional de criterios de ejecución para la formación en alternancia en la Educación Media Técnico Profesional¹. Esta pauta junto con el decreto 1080 del 2020, regula la presencia de aspectos obligatorios para esta modalidad formativa, sin embargo, para permitir asegurar la calidad de la ejecución del PFPT se requiere un acompañamiento que avance en las siguientes líneas de acción:



- La generación de Estándares de Calidad para Empresas Formadoras, Formación y Certificación de Maestros Guías, Construcciones de Planes de Rotación, Monitoreo y Evaluación de estaciones de aprendizaje, etc.
- Control para asegurar la correcta implementación administrativa del programa, en cuanto a aspectos administrativos:
 - i. Contratos
 - ii. Subsidios
 - iii. Formalidades
- Desarrollar y validar instrumentos claves para la formación práctica, tales como:
 - i. Protocolo Empresa para la Evaluación de empresas formadoras como centros de prácticas²
 - ii. Perfil por Competencias del Maestro Guía
 - iii. Dossier de Herramientas Didácticas para el Maestro Guía
- Acompañamiento a los actores involucrados en función de facilitar que la formación en el puesto de trabajo funcione de manera adecuada.
- Seguimiento del programa para medir logros y poder implementar ajustes necesarios en base a resultados de las rutas formativos laborales de los participantes del programa.

1. Decreto 1080 MINEDUC (Formación por alternancia para la EMT) y Ruta de Alternancia CHILE DUAL
 2. Revisar Protocolo de Empresas desarrollado por CAMCHAL para la evaluación de empresas formadoras

VINCULAR SENCE CON EMTP



Hasta hace poco no existía una vinculación entre la educación formal que imparte los establecimientos EMTP y la educación no formal expresada en las actividades de capacitación que ejecuta SENCE. Por otra parte, también se está avanzando en que esta articulación considere los perfiles ocupacionales de ChileValora y el MCTP. Si bien es cierto esta vinculación hoy existe, por ejemplo a través del decreto N° 1237 (20/12/2018)³, falta aún avanzar en una vinculación más fuerte entre la SENCE y Educación Media Técnico Profesional. La propuesta de AHK Chile busca fortalecer esta vinculación mediante:

- Conexión de cupos de prácticas / empleo a nivel nacional con demanda de prácticas / empleo proveniente del sistema EMTP.
- Facilitar mecanismos de apoyo para que los establecimientos de EMTP puedan postular y acceder a líneas complementarias de SENCE para la formación técnico profesional. (Pre Contrato, Formación en Oficios, Línea EMTP, Línea Aprendices).
- Generar un plan de trabajo de mediano plazo con empresas formadoras de probada calidad (Certificadas como Empresas Formadoras) que permita establecer continuidad del Programa de Aprendices en las empresas por al menos 2 o 3 años, con posibilidad de renovación en función de resultados y evaluación de SENCE.

3. A partir del 2019 el Ministerio de Educación permite que las prácticas de estudiantes egresados de Enseñanza Media Técnico Profesional (EMTP) también se puedan acreditar con contratos de aprendizaje. De esta manera, el establecimiento educacional podrá reconocer como práctica profesional a estudiantes egresados, que se hayan desempeñado en actividades propias de su especialidad por 540 horas cronológicas y que cuenten con un contrato de aprendizaje.

4. Dependiendo del tipo de certificación, existe la posibilidad de que las horas destinadas a certificar a un estudiante de nivel EMTP sean convalidables como horas de alternancia o bien horas de prácticas para el proceso de titulación del alumno.

- Convertir la construcción de planes rotación y modificaciones a mallas EMTP en nuevas mallas que resulten conducentes a certificaciones nacionales o sectoriales, que permitan, eventualmente:
 - i. Permitir la homologación de certificaciones para disminuir Horas Prácticas Profesionales⁴
 - ii. Fomentar la Certificación de competencias conductuales / transversales de empleabilidad trabajadas en el plan piloto por el equipo de AHK Chile.



3

COMPONENTES DEL MODELO

En base a lo expuesto previamente, se ha pensado un modelo de PFPT que sirva como plataforma para promover la proliferación de programas de formación prácticos y se constituya como una herramienta que aúne diferentes esfuerzos y actores, principalmente pensando en ligar Formación a nivel EMTP, Chile Valora y SENCE. En este sentido, se propone que el PFPT se sustente en los siguientes cinco componentes:

FORMACIÓN NACIONAL MAESTROS GUÍAS

Acorde a la información trabajada durante todo el programa piloto, se entiende la figura del Maestro Guía como un eje central para la instalación de sistemas de prácticas en cualquier sector productivo o ambiente empresa. Se ha podido observar que muchas de las iniciativas de formación práctica no se sostienen en el tiempo debido en gran parte la ausencia de una figura que coordine a las partes, se comunique con los actores formativos, sea parte clave en la construcción de los planes de rotación, supervise la formación misma en el ambiente empresa, etc. Se propone como eje central del PFPT, que SENCE promueva y financie la formación de maestros guías a nivel nacional. SENCE estaría a cargo de determinar un currículum formativo para los Maestros Guías, velar por que todas aquellas empresas que participan como receptoras de aprendices cuenten con un maestro guía certificado, levantar un registro de maestros guías y participar de su evaluación continua de manera análoga a como se ha realizado con el registro de relatores, etc.

Una vez que SENCE haya establecido un perfil y currículum formativo, diferentes organismos validados⁵ por SENCE podrán realizar la formación de MG correspondiente. Esta formación será financiada por SENCE atendiendo a los siguientes criterios de las empresas que formarán parte del PFPT:

Tamaño Empresa	% Financiamiento Formación de Maestro Guía	Requerimientos
Micro y Pequeña Empresa	Entre 70% y 100%	<ul style="list-style-type: none"> • Empresa permite proceso de aprendizaje en al menos 70% de competencias clave (acorde a malla curricular de especialidad). • Cuenta con una evaluación sobre el 85% del Protocolo Empresa. • Puede recibir 2 o más aprendices. • Se compromete a sostener el Programa de Aprendices por al menos 3 años.
Mediana	Entre 30% a 50%	<ul style="list-style-type: none"> • Empresa permite proceso de aprendizaje en al menos 70% de competencias clave (acorde a malla curricular de especialidad). • Cuenta con una evaluación sobre el 85% del Protocolo Empresa. • Puede recibir 4 o más aprendices. • Se compromete a sostener el Programa de Aprendices por al menos 3 años.
Grandes	Máximo 30%	<ul style="list-style-type: none"> • Se compromete a sostener el Programa de Aprendices por al menos 3 años.

5. Ampliar el espectro de únicamente OTEC a ONG o ATE, Cámaras de Comercio, IP, CFT, Universidades, etc.

FORMACIÓN NACIONAL GESTORES DE VINCULACIÓN



Es, con la figura del Maestro Guía, el vínculo formal más relevante para el éxito de cualquier iniciativa de formación en el puesto de trabajo. Se busca que esta figura pertenezca al liceo técnico profesional y que su rol sea el de coordinar prácticas “primeras inserciones al mundo laboral”, desarrollar en conjunto con el MG los planes de rotación para los aprendices y/o practicantes, realizar visitas y monitorear a los aprendices en su lugar de trabajo, etc. Estas labores son realizadas normalmente por profesores de especialidad o supervisores de práctica de liceos EMTP.

Ahora bien, existen otro conjunto de actividades de vital importancia para la vinculación que el Gestor de Vinculación debería realizar tales como: buscar empresas aptas para recibir aprendices, revisar que estas tengan o en su defecto implementen las condiciones suficientes para recibir aprendices, coordinar la formación con personal de la empresa, enseñar la metodología de construcción de planes de rotación en la empresa y mantener el vínculo entre liceo y empresa durante el tiempo.

Este último tipo de labores, son actividades respecto de las cuales se debe avanzar en definir las formalmente en los perfiles de cargo de quienes tengan asignadas las funciones de supervisión de práctica en el establecimiento. Si bien esta figura depende de los establecimientos EMTP, se busca una articulación con SENCE para que este organismo pueda apoyar en su selección, su formación y certificación. En la misma línea, se busca que los GV puedan recibir la formación y certificación de MG con orientación al ámbito EMTP y a la gestión de la vinculación con el sector productivo de su entorno.

GENERACIÓN ESTÁNDARES DE CALIDAD



Construir estándares de calidad para la formación en el puesto de trabajo que orienten y regulen el desarrollo de programa de prácticas y/o aprendices es un desafío esencial para la maduración del ecosistema formativo práctico en Chile. Este componente es el que requerirá de un mayor grado de colaboración y acercamiento entre SENCE y MINEDUC. Se busca por lo tanto dar un ordenamiento institucional que sea coordinado no sólo en la construcción de estándares y guías de calidad para la formación, sino que también en cuanto a su aplicación y retroalimentación continua. Se busca que la aplicación de estos estándares y guías sean condición excluyente para que los actores involucrados en la construcción de programas de aprendices y/o formación en el puesto de trabajo, puedan acceder al financiamiento otorgado por SENCE a través de su línea PFPT.

Acorde con la información sistematizada a lo largo del proyecto, se han estimado al menos cinco ámbitos clave en la calidad de la formación práctica que deben ser regulados por estándares de calidad o guías: empresas formadoras, entidades formativas, formación del MG, planes de rotación/aprendizaje en la empresa, selección de aprendices y monitoreo del proceso de aprendizaje en el puesto de trabajo, entre otros.

GESTOR DE INTERMEDIACIÓN LABORAL PARA APRENDICES



La propuesta realizada por AHK CHILE para perfeccionar el PFPT ha tenido como foco poder conectar la educación media técnico profesional con el sector productivo y SENCE de manera sostenible en el tiempo. Sin embargo, en la actualidad existe un volumen de beneficiarios del PFPT que no son alumnos EMTP en busca de la realización de su proceso de práctica y que corresponden a egresados de diferentes programas SENCE, personas con discapacidad o jóvenes en general. Al estar excluidos de la estructura EMTP, se ha buscado generar un componente que pueda abordar esta situación.

En concreto, se ha pensado en la figura de “Gestor de intermediación laboral” como un complemento que permita agrupar la demanda de postulantes al PFPT no pertenecientes a la EMTP o algún otro actor formativo, pudiendo guiarlos en el proceso, informarles sobre los términos y condiciones del programa, vincularlos con empresas oferentes de puestos de trabajo, además

de monitorear su aprendizaje, construir en conjunto con las empresas receptoras los planes de rotación correspondientes y velar por la calidad de la formación recibida. Estas tareas podrán ser realizadas por OTEC que cumplan con características y requerimientos de calidad dispuestos por SENCE para tales efectos o bien por entidades como ONGS o ATE, Cámaras de Comercio, IP, CFT, Universidades que tengan un grado de especialización y experiencia en el ámbito de la formación técnico profesional y/o formación continua o para el trabajo.

Entre los elementos requeridos, aquel organismo que cumpla con este rol, deberá contar con al menos un Maestro Guía formado y certificado, y deberá realizar un trabajo de matching entre potenciales aprendices y empresas formadoras certificadas que debería ser apoyado por SENCE de manera directa o a través de OMIL u otras instancias pertinentes.

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE EMPLEABILIDAD



Al enfocarse el programa piloto principalmente en jóvenes egresados de la EMTP, pero con escasa experiencia laboral, se produjo un “quiebre” entre las prácticas propias del “desempeño escolar” y las propias del “desempeño laboral”. En efecto una práctica tradicional, normalmente es más laxa en términos de las exigencias que requiere del estudiante en práctica respecto de su cometido en la organización, donde básicamente existe un aprendiz que asume una función normalmente bajo la tuición de un supervisor de práctica. Mientras que el PFPT implica que el aprendiz pasa a ocupar un puesto dentro de la organización, sujeto a mayores exigencias.

En definitiva, con menos experiencia y calificación, pero es un trabajador más, en estricto rigor un trabajador en proceso de aprendizaje, el cual se materializa a través del Plan de Rotación con sus respectivas estaciones de aprendizaje y el Plan Formativo que cursa en el marco del programa.

Este “desempeño laboral” implica asumir conductas esperadas en las organizaciones productivas, que tienen competencias conductuales necesarias en entorno de trabajo real. En este contexto, se habló anteriormente de “quiebre” ya que, efectivamente dentro del desarrollo del plan piloto se manifestaron situaciones que ameritaron intervención y acciones remediales en el ámbito preferentemente de lo conductual. Esto fue manifestado claramente por las empresas y maestros guías participantes en el programa. Cabe destacar que en los aspectos técnicos del desempeño, no existieron situaciones problemáticas mayores, ya que al estar el programa estructurado en función de un Plan de Rotación y Plan de Formación existe una estructura que da soporte a estos aspectos.

Por lo tanto, pensando disponer también de una estructura de soporte dentro del programa que fortaleciera las competencias conductuales, se incorporó al PFPT en su versión piloto ejecutada por AHK Chile un proceso de certificación de competencias conductuales. Con este propósito, se recurrió a las competencias conductuales definidas por CHILEVALORA y además se agregaron competencias que se validaron con las empresas y maestros guías como claves para el desempeño laboral de los jóvenes participantes del PFPT, se diseñaron los protocolos a seguir para esta certificación, se capacitó a los actores claves y se ejecutó el proceso de evaluación de certificación, conducente a la certificación en competencias conductuales de empleabilidad.

ORIENTACIÓN

PARA LA
OPERATIVIDAD
DEL
PROGRAMA

4

ACCIONES DE ESCALABILIDAD
E IMPLEMENTACIÓN MODELO

Componente 1	Acciones	Actores Involucrados	Financiamiento	Comentarios / Recursos de apoyo
Formación Nacional de Maestros Guías	Determinar perfil y curriculum formativo para los MG	SENCE con apoyo de entidades expertas en formación de Maestros Guías	SENCE	<ul style="list-style-type: none"> Perfil por competencias del MG Plan Formativo de capacitación de MG bajo estándares alemanes
	Dar a conocer líneas financiamiento para formación de MG a empresas participantes	SENCE	SENCE + Recursos Provenientes Red Futuro Técnico	Se aconseja implementar campaña comunicacional dentro de los establecimientos TP para tener acceso a candidatos que deseen vincularse al programa aprendices
	Generar registro nacional de MG	SENCE	SENCE	<ul style="list-style-type: none"> Registro Nacional de Relatores⁷
	Realizar evaluación continua de MG	SENCE con apoyo de liceos EMTP y empresas participantes de Programas de Aprendices o de iniciativas como Red Futuro Técnico	SENCE	<ul style="list-style-type: none"> Protocolo de Evaluación MG
	Desarrollar material de apoyo para labor de MG	SENCE con apoyo de entidades expertas en formación de Maestros Guías	SENCE	<ul style="list-style-type: none"> Dossier de Herramientas para planes de rotación / Aprendizaje en el puesto de trabajo
	Certificar formación de MG	SENCE o bien actores certificadores avalados por SENCE	SENCE	Pensar en modelos de certificación propios de SENCE o bien, un modelo mixto que permita a Universidades, CFT, IP, Cámaras de Comercio u otras entidades especializadas y validadas por SENCE y otorgar certificación.

7. Registro nacional de Relatores Sence

Componente 2	Acciones	Actores Involucrados	Financiamiento	Comentarios / Recursos de apoyo
Formación Nacional Gestores de Vinculación (GV)	Construir en conjunto con Mineduc un perfil para el GV	SENCE en conjunto con Mineduc	SENCE y Mineduc	Se recomienda elaborar un perfil por competencias que tenga concordancia con el perfil por competencias del MG
	Dar a conocer líneas de financiamiento para formación de GV en liceos	SENCE	SENCE y Mineduc	
	Generar Registro Nacional de GV	SENCE en conjunto con Mineduc	SENCE y Mineduc	Pensar como referencia el trabajo que ya realiza SENCE con el Registro Nacional de Relatores ⁸
	Desarrollar material de apoyo para labor de GV	SENCE con apoyo de entidades expertas y Mineduc	SENCE y Mineduc	Se recomienda elaborar material en concordancia con el Dossier Herramientas desarrollado en el marco del proyecto aprendices
	Certificar formación de Maestro Guía para GV con foco en EMTP y vinculación	SENCE o bien, actores certificadores avalados por SENCE	SENCE	Pensar en modelos de certificación propio de SENCE o bien, un modelo mixto que permita a Universidades, CFT, IP, Cámaras de Comercio u otras entidades especializadas y validadas por SENCE otorgar certificación

Componente 3	Acciones	Actores Involucrados	Financiamiento	Comentarios / Recursos de apoyo
Generación Estándares de Calidad	Construcción Estándares de Calidad para Empresas Formadoras	SENCE y entidades expertas en formación de Maestros Guías	SENCE	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil de Empresa Formadora • Protocolo de Evaluación de Empresa Formadora
	Construcción Estándar de Formación de Maestros Guías	SENCE y entidades expertas en formación de Maestros Guías	SENCE	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de Evaluación de Maestro Guía
	Elaboración de Guía para la Construcción de Planes de Rotación, Monitoreo y Evaluación de procesos de aprendizaje en el puesto de trabajo	SENCE en conjunto con Mineduc	SENCE y Mineduc	<ul style="list-style-type: none"> • Dossier de Herramientas para planes de rotación/ Aprendizaje en el puesto de trabajo
	Elaboración de Perfil para para la Selección de Aprendices	SENCE en conjunto con Mineduc	SENCE y Mineduc	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil Aprendiz SENCE generado por AHKCHILE durante el piloto
	Certificación de Estándares	SENCE	SENCE	Pensar en modelos de certificación propios de SENCE o bien un modelo mixto que permita a Universidades, CFT, IP, Cámaras de Comercio u otras entidades especializadas y validadas por SENCE otorgar certificación

Componente 4	Acciones	Actores Involucrados	Financiamiento	Comentarios / Recursos de apoyo
Gestor de intermediación laboral para Aprendices	Definición requerimientos de calidad para participar como “Gestor de intermediación laboral para Aprendices”	SENCE	SENCE	SENCE establece criterios de calidad, experiencia e idoneidad para operar como Gestor de Intermediación Laboral para Aprendices
	Monitoreo y evaluación de “Gestor de intermediación laboral para Aprendices”	SENCE	SENCE	Seguimiento y evaluación continua en base a métricas de calidad establecidas por SENCE, cuyo cumplimiento acrediten calidad para operar como Gestor de Vinculación por un periodo determinado
	Apoyo para matching entre potenciales aprendices y empresas formadoras	SENCE y organismos de intermediación laboral correspondientes.	SENCE	SENCE apoya y facilita la conexión entre aprendices no pertenecientes a ecosistema EMTP y Gestores mediante bases y registros propios (OMIL puede ser un ejemplo)
	Financiamiento rol “Gestor de intermediación laboral para Aprendices”	SENCE	SENCE	Financiamiento puede ser pensado únicamente por volumen de colocación de aprendices en empresa formadora o como un pack que incluya colocación y formación “off the job training”

Componente 5	Acciones	Actores Involucrados	Financiamiento	Comentarios / Recursos de apoyo
Certificación de Competencias Transversales de Empleabilidad	Definición de Unidades de Competencia Conductual que conforman las Competencias Conductuales de Empleabilidad.	AHK Chile, Maestros Guías, SENCE.	SENCE	<ul style="list-style-type: none"> Definición de Competencias Conductuales de Empleabilidad
	Elaboración del protocolo de certificación e instrumentos necesarios para desarrollar el proceso de forma rigurosa y confiable.	AHK Chile, Maestros Guías, SENCE.	SENCE	<ul style="list-style-type: none"> Protocolo para la Aplicación en modalidad online de la Evaluación de Certificación de Competencias Conductuales de Empleabilidad
	Generación de los portafolios de Evidencias de los aprendices.	Contrapartes empresas formadoras y Maestros Guías	SENCE	<ul style="list-style-type: none"> Instructivo para la Evaluación del desempeño de Competencias conductuales por Maestros Guías Instructivo para la confección del Portafolio de Evidencias del Aprendiz
	Determinación de la elegibilidad de los postulantes (aprendices)	AHK Chile	SENCE	<ul style="list-style-type: none"> Instructivo para la confección del Portafolio de Evidencias del Aprendiz Resolución de elegibilidad Aprendiz para evaluación de certificación de competencias
	Evaluación de certificación y procesamiento de resultados	AHK Chile, Maestros Guías, Profesionales SENCE	AHK Chile, Maestros Guías, Profesionales SENCE	<ul style="list-style-type: none"> Protocolo para la Aplicación en modalidad online de la Evaluación de Certificación de Competencias Conductuales de Empleabilidad Casos para aplicar en evaluación de certificación de competencias conductuales transversales de empleabilidad. Acta de evaluación de certificación para aprendices de Competencias conductuales transversales de empleabilidad
	Certificación de Aprendices	AHK Chile, SENCE, Empresas Formadoras	SENCE	<ul style="list-style-type: none"> Certificado de Competencias

N°	Componente	Tareas / Actividades a Realizar	Requerido a Desarrollar según Actores		
			SENCE	MINEDUC	SECTOR PRODUCTIVO
1	Formación Maestros Guía	Construcción de perfil y curriculum para formación de Maestros Guías a nivel nacional	✓	X	✓
		Dar a conocer líneas financiamiento para formación de Maestros Guías a empresas participantes	✓	X	✓
		Generar registro nacional de Maestros Guías	✓	X	X
		Realizar evaluación continua de Maestros Guías	✓	X	✓
		Desarrollo de material de apoyo para labor de Maestro Guía	✓	X	X
		Certificar formación de Maestros Guías	✓	X	X
2	Gestor de Vinculación	Construir en conjunto con Mineduc un perfil para el Gestor de Vinculación	✓	✓	X
		Dar a conocer líneas de financiamiento para formación de Gestor de Vinculación en liceos	✓	✓	X
		Generar registro nacional de Gestor de Vinculación	✓	✓	X
		Desarrollar material de apoyo para labor de Gestor de Vinculación	✓	✓	X
		Certificar formación de Maestro Guía para Gestor de Vinculación con foco en EMTP y vinculación	✓	X	X
3	Estándares de Calidad	Construcción Estándares de Calidad para Empresas Formadoras	✓	X	X
		Construcción Estándar de Formación de Maestros Guías	✓	X	X
		Elaboración de Guía para la Construcción de Planes de Rotación, Monitoreo y Evaluación de Prácticas	✓	✓	X
		Elaboración de Guía para la Selección de Aprendices	✓	✓	X
		Certificación de Estándares	✓	X	X
		Monitoreo Aplicación de Guías y actualización de contenidos de las mismas	✓	✓	X

N°	Componente	Tareas / Actividades a Realizar	Requerido a Desarrollar según Actores		
			SENCE	MINEDUC	SECTOR PRODUCTIVO
4	Gestor de intermediación laboral para Aprendices	Definición requerimientos de calidad para participar como "GILA"	✓	X	X
		Monitoreo y evaluación de "GILA"	✓	X	X
		Apoyo para matching entre potenciales aprendices y empresas formadoras	✓	X	X
		Financiamiento rol "Gestor de Prácticas OTEC"	✓	X	X

N°	Componente	Tareas / Actividades a Realizar	Requerido a Desarrollar según Actores			
			SENCE	MINEDUC	SECTOR PRODUCTIVO	ORGANISMO CERTIFICADOR (AHK)
5	Certificación de competencias de empleabilidad	Definición de Unidades de Competencia Conductual que conforman las Competencias Conductuales de Empleabilidad.	✓	X	✓	X
		Elaboración del protocolo de certificación e instrumentos necesarios para desarrollar el proceso de forma rigurosa y confiable.	X	X	X	✓
		Generación de los portafolios de Evidencias de los aprendices.	X	X	✓	X
		Determinación de la elegibilidad de los postulantes (aprendices)	X	X	X	✓
		Evaluación de certificación y procesamiento de resultados	✓	X	✓	✓
		Certificación de Aprendices	X	X	X	✓

5

PROCESO OPERATIVO DEL PROGRAMA

Este apartado tiene como finalidad aportar información práctica de la totalidad del proceso que se llevó a cabo durante la etapa de ejecución del plan piloto, en el marco del proyecto aprendices.

Para ello, se han identificado 6 procesos claves que dan cuenta en forma descriptiva cada uno de los pasos críticos que indican el ¿qué se hizo?, incluyendo una breve descripción de éstos, para responder el ¿cómo se hizo?, acompañado del Material de Apoyo que fue aplicado en el desarrollo del programa en el marco del proyecto.

Los 6 procesos claves son:

1. Inicio y convocatoria del Programa Aprendices
2. Selección y contratación de Jóvenes en el Programa Aprendices
3. Definición de los Planes de Formación en el Puesto de Trabajo
4. Desarrollo del Programa
5. Evaluación y Seguimiento del Programa
6. Certificación de Competencias Transversales.

Además, se identificaron 5 procesos de formación que complementaron y permitieron el buen desarrollo del programa a través de los maestros Guías, tutores y aprendices durante la ejecución del Programa, de los cuales la Formación de los Maestros Guías consideró una Certificación con estándar Internacional Alemán.

Estos 5 procesos de apoyo son:

1. Formación y Certificación de los Maestros Guías
2. Taller de Reforzamiento para Maestros Guías en manejo de Competencias Transversales de Empleabilidad
3. Taller para la Formación de Instructores – Tutores
4. Taller de Apresto Laboral para Aprendices
5. Taller de Competencias Conductuales para Aprendices

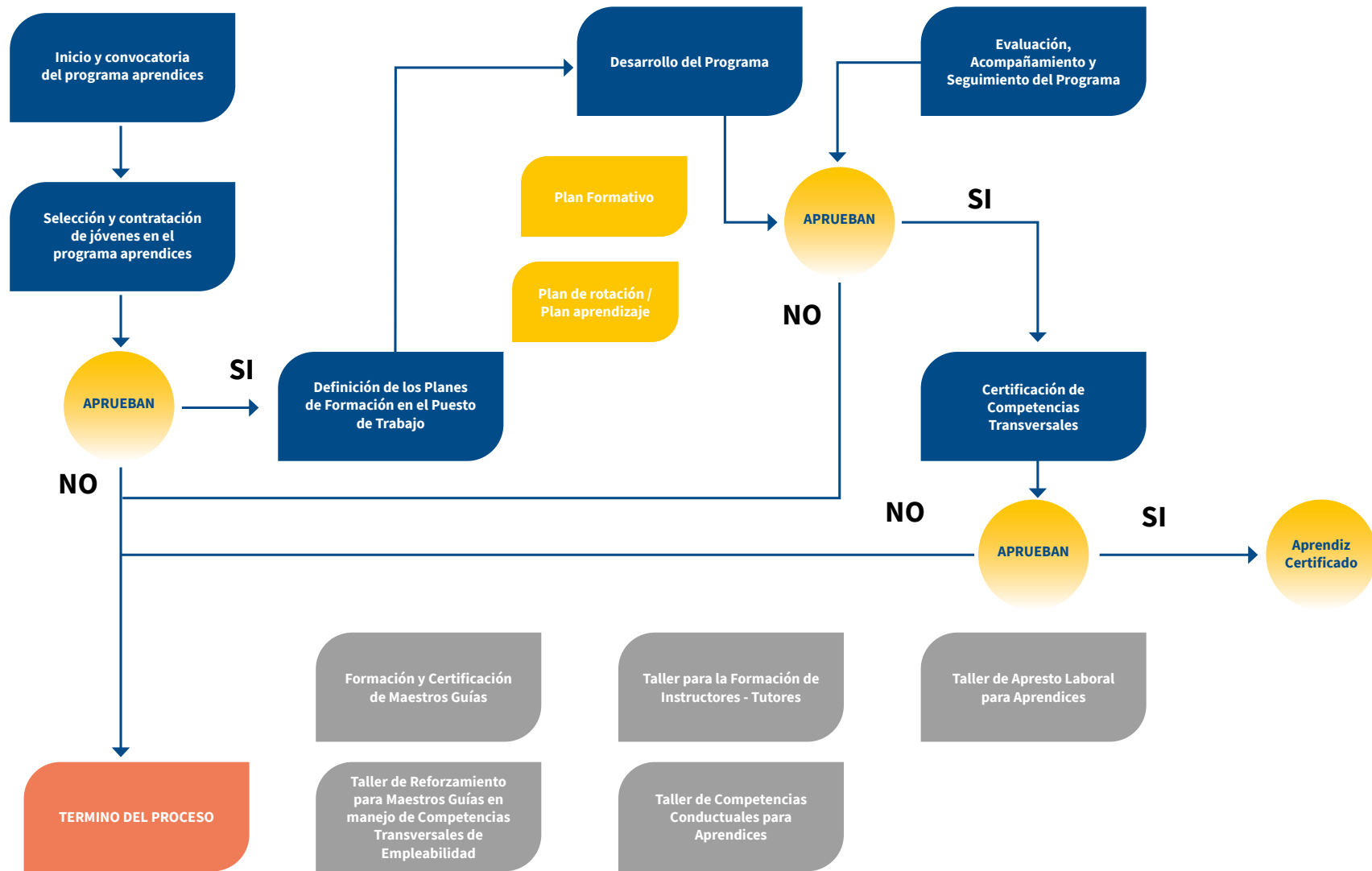


Ilustración 1: Flujo del Proceso

PROCESOS CLAVES

INICIO Y CONVOCATORIA DEL PROGRAMA APRENDICES

Corresponde a las acciones de difusión que se deben realizar una vez iniciado el proceso anual de Postulación al Programa por parte de Sence.

Empresas Beneficiarias

Las actividades están orientadas a entregar información del programa: beneficios, plazos y requisitos de postulación a las potenciales empresas beneficiarias del Programa.

	Paso	Descripción	Recursos de Apoyo
1	Identificar el perfil de las empresas beneficiarias del Programa según Sence.	La identificación de las empresas beneficiarias definida por Sence de acuerdo con las Bases de postulación al Programa publicadas en cada llamado. Estos requisitos están orientados a definir el tipo de empresa.	Bases del llamado del Programa para la Formación en el puesto de trabajo.
2	Identificar las empresas según Evaluación de Recursos disponibles	Se debe gestionar las bases de datos de las empresas para identificar y clasificarlas según tamaño, rubro o área económica, localidad o ubicación geográfica, entre otra información que permita una mejor segmentación para vincularlo con los potenciales estudiantes egresados. Se debe evaluar la capacidad de gestionar los recursos necesarios de las empresas postulante en relación para la Formación-Infraestructura, Recursos Humanos-Organizacionales y Requerimientos de características propias actuales y proyectivas del Sector.	Checklist de Niveles de criticidad Recursos para la formación infraestructura. Checklist de Niveles de criticidad Recursos Humanos Organizacionales. Checklist de Niveles de criticidad Requerimientos propios del sector productivo y proyectivos.
3	Realizar visita y/o invitación sobre la convocatoria a las potenciales empresas	Se debe realizar visita y/o contacto protocolar con las empresas, con la finalidad de generar un vínculo de cooperación y evaluar la factibilidad de su incorporación al Programa.	
4	Realizar Charlas informativas	Se deben realizar charlas informativas que motiven a las empresas a participar en el Programa, para ello se debe destacar los beneficios a nivel formativo (Formación en el Puesto de Trabajo, mejora del desempeño laboral) y económicos, a través del subsidio a la contratación, entre otros.	
5	Comunicar Perfil del Maestro Guía para su formación y Certificación	Se debe comunicar a las empresas que la formación y certificación de los Maestros Guías es un requisito obligatorio para la participación en el Programa. Para ello se informa y explica el Perfil del Maestro Guía para su selección por parte de la empresa.	
6	Realizar seguimiento a las empresas interesadas en participar del Programa	La recolección de información de contacto de los interesados en participar en el Programa permitirá realizar una gestión directa sobre las empresas con la finalidad de resolver cualquier inquietud del proceso de postulación y mantenerlo informados para asegurar su ingreso al Programa.	Cartas de Compromiso Empresas.

Establecimientos EMTP

Las actividades están orientadas a entregar información del programa: beneficios, plazos y requisitos de postulación a los estudiantes egresados de los Liceos EMTP.

	Paso	Descripción	Recursos de Apoyo
1	Identificar los establecimientos educacionales de EMTP según perfil	Se debe gestionar las bases de datos de los establecimientos de EMTP para identificar las especialidades, el número de potenciales egresados, según las cohortes, localidad o ubicación geográfica de los egresados para su segmentación.	Base de datos del Mineduc de Establecimientos de EMTP
2	Realizar visita e invitación sobre la convocatoria a los establecimientos de EMTP	Se debe realizar visita y/o contacto protocolar con la Dirección del establecimiento, con la finalidad de generar un vínculo de cooperación y evaluar la factibilidad de su incorporación al Programa.	Campaña Redes Sociales
3	Convocar a los estudiantes egresados de los establecimientos de EMTP	La creación del vínculo con la Dirección del establecimiento permitirá planificar actividades de convocatorias con los egresados, motivando su participación y su potencial integración a los procesos de vinculación con las empresas participantes del Programa.	Anuncios
4	Realizar Charlas informativas	Se deben realizar charlas informativas que motiven a los estudiantes egresados de los establecimientos EMTP a participar en el Programa, para ello se debe destacar los beneficios a nivel formativo (Formación en el Puesto de Trabajo) y económicos, a través de la mejora de los niveles de empleabilidad.	
5	Realizar seguimiento a los estudiantes interesados en participar del Programa	La recolección de información de contacto de los interesados en participar en el Programa permitirá realizar una gestión directa sobre los estudiantes con la finalidad de resolver cualquier inquietud del proceso de postulación y mantenerlos informados para asegurar su ingreso al Programa.	

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE JÓVENES EN EL PROGRAMA APRENDICES

Esta fase consiste en la ejecución de los procesos de selección y contratación de los aprendices postulantes al Programa.

	Paso	Descripción	Recursos de Apoyo
1	Elaboración del Perfil de los aprendices.	Se elabora el Perfil Aprendiz SENCE de competencias de acuerdo al Marco de Cualificación Técnico Profesional.	Descripto Perfil Aprendiz SENCE
2	Reclutamiento de los potenciales estudiantes egresados al Programa	El reclutamiento se debe realizar a través de la gestión de las bases de datos de los potenciales estudiantes egresados de EMTP obtenidas en las actividades realizadas en el proceso de difusión (Charlas, informativos, redes sociales, entre otros), de acuerdo al Perfil definido.	Anuncios en Redes Sociales Bases de Datos de estudiantes egresados EMTP
3	Taller “Proceso de Selección en base a competencias laborales”	Se ejecuta Taller sobre el Proceso de Selección en base a competencias laborales para el equipo colaborador, con la finalidad de apoyar los procesos reclutamiento.	Tener en consideración las recomendaciones de los Directores y Jefes de especialidad de los Liceos TP
4	Preselección de los potenciales estudiantes egresados al Programa.	Se deben gestionar las postulaciones recibidas con la finalidad de evaluar el cumplimiento de los requisitos del programa por parte de los interesados.	
5	Entrevista grupal y aplicación Rúbrica de Selección.	A los candidatos preseleccionados se les debe realizar una entrevista grupal y aplicar la Rúbrica de Selección con la finalidad identificar aspectos motivacionales, intereses, aptitudes y potencial del estudiante egresado.	Rubrica de Selección
6	Entrevista personal por competencias	A los candidatos seleccionados se realiza una entrevista individual en base al perfil de competencia definido.	Informe Psicolaboral del Aprendiz SENCE
7	Análisis de resultados y toma de decisión	Se deben analizar los resultados obtenidos de la entrevista personal por competencias y la aplicación de la Rúbrica de Selección para la toma de decisión, la que debe considerar en mayor medida la continuidad del candidato en la empresa y en la totalidad del Programa.	
8	Incorporación y reconocimiento de la empresa formadora	Los candidatos seleccionados para participar en el Programa de Formación en el Puesto de Trabajo deben tener una reunión de inducción con la empresa para conocer su lugar de formación, compañeros de trabajo y jefes. Se busca generar un primer vínculo previo al inicio. En esta etapa la empresa puede rechazar al candidato preseleccionado y continuar realizando entrevistas.	
9	Contratación de los candidatos al Programa	Para cerrar el proceso de selección de los postulantes y dar inicio al Programa de Formación en el Puesto de Trabajo, la empresa debe realizar la contratación del aprendiz de acuerdo a los requerimientos administrativos de SENCE.	Manual SENCE

DEFINICIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

En esta fase, se debe definir el Plan de Rotación/Plan de Aprendizaje que es el instrumento que señala la planificación de las estaciones de aprendizaje que el aprendiz realizará durante su permanencia en la empresa, además del Plan Formativo (para efecto de que este asociado a Perfiles Ocupacionales de ChileValora y sea consecuentemente Certificable), el cual es determinado por la propia empresa según sus requerimientos, al igual que la definición de la entidad ejecutora, ya sea la propia empresa o una entidad externa como lo es un Organismo Técnico de Capacitación – OTEC.

Plan de Rotación / Plan de Aprendizaje

	Paso	Descripción	Recursos de Apoyo
1	Diseño y elaboración del Plan de Rotación/ Plan de Aprendizaje	<p>La empresa debe diseñar y elaborar el Plan de Rotación / Plan de Aprendizaje de acuerdo con las estaciones de aprendizaje que el aprendiz realizará durante el Programa, las cuales deben ser coherentes con el Perfil de Egreso definido por el MINEDUC para la especialidad.</p> <p>Para ello la empresa cuenta con el Maestro Guía y en algunos casos se puede contar con Instructores-Tutores, quienes adquirieron las competencias necesarias para llevar a cabo esta tarea.</p>	Formato Plan de Rotación con las Estaciones de Aprendizaje
2	Calendarización del Plan de Rotación/Plan de Aprendizaje	Se debe planificar la ejecución del Plan de Rotación / Plan de Aprendizaje para cada una de las estaciones de aprendizaje, el cual podrá ser flexible de acuerdo a los requerimientos de trabajo y particularidades de la empresa, sin embargo, se debe asegurar en todo momento el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje de cada una de las estaciones por parte del aprendiz.	Formato Plan de Rotación con las Estaciones de Aprendizaje Calendarizado según fecha de ejecución del Programa (ingreso de los aprendices).
3	Entrega del Plan de Rotación/Plan de Aprendizaje al aprendiz	Se debe informar al aprendiz sobre el Plan de Rotación / Plan de Aprendizaje y su calendarización, al igual que los objetivos a cumplir y los criterios de evaluación de cada estación de aprendizaje.	

Plan Formativo

	Paso	Descripción	Recursos de Apoyo
1	Detección de las necesidades de formación de la empresa asociadas al Proceso formativo del aprendiz	<p>La empresa debe identificar las necesidades de formación del aprendiz, las cuales deben ser coherentes con la especialidad obtenida en su establecimiento de EMTP y con el Plan de Rotación / Plan de Aprendizaje que ha definido la empresa a través del Maestro Guía. Considerando que también el Plan Formativo pudiera contemplar competencias conductuales de empleabilidad necesarias para el adecuado desempeño en la especialidad.</p> <p>Para ello, la empresa puede considerar el Catálogo de Planes Formativos.</p>	Catálogo Nacional de Planes Formativos de SENCE
2	Definición de la entidad ejecutora del Plan Formativo	La empresa debe definir la entidad ejecutora del Plan Formativo, la cual puede ser externa a través de la contratación de un OTEC o en forma interna.	
3	Calendarización del Plan Formativo	Se debe calendarizar la ejecución del Plan Formativo, con la finalidad de que el proceso formativo sea complementario y coherente con el Plan de Rotación / Plan de Aprendizaje, y no se vean interrumpidos entre sí.	

DESARROLLO DEL PROGRAMA

En esta fase consiste en la ejecución del Plan de Rotación a través de las distintas estaciones de aprendizaje según lo planificado y el Plan de Formación definido por la empresa.

Plan de Rotación / Plan de Aprendizaje

	Paso	Descripción	Recursos de Apoyo
1	Ejecución del Plan de Rotación / Plan de Aprendizaje según Calendarización	Se debe proceder a realizar el Plan de Rotación / Plan de Aprendizaje de acuerdo a la calendarización definida, sin embargo, puede ser flexible de acuerdo a las necesidades de producción de la empresa en la medida que se cumpla con los objetivos de aprendizaje de cada una de las estaciones.	Formato Plan de Rotación con las Estaciones de Aprendizaje Calendarizado según fecha de ejecución del Programa (ingreso de los aprendices).
2	Acompañamiento del Maestro Guía al aprendiz	El Maestro Guía debe realizar el acompañamiento del aprendiz durante toda la ejecución del Plan de Rotación / Plan de Aprendizaje, asegurando que el aprendiz logre los objetivos de aprendizaje planificados, principalmente en relación a las competencias de empleabilidad.	
3	Acompañamiento del Instructor – Tutor al aprendiz	En el caso que la empresa cuente solo con Maestro Guía, el deberá cumplir con esta función, caso contrario será el Instructor Tutor quién debe realizar el acompañamiento del aprendiz durante toda la ejecución del Plan de Rotación / Plan de Aprendizaje, asegurando que el aprendiz logre los objetivos de aprendizaje planificados, en relación a las competencias Técnicas.	
4	Aplicación del Control de asistencia y bitácora	Se debe mantener registro de la asistencia del aprendiz en la empresa y se debe explicitar cualquier particularidad que este aconteciendo con su proceso.	
5	Aplicación de Instrumentos de Evaluación	Se debe mantener registros de todas las evaluaciones que den cuenta del nivel de apropiación, por parte del aprendiz, y de la correcta ejecución de las funciones asociadas a cada una de las estaciones de aprendizaje. Se deben evaluar tres dimensiones: conocimientos y habilidades; conductas (comportamientos laborales); y aspectos vinculados a la seguridad en el área de trabajo. La evaluación la realiza el maestro guía y/o Instructor Tutor a cargo del aprendiz. Las evaluaciones deben ser realizadas en forma periódica con la finalidad de detectar posibles desviaciones y corregirlas oportunamente.	Registro de la Transferencia de Competencias en Estaciones de Aprendizaje.

Plan Formativo

	Paso	Descripción	Recursos de Apoyo
1	Comunicación a SENCE de la ejecución del Plan de Formación	Se debe informar a SENCE sobre el inicio de la ejecución del Plan de Formación, ya sea en forma interna o a través de un OTEC.	Catálogo Nacional de Planes Formativos de SENCE
2	Ejecución del Plan de Formación	El aprendiz debe cumplir con los criterios de evaluación del Plan Formativo para obtener su aprobación. (Notas y porcentaje de asistencia).	
3	Evaluación y cierre del Plan de Formación	Se debe mantener evidencia del desempeño del aprendiz de los criterios de evaluación del Plan Formativo, ya sea a través del Certificado de Aprobación o de participación en el caso que no cumpla con los criterios de evaluación y/o asistencia.	
4	Comunicación a SENCE del término del Plan de Formación	La empresa debe informar a SENCE el término del Plan Formativo y entregar los antecedentes requeridos para cumplir con el proceso administrativo.	

EVALUACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA

En esta fase se realizan las actividades de evaluación y acompañamiento que se realizan durante y al término del Programa y a las actividades de seguimiento a las empresas formadoras.

	Paso	Descripción	Recursos de Apoyo
1	Soporte permanente del Programa	Durante todo el Programa se debe contar con el servicio de Soporte que apoye la resolución de incidencias que pueden surgir en todo el desarrollo del Programa, por ejemplo: dificultades de los aprendices, consultas de los Maestros Guías, Instructores-Tutores y otros. Los mecanismos de Soporte pueden ser: Teléfono, mail, grupo de Whatsapp, visitas extraordinarias, entrevistas, etc.	
2	Revisión del cumplimiento de los Planes de Rotación / Plan de Aprendizaje	Se deben realizar visitas de acompañamiento a la empresa con la finalidad de evaluar el nivel de cumplimiento del Plan de Rotación de acuerdo con la Calendarización definida, en el caso que existan desviaciones se deben informar y tomar las acciones necesarias para asegurar el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje.	Formato Plan de Rotación con las Estaciones de Aprendizaje Calendarizado según fecha de ejecución del Programa (ingreso de los aprendices). Protocolo Evaluación de Empresa Formadora. Protocolo Evaluación Maestros Guías.
3	Revisión del cumplimiento del Plan Formativo	Se deben realizar el control del cumplimiento del Plan Formativo de acuerdo con la Calendarización planificada y los objetivos de formación definidos.	Registro de Asistencia. Protocolo Evaluación de Empresa Formadora. Protocolo Evaluación Maestros Guías.
4	Elaboración de los Portafolios de evidencia de los aprendices	Los Maestros Guías deben elaborar el Portafolio de Evidencia de los aprendices durante todo el proceso, incluyendo todas las evidencias que muestren el desempeño del aprendiz en el puesto de trabajo.	
5	Revisión de los Portafolios de evidencias de los aprendices.	Se deben revisar los Portafolios elaborados por los Maestros Guías con la finalidad de evaluar su cumplimiento.	
6	Resultados del seguimiento y del desempeño de la empresa formadora	Se debe aplicar el Protocolo Perfil Empresa y el Protocolo Evaluación Maestros Guías y evaluar los resultados obtenidos para informar y solicitar a las empresas acciones remediales en los casos que el desempeño sea bajo lo esperado.	Protocolo Evaluación de Empresa Formadora. Protocolo Evaluación Maestros Guías.
7	Resultados del Programa y evaluación del Impacto.	Se debe evaluar el impacto del Programa a los seis meses en cuanto al cumplimiento de los indicadores de empleabilidad, para determinar la Inversión Pública y Rentabilidad Social del Programa.	

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

En esta fase se realizan las actividades destinadas a evaluar a los aprendices con la finalidad de Certificar sus Competencias Transversales.

	Paso	Descripción	Recursos de Apoyo
1	Inducción empresas, Maestros Guías y aprendices para el proceso de Certificación	Se deben realizar jornadas de inducción a las empresas formadoras, Maestros Guías y aprendices con la finalidad de entregar información detallada sobre cada una de las actividades y responsabilidades en el proceso de Certificación.	Protocolo para la aplicación en modalidad online de la evaluación de certificación de competencias conductuales de empleabilidad.
2	Finalización del Programa e Inscripción de los Postulantes	Las empresas deben inscribir a sus aprendices una vez finalizado el Programa.	
3	Construcción del Portafolio de evidencias	Las empresas formadoras, a través del Maestro Guía, deben construir el Portafolio de Evidencias de acuerdo a lo requerido para el proceso de Certificación de Competencias Transversales.	Instructivo para la Evaluación del desempeño de Competencias conductuales Por maestros guías Instructivo para la confección del portafolio de evidencias del aprendiz.
4	Revisión de documentación y elegibilidad	La entidad certificadora debe revisar cada una de las postulaciones realizadas por las empresas de sus aprendices, junto a la documentación y el Portafolio de evidencias entregados. En el caso que sea aprobado el postulante adquiere la condición de elegible para el proceso de Certificación de Competencias Transversales.	Resolución de elegibilidad de aprendiz Para evaluación de certificación de competencias.
5	Coordinación del Proceso de Certificación	Una vez sido elegible el aprendiz, la entidad certificadora debe coordinar la ejecución del proceso de certificación con la empresa formadora.	Protocolo para la aplicación en modalidad online de la evaluación de certificación de competencias conductuales de empleabilidad.
6	Aplicación de Instrumentos, tabulación y comunicación de los resultados del proceso de certificación	El proceso de certificación implica la aplicación de varios instrumentos, los cuales unos son entregados a los candidatos para ser respondidos antes de la sesión de certificación, en cambio durante la sesión se realiza la evaluación del instrumento y realización de rondas de preguntas, cuyos resultados permiten obtener la condición de competente o aun no competente del candidato.	Casos para aplicar en evaluación de certificación de competencias conductuales transversales de empleabilidad. Acta de evaluación de certificación para aprendices de Competencias conductuales transversales de empleabilidad.
7	Certificación de los postulantes competentes	Una vez evaluados como “competentes” a los postulantes, se procede a la entrega de su Certificado.	Certificado de Competencias

PROCESOS DE FORMACIÓN

FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LOS MAESTROS GUÍAS

	Paso	Descripción	Recursos de Apoyo
1	Invitación y convocación a las empresas participantes del Programa	Se debe planificar la ejecución de los cursos capacitación de los Maestros Guías para realizar la convocatoria.	Descripción Capacitación Maestro Guía.
2	Selección de los potenciales candidatos por las empresas según Perfil Maestro Guía	Las empresas formadoras deben contar con Maestros Guías, por tanto en el caso que no cuenten deben seleccionar trabajadores que cumplan con el Perfil del Maestro Guía para que realice el curso.	Perfil por competencias del Maestro Guía
3	Ejecución de la Formación de los Maestros Guías	La ejecución del curso debe ser realizada de acuerdo a la calendarización realizada, manteniendo registro de la asistencia y de las evaluaciones de los Maestros Guías realizados en los talleres.	Reporte de Asistencia
4	Evaluación y cierre de la Formación	Al final de la actividad se debe realizar la evaluación de los talleres con la finalidad de evaluar su impacto en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.	Informe de Instrucción Práctica Prueba Teórica Construcción del Dossier de Herramientas (Plan de Rotación de la Empresa, Plan de Rotación del Aprendiz y Evaluación de Estaciones de Aprendizaje).
5	Certificación de Maestro Guía	La formación y certificación de los Maestros Guías es un requisito obligatorio para la participación en el Programa y crítico para su adecuada ejecución por el Rol que debe cumplir. La Certificación contempla el logro de las competencias adquiridas demostradas a través de la elaboración del dossier que incluye el Plan de Rotación/Plan de Aprendizaje y la utilización de las técnicas metodológicas necesarias para el logro de los aprendizajes esperados por parte de los aprendices. Para ello debe conformarse una comisión de Certificación compuesta por el Organismo Internacional, Empresa y SENCE.	Acta de Examen Práctico- Certificado Internacional ADA International.

TALLER DE REFORZAMIENTO PARA MAESTROS GUÍAS EN MANEJO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE EMPLEABILIDAD

	Paso	Descripción	Recursos de Apoyo
1	Planificación de Talleres para los Maestros Guías sobre talleres de competencias conductuales	Se deben planificar la ejecución de los talleres de competencias conductuales.	Taller de reforzamiento para maestros guías en manejo de Competencias transversales de empleabilidad En el marco del plan piloto del programa aprendices.
2	Convocatoria de los Maestros Guías para la realización de talleres de competencias conductuales	Se realiza la convocatoria de los Maestros Guías. Además, la planificación debe incluir las áreas temáticas que deben ser desarrolladas.	
3	Ejecución de los talleres de Formación en Competencias Conductuales	La ejecución de los talleres debe ser realizada de acuerdo a la calendarización realizada, manteniendo registro de la asistencia y de las evaluaciones de los Maestros Guías realizados en los talleres.	
4	Retroalimentación y cierre de los talleres de Formación	Al final de la actividad se debe realizar una Retroalimentación a los Maestros Guías para mejorar su manejo de competencias Transversales.	

TALLER PARA LA FORMACIÓN DE INSTRUCTORES – TUTORES

	Paso	Descripción	Recursos de Apoyo
1	Planificación de Talleres para la Formación de Instructores – Tutores	Se deben planificar la ejecución de los talleres de Formación de Instructores – Tutores.	Plan Formativo Instructor Tutor
2	Convocatoria de los aprendices para la realización de talleres de Formación de Instructores - Tutores	Se realiza la convocatoria de los aprendices para la ejecución de los Talleres de Formación de Instructores - Tutores.	
3	Ejecución de los talleres de Formación de Instructores - Tutores	La ejecución de los talleres debe ser realizada de acuerdo a la calendarización realizada, manteniendo registro de la asistencia y de las evaluaciones de los Instructores - Tutores realizados.	
4	Retroalimentación y cierre de los talleres de Formación	Al final de la actividad se debe realizar la evaluación de los talleres con la finalidad de evaluar su impacto en el proceso de aprendizaje de los Instructores - Tutores.	

TALLER DE COMPETENCIAS CONDUCTUALES PARA APRENDICES

	Paso	Descripción	Recursos de Apoyo
1	Planificación de Talleres de Competencias Conductuales	Se deben planificar la ejecución de los talleres de Competencias Conductuales para los aprendices.	Programa de fortalecimiento para el desarrollo de competencias transversales De empleabilidad durante el proceso de formación a aprendices.
2	Convocatoria de los aprendices para la realización de talleres de Competencias conductuales	Se realiza la convocatoria de los aprendices para la ejecución de los Talleres de Competencias Conductuales para los aprendices.	
3	Ejecución de los talleres de Formación en Competencias Conductuales	La ejecución de los talleres debe ser realizada de acuerdo a la calendarización realizada, manteniendo registro de la asistencia y de las evaluaciones de los aprendices realizados.	
4	Retroalimentación y cierre de los talleres de Formación	Al final de la actividad se debe realizar la evaluación de los talleres con la finalidad de evaluar su impacto en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.	Entrevista Maestros Guías

RECURSOS DE APOYO



MAESTRO GUIA



EMPRESA FORMADORA



APRENDICES SENCE





@ahkchilecamchal



ahkchile_camchal



@AHKChileCAMCHAL



ahkchile-camchal



AHKChileCAMCHAL

AHK Chile

Cámara Chileno-Alemana de Comercio e Industria

Av. El Bosque Norte 0440 | of. 601 | Las Condes

Santiago de Chile

Tel.: +56 2 3284 8500

www.ahkchile.cl