

# LINEAMIENTOS PARA LA ARTICULACIÓN CONSIDERANDO EL MARCO DE CUALIFICACIONES TÉCNICO PROFESIONAL



FORMACIÓN  
**TÉCNICO  
PROFESIONAL**



2021

# Contenidos

Presentación .....	5
1. Contexto de la articulación Técnico Profesional en Chile .....	6
1.1 Definición y dimensiones de la articulación .....	6
1.2 Funciones de un sistema articulado .....	6
1.3 Condiciones de la articulación de la Formación Técnica en Chile .....	7
1.4 Mecanismos de articulación presentes en Chile .....	8
2. Recomendaciones para la articulación con base en el MCTP .....	9
2.1 Ámbito estratégico para la articulación .....	9
2.2 Ámbito curricular para la articulación .....	11
2.3 Ámbito de la gestión de insumos para la articulación .....	12
2.4 Ámbito del desarrollo de capacidades para la articulación .....	13
Marco de Cualificaciones Técnico - Profesional (MCTP) .....	14

# Índice de Acrónimos

CEDEFOP	Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional
CCM	Consejo de Competencias Mineras
CFT	Centro de Formación Técnica
CNED	Consejo Nacional de Educación
CORFO	Corporación de Fomento de la Producción
EM	Enseñanza Media
EMTP	Educación Media Técnico Profesional
ESTP	Educación Superior Técnico Profesional
EPJA	Educación para Jóvenes y Adultos
FTP	Formación Técnico Profesional
IP	Instituto Profesional
IES	Institución de Educación Superior
IESTP	Institución de Educación Superior Técnico Profesional
MC	Marco de Cualificaciones
MINEDUC	Ministerio de Educación
MINTRAB	Ministerio del Trabajo
MCTP	Marco de Cualificaciones Técnico Profesional
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OTEC	Organismo Técnico de Capacitación
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
SNCCCL	Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales
RAP	Reconocimiento de Aprendizajes Previos
RIEST	Red de Instituciones de Educación en Turismo
TNS	Técnico Nivel Superior
TP	Técnico Profesional
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura

**Publicación elaborada por el Ministerio de Educación  
Santiago, 2021.**

### **Equipo Técnico Ministerio de Educación**

Mónica Brevis  
Sebastián Espinoza  
Pamela Márquez  
Virginia Astorga

### **Equipo Técnico ChileValora**

Pabla Ávila

### **Equipo Técnico Servicio Nacional de Capacitación y Empleo**

Olivia Costa

### **Autores**

Rafaella Sarroca, Imagina Consultores  
Javier Quintanilla, Imagina Consultores

### **Revisión**

Liliana González, Imagina Consultores

### **Diseño gráfico**

Carla Labra

Reservados todos los derechos.  
Queda autorizada la reproducción y distribución con previa autorización y citando fuentes.

# Presentación

## Objetivo

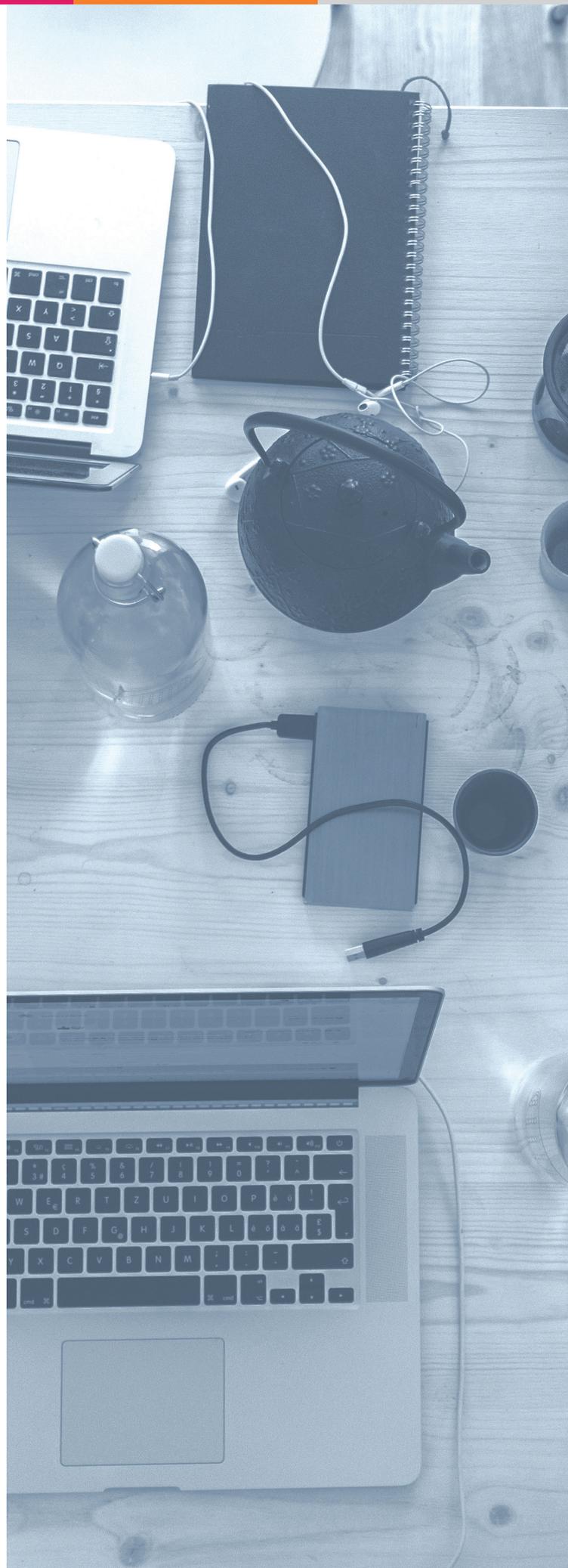
El siguiente documento plantea un conjunto de lineamientos para preparar institucionalmente los procesos de articulación en el ámbito de la Formación Técnico Profesional, utilizando el MCTP, con el fin último de facilitar las trayectorias educativas y laborales de las personas.

## A quién está dirigido

Este documento está dirigido a personas de Instituciones de Formación Técnico Profesional, sean éstas, Instituciones de Educación Superior TP, establecimientos de Educación Media TP u Organismos Técnico de Capacitación que estén relacionadas directa o indirectamente en actividades de articulación con base al MCTP.

## Estructura del documento

El documento se organiza en dos capítulos. El primer capítulo presenta definiciones generales del concepto de articulación, algunas funciones de un sistema articulado y una clasificación de los mecanismos de articulación presentes en Chile. El segundo capítulo ofrece recomendaciones prácticas para que las instituciones puedan prepararse para realizar procesos de articulación, organizadas en cinco ámbitos de la gestión institucional como son: la dirección, el currículum, los insumos y las personas.



# 1. Contexto de la articulación Técnico Profesional en Chile

## 1.1 Definición y dimensiones de la articulación

La articulación puede entenderse como aquellos mecanismos que facilitan el reconocimiento de los aprendizajes entre los diferentes tipos de enseñanza, tanto formal como no formal, tal como se establece en el artículo 15 de la Ley N°21.091, además del reconocimiento de los aprendizajes adquiridos en los diversos sectores económicos, permitiendo la conformación de trayectorias educativas y laborales, que se desarrollan entre las distintas instituciones formativas, la industria, el sector económico y las organizaciones públicas y/o privadas relacionadas con la formación técnico profesional.

Ahora bien, para lograr el reconocimiento de los aprendizajes, se requiere de un sistema en el que las instituciones y organizaciones relacionadas con la formación técnico profesional se oriente al desarrollo de acciones y programas para diseñar una oferta formativa pertinente, innovación aplicada, docencia, transferencia tecnológica, difusión y transferencia del conocimiento para vincularse de forma eficaz y adecuada con el entorno social, económico y medioambiental de su territorio (Ministerio de Educación, 2020. Decreto Supremo N°72).

## 1.2 Funciones de un sistema articulado

Un sistema de formación por competencias articulado debe cubrir una serie de funciones críticas de cuya provisión depende el desarrollo de trayectorias educativas y laborales exitosas. Algunas de estas funciones son (Amaral, Fieldsend, Prada, & Rucci, 2017):

- › La identificación de necesidades de formación de competencias.
- › El desarrollo del currículo y de las cualificaciones con base en las necesidades identificadas.

Cada una de estas funciones compromete el trabajo coordinado y sinérgico de los distintos subsistemas y componentes de gobernanza y de la vinculación entre organizaciones educativas y económicas.

### Identificación de necesidades de formación de competencias

La identificación de necesidades de formación de competencias requiere una alta capacidad de lectura del contexto y de las dinámicas productivas y de empleo, así como tecnológicas y otras, para dar respuesta a la demanda actual y futura de competencias, como de una participación central de los sectores económicos en su definición, apoyada por sistemas eficaces de recolección, análisis y diseminación de información para la toma de decisiones de las empresas, los estudiantes, los trabajadores y el gobierno (Comisión Nacional de Productividad, Chile, 2018; Misión de Chile ante la OCDE, 2020).

Es necesario contar con sistemas de diseño de políticas y prestación de servicios, basados en evidencia y en la participación colectiva de los empleadores en la identificación de las competencias necesarias de desarrollar, así como en la estimulación de la demanda y empleo de las competencias formadas y en la retroalimentación del desempeño del sistema en general (Amaral, Fieldsend, Prada, & Rucci, 2017; Amaral, de Diego, Pagé, & Prada, 2018).

### Desarrollo del currículo y de las cualificaciones con base en las necesidades identificadas

El desarrollo de currículos que respondan a las necesidades de los sectores económicos, las personas, la sociedad y que articulen rutas flexibles de aprendizaje, requiere una oferta formativa basada en competencias y orientada en función de la demanda, con currículos actualizados que permitan la progresión entre distintos niveles y tipos de formación, y entre ésta y el mercado laboral, con un rol fundamental de la empresa como espacio de formación (Comisión Nacional de Productividad, Chile, 2018; Misión de Chile ante la OCDE, 2020).

Esto exige contar con mecanismos que aseguren diseños curriculares pertinentes a las competencias identificadas, la evaluación de los aprendizajes de los participantes de cursos y programas, la gestión del diseño curricular en procura de coherencia y flexibilidad respecto de las trayectorias educativas y laborales. También se requiere un sistema de calificaciones dotado de estándares claros y consistentes con trayectorias de carrera que conduzcan a resultados definidos, oferta de formación en el lugar de trabajo y la propagación del uso de las competencias entre los empleadores, además de una gama amplia de calificaciones en distintos sectores y ocupaciones que respondan a las necesidades del sector económico y de personas de distintas edades, habilidades y niveles de competencia (Amaral, Fieldsend, Prada, & Rucci, 2017; Amaral, de Diego, Pagé, & Prada, 2018).

## 1.3 Condiciones de la articulación de la Formación Técnica en Chile

### Beneficios de la articulación entre instituciones de educación y formación.

La articulación tiene como fin principal incrementar la eficiencia de las trayectorias educativas y laborales de las personas, ayudándolas a desarrollar aprendizajes en recorridos educacionales más flexibles y fluidos, incrementando el provecho que ellas puedan sacar de su paso por los programas formativos, en tanto posibilitan el reconocimiento de los conocimientos y habilidades que ya han adquirido, permitiendo evitarles volver a cursar estudios que resulten redundantes con estos conocimientos y concentrarse mejor en aquellos aspectos de un programa que les aporten aprendizajes nuevos. Estas posibilidades traen aparejados beneficios para distintos actores y partes interesadas (Sevilla, Farías y Weintraub, 2014):

#### Para el país y el sistema educativo y económico en general

- › Permite hacer frente más fácilmente a la escasez de personal calificado en algunas industrias, promoviendo ciertas calificaciones deseables desde el nivel escolar.
- › Motiva la continuidad de estudios, fomentando mayores niveles de educación.
- › Aumenta la eficiencia del sistema, reduciendo el gasto económico y de tiempo en educación de personas e instituciones.

#### Para las personas

- › Amplía la combinación de habilidades, experiencias y comprensión que un estudiante tiene al momento de graduarse.
- › Reduce los costos reales y de oportunidad asociados con la obtención de titulaciones.
- › Acorta los tiempos de titulación, aumentando las probabilidades de éxito de los estudiantes, mediante una inserción laboral efectiva.

#### Para las instituciones de formación

- › Permite atraer más estudiantes.
- › Transfiere a las instituciones escolares los conocimientos y competencias requeridos para el acceso a la educación superior, así como los criterios de éxito utilizados.
- › Facilita el intercambio de recursos, instalaciones y experiencia.
- › Crea nuevas oportunidades de investigación, innovación y trabajo colaborativo.
- › Reduce la deserción ente niveles educativos.

## Facilitadores de la articulación entre instituciones de educación, formación y el mundo del trabajo.

Los facilitadores de la articulación se refieren a todas las políticas públicas claras e iniciativas públicas y privadas que apuntan a eliminar las barreras que obstaculizan las conexiones curriculares, pedagógicas, institucionales y culturales entre los niveles secundario y postsecundario de la FTP. Entre estas iniciativas se destaca la declaración explícita de la articulación como objetivo a alcanzar por parte de autoridades educacionales nacionales y locales, así como también la instalación de un Marco Nacional de Cualificaciones que establezca las conexiones curriculares entre distintos niveles y sectores de la FTP (PhillipsKPA, 2006). Son también factores facilitadores relevantes (Sevilla, Farías y Weintraub, 2014):

- › Alta priorización de los acuerdos de articulación por parte de las autoridades institucionales.
- › Relaciones efectivas y existencia de canales de comunicación entre los equipos de trabajo de las instituciones secundarias y postsecundarias.
- › Objetivos de articulación iniciales modestos que puedan alcanzarse mediante esfuerzos razonables.
- › Acuerdos de articulación estandarizados y formalizados.
- › Disposición de sistemas de apoyo vocacional y pedagógico para estudiantes que se favorecen de los acuerdos.

En términos más generales, la permeabilidad de los sistemas se caracteriza por las posibilidades que ofrece de desarrollar trayectorias educativas y laborales que impliquen transferencia de aprendizajes en una variedad de conexiones verticales y horizontales, las que están condicionadas por los requisitos de acceso (individuales o colectivos), la admisión o excepción y el nivel de formalización de los procesos formativos, evaluativos, de certificación y de reconocimiento de resultados de aprendizaje (a escala institucional o sistémica) (CEDEFOP, 2014).

## 1.4 Mecanismos de articulación presentes en Chile

Los diversos mecanismos de articulación presentes en Chile pueden agruparse en tres grupos, de acuerdo con su orientación o rol estratégico en relación con la construcción y tipo de incidencia que tienen en la facilitación de trayectorias educativas y laborales: orientados a la eficiencia, orientados a la eficacia y orientados a la pertinencia y calidad.

El **primer grupo de mecanismos de articulación** tienen una incidencia directa en el mejoramiento de la eficiencia de las trayectorias educativas y laborales, en tanto están focalizados propiamente en la reducción del tiempo de estudio de estudiantes que cuenten con las competencias de los resultados de aprendizaje de cursos impartidos en determinados programas. En este grupo se encuentran mecanismos de Reconocimiento de Aprendizajes Previos (en adelante RAP) y de convalidación de estudios, muchas de ellas privadas, pero también varias de alcance corporativo e institucional, como las implementadas por ChileValora y las derivadas de la implementación del MCTP (2018) y del Acuerdo de Articulación (a partir de 2019).

Un **segundo grupo de mecanismos** de articulación opera directamente en la actividad didáctica, de modo que, sin ser propiamente mecanismos de articulación curricular, participan de la facilitación de las trayectorias por medio del fortalecimiento de las competencias de los estudiantes, mejorando sus condiciones de incorporación a los otros sistemas y, por lo tanto, apuntando a la eficacia de su trayectoria. En este grupo se encuentran los procesos de prácticas técnico profesionales y las estrategias de formación dual liceo-empresa, a las que a nivel sistémico se suma, en 2020, una ampliación a diversas estrategias donde concurren dos espacios formativos denominada Estrategia de Formación de Alternancia.

En un **tercer grupo** se encuentran procesos de articulación entre espacios formativos, y entre éstos y el sector económico, relativos a la calidad y pertinencia de la oferta formativa, entre los que se cuentan los procesos y mecanismos que las organizaciones implementan para el diseño y mejora de sus currículos y planes formativos, los cuales en algunos casos constituyen Consejos Asesores Empresariales (CAE) para ello.

## 2. Recomendaciones para la articulación con base en el MCTP

De la revisión de diversa bibliografía y del análisis de las actuales experiencias de implementación del MCTP es posible identificar cuatro ámbitos de carácter estratégico y operativo que impactan directamente en la vinculación y articulación entre las instituciones de los distintos subsistemas de formación, independiente de mecanismo de articulación que las instituciones formativas hayan decidido implementar. Las recomendaciones que se ofrecen a continuación son aplicables tanto a instituciones de Educación Superior TP, establecimientos de Educación Media TP y Organismos Técnicos de Capacitación, y son congruentes con los mecanismos de calidad de cada nivel de la FTP.

### 2.1 Ámbito estratégico para la articulación



#### Acciones propias del ámbito estratégico para la articulación considerando el MCTP

##### Generar definiciones estratégicas acerca de la articulación

- **Incorporación de un propósito que guíe y oriente a la institución en las iniciativas que emprenda para la articulación considerando el MCTP.** A diferencia de los objetivos, la misión y visión de una institución, el propósito describe la razón de ser de una iniciativa. La principal característica de un propósito institucional es que se mantiene estable en el tiempo y permite identificar de manera rápida si las acciones que se ejecutan están alineadas o no. Entendiendo que la articulación, lejos de ser un fin en sí mismo, es un medio para el logro de un bien superior y, considerando que este es de carácter social, toda institución de educación TP podría incorporar – en su propósito - alguna idea asociada a la de generar oportunidades para que las personas desarrollen las trayectorias educativas y laborales más eficientes considerando el MCTP.
- **Definición de objetivos asociados a la articulación considerando el MCTP,** que permitan analizar – a la luz de esta declaración- el desempeño del esfuerzo dedicado a estas acciones. En este punto es importante que las instituciones puedan definir objetivos que realmente aporten al cumplimiento del propósito, que sean, al menos: alcanzables, mensurables y pertinentes al propósito de la articulación. Incorporar el MCTP en este tipo de definiciones de propósito y objetivos institucionales implica generar un compromiso de seguimiento permanente de los avances y actualizaciones que los sectores económicos van realizando en torno a los Poblamientos Sectoriales del MCTP.

##### Generar procesos asociados a la articulación considerando el MCTP

- **Definición de procesos estandarizados de articulación,** entendidos como un conjunto de actividades que ocurren de manera secuencial, para el cumplimiento de programas o iniciativas de articulación considerando el MCTP. Dependiendo de la definición del propósito y objetivos de la articulación de cada institución, los procesos podrán estar circunscritos a diversos ámbitos, como, por ejemplo:

- Procesos de identificación y evaluación de instituciones de formación o empresas con las cuales generar una articulación. Para orientar esta acción al MCTP se pueden priorizar instituciones o empresas que tengan dentro de sus propósitos u objetivos el mejoramiento de las trayectorias educativas y laborales de las personas. Si bien, podrían no tener una declaración explícita asociada al MCTP se pueden identificar aquellas que están conectadas con la idea de fondo de el MCTP.
- Procesos de acompañamiento y asistencia técnica a las iniciativas de articulación que permitan hacer más eficientes, pertinentes y eficaces las trayectorias educativas y laborales de las personas considerando las referencias – rutas formativo laborales, cualificaciones y perfiles- de los poblamientos sectoriales.
- Procesos de desarrollo de capacidades internas para la articulación, que consideren contenido asociados a la inducción en el MCTP, el uso de las cualificaciones para el diseño curricular, la evaluación de aprendizaje, los procesos de articulación, etc.
- Procesos de evaluación de procesos y resultados de la articulación considerando, entre los indicadores o evidencias, la forma en que las trayectorias formativo laborales fueron más eficientes, eficaces y efectivas para las personas.
- Procesos de comunicación de resultados de las iniciativas de articulación mostrando no solo los resultados asociados a las personas, sino que también, mostrando como es que las rutas formativo laborales y cualificaciones de los sectores a reducir la asimetría de información entre el mundo del trabajo y de la formación y como es que se estrecha la relación entre ambos.

#### Fomentar una cultura orientada a la articulación considerando el MCTP

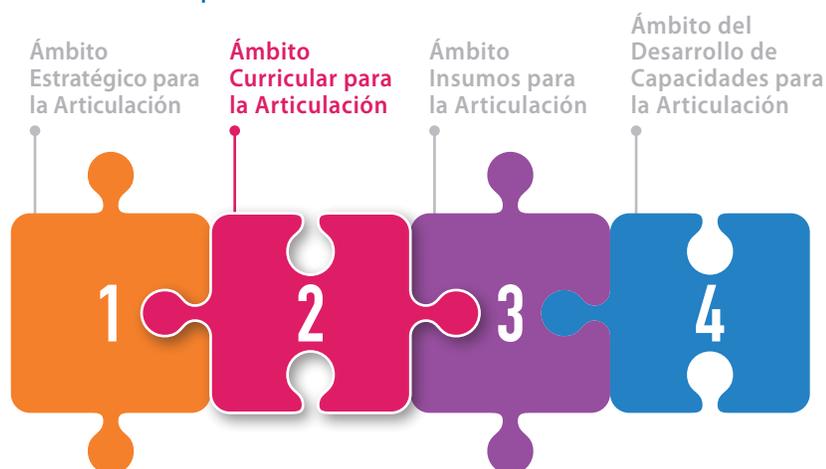
- **Definición de valores asociados a la articulación**, entendidos como las características que orientan las acciones de las personas frente al propósito y describen conductas de cara a los actores claves que participan de las iniciativas de articulación. Las conductas asociadas a los valores se comunican, se desarrollan y son susceptibles de ser evaluados. Algunos valores comunes y transversales, asociados al uso de Marcos de Cualificaciones, que se pueden adoptar como parte de la cultura institucional son: transparencia, equidad, inclusión, pertinencia, coherencia y confiabilidad (Billorou, Vargas, 2010).

#### Referencias del sistema de Formación Técnica que aportan al ámbito directivo para la articulación

Algunas de las iniciativas del Sistema de Formación Técnica en Chile que pueden utilizarse como referencia para generar elementos estratégicos para la articulación son:

- › La Estrategia Nacional de Formación Técnico Profesional 2020. <https://educacionsuperior.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/49/2020/12/Estrategia-FTP.pdf>
- › La Política Nacional de Formación Técnico Profesional, publicada en 2016. <https://escolar.mineduc.cl/apoyo-la-trayectoria-educativa/politica-nacional-formacion-tecnico-profesional/>
- › El Marco de Cualificaciones Técnico Profesional, publicado en 2017. [https://marcodecualificacionestp.mineduc.cl/wp-content/uploads/2018/01/1-Marco-de-Cualificaciones-TP\\_2017.pdf](https://marcodecualificacionestp.mineduc.cl/wp-content/uploads/2018/01/1-Marco-de-Cualificaciones-TP_2017.pdf)
- › La Ley 21.091 de 2018 sobre Educación Superior. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1118991>
- › Acuerdo de Articulación Mineduc-ESTP firmado en 2019 y posteriores. <https://www.tecnico-profesional.mineduc.cl/acuerdo-de-articulacion-mineduc-estp/>
- › La Estrategia de Formación de Alternancia, en implementación desde marzo de 2020 y sus instrumentos para formulación de proyectos de alternancia. <http://rutadealternancia.cl/wp-content/uploads/2020/09/rex1080-4.pdf>
- › Propuesta de Implementación del MCTP de 2021. <https://marcodecualificacionestp.mineduc.cl/wp-content/uploads/2021/10/Libro-Propuesta-de-Implementacion-MC.pdf>

## 2.2 Ámbito curricular para la articulación



### Qué es el ámbito curricular para la articulación

La gestión curricular puede ser entendida como los procedimientos y prácticas que se llevan a cabo para diseñar, coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Desde una perspectiva que contempla el uso del MCTP, la gestión curricular excede los espacios tradicionales de diseño e implementación del currículo ya que requiere una vinculación con el medio que asegure la pertinencia de todas las actividades relacionadas con el diseño e implementación de la oferta formativa.

### Acciones para trabajar en el ámbito curricular para la articulación considerando el MCTP

- **Incorporar el MCTP y sus cualificaciones sectoriales para el diseño curricular.** Un MC permite estructurar cualificaciones existentes y nuevas, que son definidas por resultados de aprendizaje, para facilitar el desarrollo, clasificación y reconocimiento de habilidades, conocimientos y competencias a lo largo de un continuo de niveles convenidos entre diferentes partes interesadas. Contiene declaraciones claras acerca de lo que las personas deben saber o ser capaces de hacer, con independencia del medio a través del cual lo haya aprendido. El Marco de Cualificaciones TP es un instrumento que representa rutas de progresión basadas en niveles que clarifican el camino entre distintos puntos de desarrollo formativo y laboral de las personas. El proceso de diseño de esta progresión es llamado articulación de cualificaciones.
- **Diseñar un currículum con enfoque de competencias,** estas últimas entendidas como pequeñas piezas de un estándar, que, al ser aplicado en una situación de trabajo, puede lógicamente describirse por separado y ser evaluadas, reconocidas y certificadas. Un paquete de unidades de competencias determinará los requerimientos de desempeño para llevar a cabo cierto trabajo u obtener una cualificación. Entonces, el currículum basado en competencias que esté referenciado en estos estándares y que sean desarrollados e implementados en un país estarán aportando al desarrollo de los sectores económicos, sociales y a las personas que los integran (Esenina, Blinov y Sotdykov, 2019). En este punto también se debe considerar el diseño de procesos de evaluación de aprendizajes basados en competencias, que, aun cuando sean acreditados desde los espacios formativos, sean estos legítimos y válidos para ser reconocidos en otros espacios formativos y laborales.
- **Desarrollar un currículum modular y flexible,** entendiendo que para muchos estudiantes adultos que deben hacer frente a compromisos múltiples (trabajo, familia), acceder a pequeños fragmentos de aprendizaje y obtener certificación de estos, les permite seguir rutas de tiempo parcial que eventualmente les permitan acceder a una cualificación más amplia (Tuck, 2007). En la modularización basada en competencias el módulo tiene su propio valor, independientemente de la cualificación mayor de la que forma parte. Es importante considerar que la modularización de la oferta genera múltiples beneficios como; mejorar el acceso, flexibilidad y responsabilidad de los aprendizajes, permite la acreditación o certificación de pequeños fragmentos de aprendizaje, proporciona reconocimiento nacional para pequeñas partes del aprendizaje (por ejemplo, salud y seguridad) que pueden ser significativas en sí mismas, entre otros. Todas las cualificaciones se dividen en componentes, por lo que todas se pueden modularizar. Los sistemas modulares facilitan una respuesta rápida a las necesidades sociales y económicas emergentes, ya que se pueden desarrollar más rápidamente los nuevos programas, de modo que generan una mayor orientación al mercado laboral, facilitando la capacitación y la cobertura de brechas.

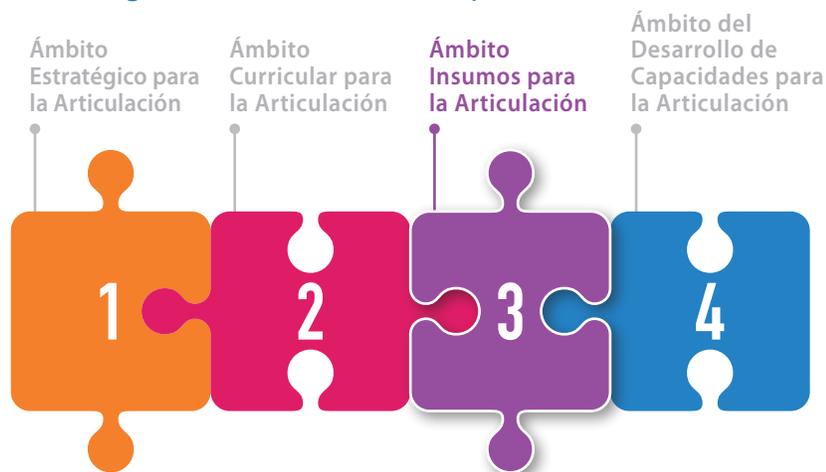
- **Diseñar mecanismos de evaluación de resultados de aprendizaje y reconocimiento de aprendizajes previos**, que permita a las personas entrar y salir de los espacios formales de aprendizaje y que aquellos obtenidos a lo largo de la vida sean reconocidos y permiten construir trayectorias educativas y laborales acorde a los intereses y habilidades de las personas. Lo anterior supone considerar para el diseño de la oferta formativa y los procesos de evaluación, referencias del Poblamiento Sectorial del MCTP como son las rutas formativo laborales, cualificaciones y perfiles de cada sector económico.

#### Referencias del Sistema de Formación Técnica que aportan a la dimensión curricular para la articulación con base en el MCTP

Algunas de las iniciativas del Sistema de Formación Técnica en Chile que pueden utilizarse como referencia para la dimensión curricular son:

- › Marco de Cualificaciones TP <https://marcodecualificacionestp.mineduc.cl/>
- › Catálogo de Competencias del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora <https://www.chilevalora.cl/>
- › Poblamientos, rutas formativas y laborales y cualificaciones sectoriales <https://marcodecualificacionestp.mineduc.cl/cualificaciones-sectoriales/que-es-un-poblamiento/>
- › Catálogo Nacional de Planes Formativos del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE [https://www.sence.cl/601/w3-article-9338.html?\\_noredirect=1](https://www.sence.cl/601/w3-article-9338.html?_noredirect=1)

## 2.3 Ámbito de la gestión de insumos para la articulación



### Qué son los insumos para la articulación

La gestión de insumos puede ser entendida como el proceso de identificación, planificación y programación de recursos económicos, humanos, infraestructura, equipamiento, técnicos, capacidades, tiempo, entre otros, requeridos para llevar a cabo la articulación. En instituciones que vienen incorporado gradualmente actividades de articulación es de suma importancia que se estimen los recursos requeridos y definan los mecanismos para garantizarlos. Lo anterior porque en ocasiones, las acciones de articulación se han sumado a las actividades laborales habituales de los equipos, siendo invisibilizada la sobrecarga de trabajo que este volumen adicional provoca. Lo mismo ocurre con otros recursos asociados a las actividades de articulación, como son la sobrecarga administrativa que requiere la generación de convenios, etc. En consecuencia, la gestión de los insumos permite visibilizar y evaluar la provisión de insumos, que, terminarán impactando en la posibilidad real de cumplir con el propósito, objetivos y metas que la institución se haya propuesto.

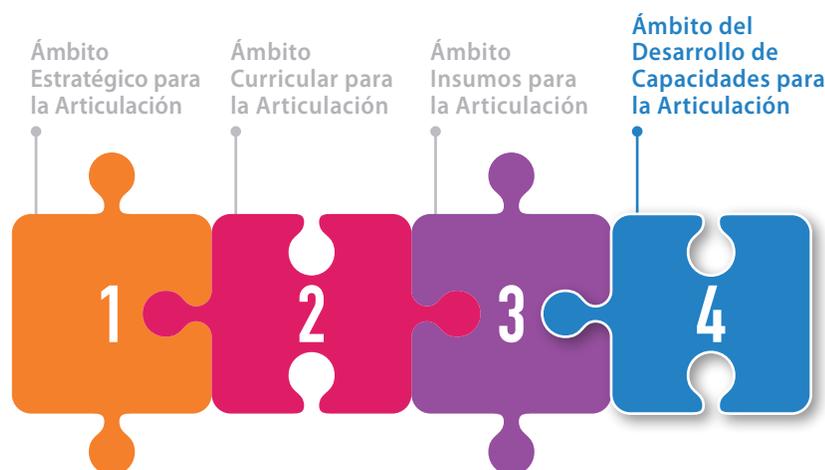
### Acciones para trabajar en el ámbito de la gestión de insumos para la articulación considerando el MCTP

- **Definir alcances de las acciones de articulación, de acuerdo a los objetivos definidos.** La definición del alcance requiere que el equipo haga una desagregación detallada de todas las actividades que se requieren para el cumplimiento de los objetivos planteados, incluyendo las actividades estratégicas, clave y de soporte a los procesos de articulación considerando el MCTP. Un ejemplo de proceso estratégico serán las instancias de comunicación

interna que los líderes deben realizar de cara a la institución para visibilizar la importancia de la articulación. Un ejemplo de proceso clave es el análisis de las instituciones con las cuáles se podrá generar instancias de articulación. Un ejemplo de proceso de soporte es la elaboración y gestión de firmas de los convenios de articulación que se generen con otras instituciones o empresas.

- **Identificar los tipos de insumos requeridos.** La identificación de insumos corresponde a la actividad que se relaciona con la estimación de todos los elementos que se requieren para lograr los objetivos asociados a la articulación, sin considerar, en este punto, si los recursos están disponibles o no en la organización. Algunos ejemplos son: recursos humanos (ej. horas de trabajo), financieros, técnicos, tecnológicos, infraestructura (ej. salas de reunión), de consumo (ej. impresiones), entre otros.
- **Identificar los insumos disponibles.** La identificación de los insumos disponibles consiste en la realización de un ejercicio de contraste entre los insumos requeridos y los que la institución cuenta para emprender las acciones de articulación. En este punto es importante hacer una validación empírica de la disponibilidad de los recursos y no considerar que estos están disponibles para este propósito solo por el hecho de existir en la institución.
- **Gestionar los insumos faltantes.** Con la estimación real de los recursos requeridos para la articulación, se deben gestionar los recursos restantes, cuyo origen puede venir directamente de la institución o bien, de fuentes externas a la organización. En este punto se requiere que la institución indague, gestione interna o externamente los recursos para una adecuada gestión de las iniciativas de articulación.

## 2.4 Ámbito del desarrollo de capacidades para la articulación



### Acciones para trabajar en el ámbito del desarrollo de capacidades para la articulación.

- **Desarrollo de capacidades.** La capacitación es una herramienta clave para que las personas puedan incorporar, mantener y mejorar sus prácticas laborales. En atención a lo novedoso del tema de Articulación con base en el MCTP, para la capacitación de personas en estas temáticas se recomienda utilizar el modelo de aprendizaje 70, 20, 10. Este último se sustenta bajo la premisa que el aprendizaje más significativo ocurre a través de la experiencia laboral. En este sentido, se recomienda que la institución participe de grupos de mejora continua en su propia institución u otras instituciones y que el aprendizaje surja a partir de la experiencia y el contraste con la teoría. Este modelo también indica que el 20% del aprendizaje viene de experiencias informales de aprendizaje para lo cual será clave que el equipo tenga una apertura al aprendizaje. Finalmente, el modelo sugiere que solo el 10% de la capacitación debe realizarse en apariencias formales de aprendizaje, para lo cual se recomienda evaluar la posibilidad de capacitar al equipo en estas temáticas con referentes nacionales e internacionales que cuentan con ofertas formativas como son la Organización Internacional del Trabajo (OIT), CINTERFOR, entre otros. En consecuencia, para aprender acerca de articulación con referencia en el MCTP, será necesaria transferencia teórica, procedimental en diversas instancias de aprendizaje, para lo cual se sugiere participar de los proyectos sectoriales que consideran el involucramiento de las instituciones de formación y las empresas.

#### Referencias del Sistema de Formación Técnica que aportan a la dimensión organizacional para la articulación

- › Página web del Mineduc [www.mineduc.cl](http://www.mineduc.cl) <http://www.tecnico profesional.mineduc.cl/>
- › Página web de recursos del MCTP <https://marcodecualificacionestp.mineduc.cl/recursos/>

# Marco de Cualificaciones Técnico - Profesional (MCTP)

## Descriptor de resultados de aprendizaje por nivel

### DIMENSIONES Y SUBDIMENSIONES

NIVEL	HABILIDADES				
	Información	Resolución de problemas	Uso de recursos	Comunicación	Trabajo con otros
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analiza críticamente y genera información especializada para responder a necesidades propias de su área y de otras afines a su especialidad.</li> <li>Evalúa y usa información para tomar decisiones y definir estrategias para innovar en procesos propios de su área profesional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Previene y diagnostica problemas complejos, estableciendo parámetros apropiados al contexto y relacionados con su área de especialización.</li> <li>Genera y evalúa soluciones a problemas complejos relacionados con un área de especialización en diversos contextos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Define, planifica, gestiona y evalúa recursos humanos y materiales, y procesos de un área profesional especializada.</li> <li>Aplica y evalúa métodos, procedimientos y técnicas para desarrollar e innovar en procesos de un área especializada en diversos contextos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunica y recibe información compleja y especializada a través de medios y soportes adecuados en diversos contextos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabaja colaborativamente en procesos complejos, coordinándose con otros equipos de trabajo en diversos contextos.</li> <li>Lidera y retroalimenta a otras personas y equipos de trabajo en diversos contextos.</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analiza críticamente y genera información de acuerdo a criterios y parámetros establecidos para responder a las necesidades propias de sus funciones.</li> <li>Evalúa la calidad de la información y elabora argumentos para la toma de decisiones en el ámbito de sus funciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Previene y diagnostica problemas complejos de acuerdo a parámetros establecidos en diversos contextos propios de un área de especialización.</li> <li>Genera, adapta y aplica soluciones a problemas complejos, propios de un área especializada en diversos contextos, de acuerdo a parámetros establecidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selecciona y utiliza recursos materiales y técnicas específicas para responder a una necesidad propia de una actividad o función especializada en diversos contextos.</li> <li>Planifica y administra recursos y la aplicación de procedimientos y técnicas.</li> <li>Aplica y evalúa operaciones, procedimientos y técnicas específicas de una función de acuerdo a parámetros establecidos e innovando para su optimización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunica y recibe información especializada de su área y otras afines, a través de medios y soportes adecuados en diversos contextos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabaja colaborativamente en funciones o procesos específicos de su área, coordinándose con equipos de trabajo en diversos contextos.</li> <li>Planifica y coordina equipos de trabajo en actividades propias de su área en diversos contextos.</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analiza y utiliza información de acuerdo a parámetros establecidos para responder a las necesidades propias de sus actividades y funciones.</li> <li>Identifica y analiza información para fundamentar y responder a las necesidades propias de sus actividades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconoce y previene problemas de acuerdo a parámetros establecidos en contextos conocidos propios de su actividad o función.</li> <li>Detecta las causas que originan problemas en contextos conocidos de acuerdo a parámetros establecidos.</li> <li>Aplica soluciones a problemas de acuerdo a parámetros establecidos en contextos conocidos propios de una función.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selecciona y utiliza materiales, herramientas y equipamiento para responder a una necesidad propia de una actividad o función especializada en contextos conocidos.</li> <li>Organiza y comprueba la disponibilidad de los materiales, herramientas y equipamiento.</li> <li>Identifica y aplica procedimientos y técnicas específicas de una función de acuerdo a parámetros establecidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunica y recibe información relacionada a su actividad o función, a través de medios y soportes adecuados en contextos conocidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabaja colaborativamente en actividades y funciones coordinándose con otros en diversos contextos.</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interpreta y utiliza información acotada para responder a las necesidades propias de sus tareas y actividades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconoce problemas simples de acuerdo a parámetros establecidos en contextos conocidos propios de su actividad.</li> <li>Aplica soluciones a problemas simples en contextos conocidos y específicos de una tarea o actividad de acuerdo a parámetros establecidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utiliza materiales, herramientas y equipamiento definidos para realizar actividades en contextos conocidos.</li> <li>Aplica procedimientos propios de una actividad de acuerdo a parámetros establecidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunica y recibe información relacionada con sus actividades, a través de medios y soportes adecuados en contextos conocidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabaja colaborativamente en actividades de acuerdo a pautas establecidas en contextos conocidos.</li> </ul>
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprende instrucciones básicas y acotadas para una tarea sencilla y específica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconoce problemas simples, relacionados con el desarrollo de su tarea en contextos conocidos.</li> <li>Sigue instrucciones para resolver problemas en su trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utiliza materiales, herramientas y equipamiento, básicos y sencillos, para realizar tareas acotadas no especializadas en contextos conocidos.</li> <li>Aplica mecánicamente un procedimiento para realizar una tarea específica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunica y recibe información sobre una tarea específica de manera directa en un contexto conocido.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabaja en labores de carácter individual, de acuerdo a pautas establecidas.</li> </ul>



Proyecto apoyado por  
**CORFO**

EN COLABORACIÓN CON:



APLICACIÓN EN CONTEXTO		CONOCIMIENTOS
Autonomía	Ética y responsabilidad	Conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se desempeña con autonomía en funciones especializadas y estratégicas en contextos diversos y complejos.</li> <li>• Dirige a otros en diversos contextos afines a su área.</li> <li>• Toma decisiones tácticas y estratégicas que inciden en los procesos de su área en diversos contextos.</li> <li>• Evalúa el proceso y los resultados del quehacer propio y el de otros para retroalimentar y generar estrategias de mejoramiento y de calidad.</li> <li>• Moviliza recursos para la actualización de sus conocimientos y habilidades para su desarrollo profesional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeta y propicia el cumplimiento de leyes y normas que resguardan la calidad de los procesos y el desarrollo de la organización.</li> <li>• Responde por el cumplimiento de los resultados y procesos, así como por el cumplimiento de metas de acuerdo a sus funciones.</li> <li>• Evalúa y comunica las implicancias de sus acciones y las de su equipo, sobre la salud y la vida, la organización, la sociedad y el medio ambiente.</li> <li>• Define y guía las acciones propias y las de otros de acuerdo a los conocimientos, experticia y alcance de las funciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demuestra conocimientos especializados y complejos de su área, así como de las tendencias de desarrollo e innovación de su área profesional.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se desempeña con autonomía en actividades y funciones especializadas en diversos contextos afines a su área.</li> <li>• Supervisa a otros en actividades y funciones propias de su área.</li> <li>• Toma decisiones que inciden en el quehacer de otros, acordes a sus funciones y en diversos contextos.</li> <li>• Evalúa el proceso y los resultados del quehacer propio y el de otros, de acuerdo a parámetros establecidos para retroalimentar las prácticas.</li> <li>• Moviliza recursos para la actualización de sus conocimientos y habilidades para su desarrollo profesional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actúa de acuerdo a las normas y protocolos que guían su desempeño y reconoce el impacto que la calidad de su trabajo tiene sobre el proceso y la organización.</li> <li>• Responde por el cumplimiento de los procedimientos y resultados de sus acciones y de otros, de acuerdo a sus funciones.</li> <li>• Comprende y valora las implicancias de sus acciones sobre la salud y la vida, la organización, la sociedad y el medio ambiente.</li> <li>• Actúa y guía a otros de acuerdo a sus conocimientos, experticia y alcance de las funciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demuestra conocimientos especializados de su área, las tendencias de desarrollo e innovación, así como conocimientos generales de áreas afines para el desempeño de sus funciones.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se desempeña con autonomía en actividades y funciones especializadas en diversos contextos con supervisión directa.</li> <li>• Toma decisiones en actividades propias y en aquellas que inciden en el quehacer de otros en contextos conocidos.</li> <li>• Evalúa el proceso y el resultado de sus actividades y funciones de acuerdo a parámetros establecidos para mejorar sus prácticas.</li> <li>• Busca oportunidades y redes para el desarrollo de sus capacidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actúa de acuerdo a las normas y protocolos que guían su desempeño y reconoce el impacto que la calidad de su trabajo tiene sobre el proceso productivo o la entrega de servicios.</li> <li>• Responde por el cumplimiento de los procedimientos y resultados de sus actividades.</li> <li>• Comprende y valora los efectos de sus acciones sobre la salud y la vida, la organización, la sociedad y el medio ambiente.</li> <li>• Actúa acorde al marco de sus conocimientos, experiencia y alcance de sus actividades y funciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demuestra conocimientos específicos de su área y de las tendencias de desarrollo para el desempeño de sus actividades y funciones.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se desempeña con autonomía en actividades específicas en contextos conocidos, con supervisión directa.</li> <li>• Toma decisiones en actividades propias que solo inciden en su quehacer.</li> <li>• Evalúa el proceso y el resultado de su actividad de acuerdo a parámetros establecidos, para mejorar sus prácticas.</li> <li>• Busca oportunidades y redes para el desarrollo de sus capacidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actúa de acuerdo a las normas que guían su desempeño y reconoce el impacto que tiene su trabajo sobre la calidad final del servicio o producto.</li> <li>• Responde por el cumplimiento de sus actividades de acuerdo a los criterios establecidos.</li> <li>• Reconoce los efectos de sus acciones sobre la salud y la vida, la organización, la sociedad y el medio ambiente.</li> <li>• Actúa acorde al marco de sus conocimientos, experiencia y alcance de sus actividades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demuestra conocimientos específicos para el desempeño del conjunto de tareas, propias de su actividad.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se desempeña con autonomía en un rango acotado de tareas simples, en contextos conocidos y con supervisión constante.</li> <li>• Toma decisiones básicas en relación a sus tareas que inciden en su propio quehacer.</li> <li>• Observa y corrige el resultado final de su tarea específica cuando ésta es evaluada por otros.</li> <li>• Busca oportunidades y redes para el desarrollo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actúa de acuerdo a las normas que guían la tarea que realiza.</li> <li>• Responde por el cumplimiento de una tarea definida de acuerdo a parámetros establecidos.</li> <li>• Reconoce los efectos de sus acciones sobre la salud propia y la de otros, el entorno y el medio ambiente.</li> <li>• Actúa acorde al marco de sus conocimientos, experiencia y alcance de sus tareas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demuestra conocimientos básicos necesarios para el desempeño de una tarea específica.</li> </ul>

