

“Estudio Evaluación de la Implementación del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP) en Chile”





Contenidos

INTRODUCCIÓN	6
1. ANTECEDENTES PRELIMINARES	8
1.1. Estrategia Nacional TP (2020)	9
1.2. Marco de Cualificaciones Técnico Profesional MCTP en Chile	12
1.3. Propuesta Implementación del MCTP (Mineduc, 2021)	15
1.3.1 Hoja de ruta desarrollada en la Propuesta de Implementación del MCTP	18
1.4. Propuesta de Implementación del MCTP Mineduc 2022	19
1.5. Resultados y propuestas de informes previos a este Estudio	21
1.6. Descripción de este Estudio	23
2. METODOLOGÍA GENERAL DEL ESTUDIO.....	24
2.1. FASE I: Actualización Estado del Arte MCTP	24
2.2. FASE II: Diagnóstico de brechas en la implementación del MCTP.....	25
2.3 FASE III: Plan de Fortalecimiento de la política pública para la Implementación del MCTP y Hoja de Ruta con acciones priorizadas.....	33
3. PRINCIPALES RESULTADOS DEL ESTUDIO.....	54
3.1. Resultados FASE I: Actualización Estado del Arte MCTP	54
3.1.1 Síntesis del marco conceptual	55
3.1.2 Cuadro comparativo entre el caso chileno y los casos internacionales analizados.....	57
3.1.3 Lecciones y buenas prácticas de gobernanza para la implementación de un MCTP a partir de la comparativa internacional	62
3.2. Resultados FASE II: Diagnóstico de brechas en la implementación del MCTP.....	63
3.2.1 Brechas identificadas en las instituciones de FTP para la implementación del MCTP	63
3.2.2 Resultados Encuesta “Consulta de Apropiación del MCTP en Institucio- nes de FTP”	69
3.2.3 Recomendaciones y reflexiones finales de la fase de diagnóstico	73
3.3. Resultados FASE III: Plan de fortalecimiento y hoja de ruta para la implementación del MCTP.....	77
3.3.1 Acciones Globales para el fortalecimiento de la implementación del MCTP.....	79
3.3.2 Relación y vinculación entre las Acciones globales del Plan de Fortaleci- miento	81
3.3.3 Hoja de Ruta para el Fortalecimiento de la Implementación del MCTP.....	82
3.4. Seminario de divulgación del Plan de Fortalecimiento y Hoja de Ruta.....	92



4. CONSIDERACIONES FINALES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MCTP	97
5. GESTIÓN DEL PROYECTO	99
5.1. Equipo de Trabajo	99
5.2. Ejecución Presupuestaria	99
5.3. Entrega y Aprobación de Rendiciones	99
5.4. Entrega y Aprobación de Informes Técnicos	100
ANEXOS.....	102
ANEXO N°1: Antecedentes bibliográficos consultados en la fase I Estado del Artes, del Estudio.....	102



Estudio Evaluación de la Implementación del Marco de Cualificaciones
Técnico Profesional (MCTP) en Chile

Ministerio de Educación y Fundación Chile

© 2024 Ministerio de Educación

www.mineduc.cl

Ministro de Educación: Nicolás Cataldo A.

Subsecretario de Educación Superior: Víctor Orellana C.

Elaboración del documento:

Fundación Chile

Coordinación de la publicación:

División de Educación Técnico Profesional de Nivel Superior

Edición y diagramación de la publicación:

Comunicaciones Subsecretaría de Educación Superior

Se autoriza su reproducción siempre y cuando se haga referencia
explícita a la fuente.



LISTA DE ACRÓNIMOS

CFT : Centro de Formación Técnica

CNA : Comisión Nacional de Acreditación

CNED : Consejo Nacional de Educación

EMTP : Educación Media Técnico Profesional

ENTP : Estrategia Nacional Técnico Profesional

ESTP : Educación Superior Técnico Profesional

FCH : Fundación Chile

FTP : Formación Técnico Profesional

IP : Instituto Profesional

LEGE : Ley General de Educación

MCTP : Marco de Cualificaciones Técnico Profesional

MINEDUC : Ministerio de Educación

OIT : Organización Internacional del Trabajo

OSCL : Organismos Sectoriales de Competencias Laborales

OTEC : Organismos Técnicos de Capacitación

SENCE : Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

TFL : Trayectorias Formativas y Laborales

TP : Técnico Profesional

UCE : Unidad de Currículum y Evaluación



INTRODUCCIÓN

A través de los distintos proyectos relativos a la implementación del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP) en Chile, se han podido identificar las principales expectativas y necesidades de los actores públicos y privados, al realizar su acercamiento a dicha herramienta. De acuerdo con lo sostenido por las instituciones de formación, la principal motivación -en líneas generales- respecto a lo que el MCTP pudiese generar en sus estudiantes y en su propia oferta académica, es **favorecer el desarrollo de trayectorias formativas y laborales de calidad, con pertinencia entre ambos mundos, y coherente con los anhelos de las personas**. Estas iniciativas han contado con el compromiso de los principales actores del sistema TP y con el apoyo técnico de diversos organismos, entre ellos, la Fundación Chile.

Hoy, el MCTP se presenta todavía como una importante posibilidad para generar vínculos entre instituciones de todos los niveles formativos del sistema TP (Liceos EMTP, Instituciones de Educación Superior y OTEC), lo que tiene una finalidad multidimensional. El hecho de poder formar vínculos con empresas, superar brechas institucionales en relación a las necesidades de la industria, conocer más sobre el impacto de los poblamientos sectoriales y levantamientos territoriales en la oferta formativa, establecer un lenguaje común entre todos los niveles de la FTP, favorecer procesos de articulación para los estudiantes, y alinearse a la política pública en desarrollo, surgen como elementos fundamentales para fortalecer el sistema TP en Chile, con el gran desafío de tejer relaciones entre las distintas instituciones que lo componen, como telón de fondo.

En la actualidad, nos encontramos en un momento clave para avanzar hacia una institucionalidad definitiva del MCTP, lo que implica priorizar, en conjunto con los actores clave del sistema TP, las acciones que permitan continuar con la construcción de esta política pública de manera decidida.

En virtud de lo señalado, la Subsecretaría de Educación Superior encargó a la Fundación Chile una asesoría que consiste en desarrollar un "Estudio de evaluación de la implementación del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP) en los diferentes grupos de interés para el fortalecimiento de la política pública". El presente documento corresponde al informe final de dicho Estudio que da cuenta del cumplimiento de todas las acciones comprometidas en cada una de las fases del Estudio.

Para todos los efectos, en el documento se entenderá por "implementación del MCTP" al conjunto de experiencias de uso de este instrumento que realicen las instituciones formadoras y actores socio-productivos y de política pública que conforman el sistema TP, para facilitar a las personas, el desarrollo de sus trayectorias formativas de manera articulada entre distintos niveles del MCTP como también, para que el sector productivo encuentre los perfiles requeridos para el desarrollo de sus funciones.

El documento se ha organizado en 5 capítulos. El primer capítulo sintetiza algunos antecedentes históricos y de contexto para situar el ámbito



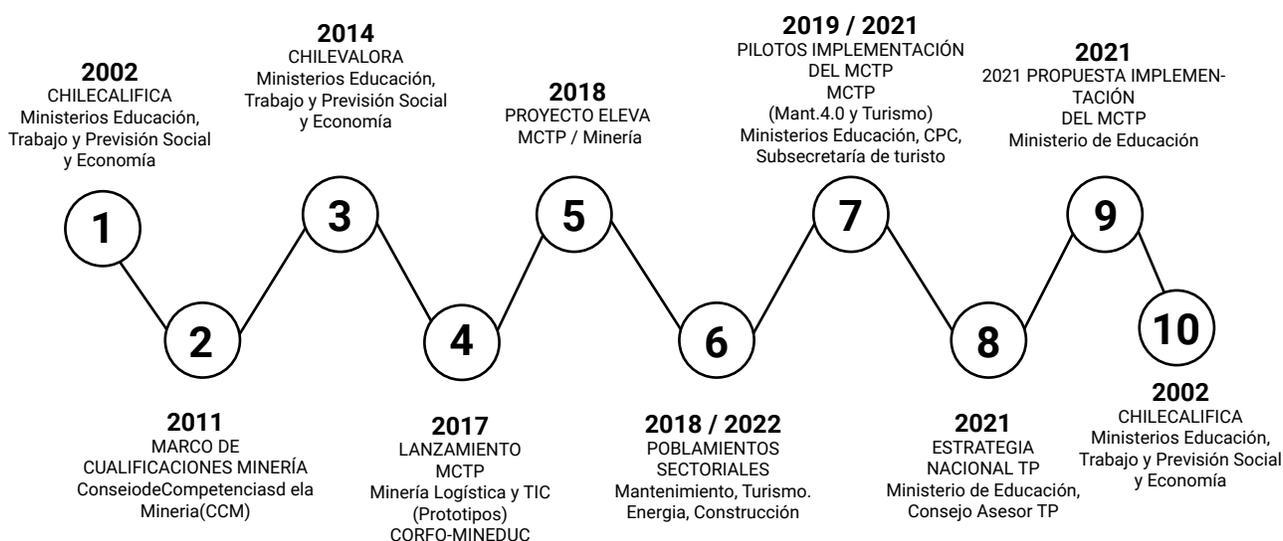
de acción y los énfasis en los cuáles se enmarca el Estudio; el segundo capítulo describe la metodología que se aplicó en cada una de las tres fases del proyecto; en el tercer capítulo se presentan los resultados de cada fase, incluida la propuesta con las orientaciones generales y acciones para llevar a cabo el plan de fortalecimiento y la hoja de ruta para la implementación del MCTP. En el capítulo cuatro se comparten las recomendaciones y reflexiones del equipo a cargo del Estudio en relación tanto al proceso como al uso de los productos generados. Finalmente, el último capítulo presenta los antecedentes y resultados de la gestión del proyecto.



1. ANTECEDENTES PRELIMINARES

En las últimas décadas, Chile ha llevado a cabo diversas iniciativas públicas y privadas para impulsar y fortalecer la formación técnico profesional, largamente postergada en el sistema educacional chileno. Es así, que desde 2002, entre otras iniciativas, se ha desarrollado un trabajo sistemático para introducir un marco de cualificaciones como una herramienta para mejorar la pertinencia y la articulación de la formación técnico profesional y la capacitación laboral en Chile, tal como lo sintetizan los principales hitos que han marcado el avance de esta materia en Chile.

Principales hitos sobre Implementación del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional en Chile



Fuente: Elaboración propia, FCH (2023)

A partir de ese esfuerzo, el año 2017 se impulsó la implementación del **Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP)** en Chile con la finalidad de facilitar el desarrollo de trayectorias educativas y laborales de las personas, y fortalecer la calidad y pertinencia entre la oferta formativa TP y las necesidades del mundo laboral, lo que ha permitido fomentar el acercamiento de todos los niveles formativos del sistema TP (Liceos EMTP, Instituciones de Educación Superior TP y OTEC) aportando a la comprensión y legibilidad del sistema en su conjunto.

No obstante, recién en 2018 se materializa la incorporación explícita de dicho instrumento en una normativa legal como la Ley de Educación Superior N°21.091, en la cual, además se explicita la elaboración de una Estrategia Nacional TP1 como documento que debe orientar las acciones de todo el sistema TP para ordenar y proyectar el desarrollo de la política pública asociada a la formación TP en el país por los siguientes cinco años (hasta el 2025).

1 Dicha Estrategia cuenta con una primera versión elaborada el año 2018 y luego con una actualización vigente al alero de la Ley 21.091, desarrollada el año 2020 por el Consejo Asesor TP, asistido por un grupo de expertos y especialistas.



1.1. Estrategia Nacional TP (2020)

En su artículo 16, la ley N°21.091 establece que una Estrategia Nacional Técnico Profesional deberá abordar un conjunto de requisitos asociados a diversos asuntos, como el “análisis de las tendencias del desarrollo productivo”, los “mecanismos de coordinación intersectorial”, la “inserción laboral” y el “fomento de la empleabilidad”, entre otros temas. En algunos de éstos, es posible asociar el rol estratégico de un Marco de Cualificaciones TP a nivel nacional para dar respuesta a las indicaciones de esta Ley, tales como los que se señalan a continuación:

Recomendaciones a las instituciones educativas y a los sectores productivos en torno a la **articulación de la oferta formativa**, con énfasis en aquellos planes y programas que requieran ser priorizados.

Una estrategia de **vinculación entre los niveles de educación** media de formación técnico profesional y el nivel de educación superior técnico profesional y la universitaria, así como con la modalidad de educación de adultos en el nivel de educación media técnico profesional.

Propuestas que fomenten la **educación técnica y profesional pertinente para la formación de sus alumnos y la promoción del desarrollo sustentable del país y las regiones**, según corresponda.

Propuestas sobre formación continua desde la educación secundaria, que incluyan salidas intermedias y conexiones **que faciliten a las personas su trayectoria educativa y laboral**.

Ciertamente, estos desafíos abordados en la citada Ley, pueden ser favorecidos mediante un uso y apropiación colectiva del MCTP por parte de todos los actores del sistema TP, y promovido desde la política pública. Más aún, en una proyección más amplia, la Estrategia Nacional TP define su Visión para la FTP y una Misión que unifique al sistema en su conjunto.

Una **VISIÓN** para la FTP

Contribuir a la transformación del país, formando técnicos y profesionales altamente calificados, que aportarán al desarrollo sustentable de Chile, elevando la calidad de vida de las personas, la fuerza laboral y la productividad.

Una **MISIÓN** que nos une

Asegurar el desarrollo de la diversidad de talentos y capacidades de las personas a lo largo de sus vidas, de acuerdo con las necesidades económicas, sociales y de sustentabilidad del país, contribuyendo a un Chile más equitativo, con mayor movilidad social y trabajo decente.

Fuente: Estrategia Nacional TP, Mineduc 2020

Tanto la visión como la misión se definen a partir de los principales desafíos y brechas de capacidades del sistema TP identificadas por la Comisión que elaboró la Estrategia y que se resumen en los siguientes 6 nudos críticos:



Nudos críticos del Sistema TP en Chile:



Fuente: Estrategia Nacional TP, Mineduc 2020

Finalmente, la Estrategia Nacional TP quedó estructurada en 3 ejes de trabajo (Trayectorias de estudiantes y trabajadores, Mundo del trabajo: un espacio de aprendizaje, Fortalecimiento de las capacidades del sistema FTP) y 5 dimensiones transversales (calidad, desarrollo territorial, equidad de género, inclusión, sustentabilidad), todos elementos que responden a los nudos críticos ya señalados, de manera interconectada.

Estrategia nacional TP



Fuente: Estrategia Nacional TP, Mineduc 2020



Para su operacionalización, la Estrategia Nacional define “líneas de acción” que permiten movilizar de manera focalizada cada uno de los 3 Ejes. Por su lado, las dimensiones transversales corresponden a principios fundamentales que la Estrategia debe promover, por ello, estas dimensiones se incorporan en las actividades de cada línea de acción cuando resulta pertinente, ya sea en su descripción, en las acciones de corto, mediano, largo plazo, o en ambos.

Tabla resumen Ejes y sus Líneas de acción Estrategia Nacional TP (Mineduc, 2020)

EJE	LÍNEAS
1: Trayectoria de estudiantes y trabajadores	N°1: Propuesta de institucionalidad para el MCTP N°2: Mecanismo para identificar, evaluar y registrar las cualificaciones N°3: Rutas formativas y laborales para la educación formal, no formal e informal en base a las cualificaciones N°4: Un sistema de información orientado a las necesidades de los distintos actores del sistema FTP N°5: Un sistema de orientación vocacional y laboral
2: Mundo del trabajo, un espacio de aprendizaje	N°1: Participación coordinada y activa de las organizaciones de los sectores económicos y de trabajadores en el sistema FTP y en su institucionalidad N°2: Formación en alternancia para la FTP N°3: Plan de comunicación para mejorar la valoración de la Formación Técnico Profesional en el mundo del trabajo y en la sociedad.
3: Fortalecimiento de las capacidades del sistema	N°1: Articulación de las instancias de desarrollo de la FTP a nivel territorial. N°2: Fortalecimiento de la innovación, el emprendimiento y la transferencia tecnológica en el sistema FTP. N°3: Articular las iniciativas orientadas a mejorar la calidad de la FTP. N°4: Programa de desarrollo de capacidades técnicas para los actores de la FTP.

Cada Eje y sus respectivas líneas de acción cuentan con una planificación de acciones u hoja de ruta organizada en corto (2 años), mediano (5 años) y largo plazo (10 años).

El Eje N°1 “*Trayectoria de estudiantes y trabajadores*” pone foco en las trayectorias educativas y laborales, concepto fundamental de la Estrategia Nacional de FTP. Por lo tanto, el propósito del eje es generar las condiciones necesarias en la FTP para facilitar que las personas construyan sus propias trayectorias en función de sus intereses y capacidades, con el fin de mejorar su calidad de vida en coherencia con las necesidades de desarrollo del país.

Indudablemente, es el Eje en el cual se observa un mayor protagonismo del MCTP y de los estándares sectoriales. No obstante, como ya se



señaló, todos los Ejes se interconectan para dar respuesta a los nudos críticos identificados en el Sistema TP. Es decir, el MCTP como herramienta estratégica facilita, a la vez, el desarrollo de los todos los Ejes. Por lo mismo, el propio Consejo TP reiteró la relevancia y rol pivotal del MCTP, destacando además la conveniencia de avanzar a su plena implementación en Chile.

El MCTP sería entonces una herramienta crucial para lograr desplegar la Estrategia, organizando al sistema TP a nivel nacional, mediante la definición de un estándar y un lenguaje común para todos los actores e instituciones del Sistema, lo que permite un espacio de encuentro y ordenamiento para los procesos en la formación TP así como en la inserción laboral de las personas.

1.2. Marco de Cualificaciones Técnico Profesional MCTP en Chile

Un Marco Nacional de Cualificaciones es un instrumento para el desarrollo, clasificación y reconocimiento de habilidades y competencias a lo largo de un continuo de niveles acordados. De acuerdo con la literatura especializada, en un sentido amplio se define como “una manera de estructurar las acreditaciones nuevas y existentes, las cuales están definidas por objetivos de aprendizaje. Los marcos de cualificaciones indican la comparabilidad entre diferentes acreditaciones y las rutas de progresión de un nivel a otro, horizontal y verticalmente entre ocupaciones o sectores industriales (e incluso entre áreas académicas y técnicas)” (Tuck, 2007).

Considerando lo anterior, es posible sostener que los Marcos de Cualificaciones contribuyen a crear rutas formativas para propiciar el aprendizaje continuo y flexible y a mejorar la efectividad de la formación y la productividad de las personas mediante la articulación entre niveles de formación e instituciones formativas y empleadores. Esto genera pertinencia entre educación y trabajo, da flexibilidad de aprendizaje a los usuarios e instituciones, promueve la educación técnica y el aprendizaje a lo largo de la vida, e incentiva la inversión y participación en el desarrollo de habilidades en el lugar de trabajo, entre otros.

A nivel general en el mundo, los niveles de un marco se organizan en estándares que se asocian a cualificaciones o certificados, los que finalmente son una expresión transparente y comprensible por toda la sociedad.



Fuente: Elaboración propia, (FCH, 2023)



Por su parte, el **Marco de Cualificaciones chileno** es un instrumento cuya elaboración se basó en diversos modelos internacionales, de países que lo han desarrollado y utilizado hace ya varios años. Se organiza en 3 dimensiones (habilidades, aplicación en contexto y conocimientos) y 8 subdimensiones (información, resolución de problemas, uso de recursos, comunicación, trabajo con otros, autonomía, ética y responsabilidad, y conocimientos) que corresponden a estándares dispuestos en una matriz de cinco niveles:

DIMENSIONES	HABILIDADES				APLICACIÓN EN CONTEXTO			CONOCIMIENTOS
Subdimensiones	Información (habilidades cognitivas)	Resolución de problemas	Uso recursos (técnicas)	Comunicación	Trabajo con otros	Autonomía	Ética y responsabilidad	Conocimientos
Niveles								
5								
4								
3								
2								
1								

RESULTADOS DE APRENDIZAJE POR NIVEL Y SUBDIMENSIÓN

Fuente: Mineduc, 2007

Nuestro país aún se encuentra en proceso de apropiación por parte de los actores relevantes del sistema TP nacional, por lo mismo, aún es posible encontrar cierta variedad en cuanto al entendimiento y a los usos que se está dando actualmente a este instrumento. En este sentido, vale la pena relevar cuales son los 4 aspectos principales que promueve el MCTP chileno en el sistema TP. Como puede observarse todos ellos están alineados a los fundamentos de la Estrategia Nacional TP, y son consistentes con algunos de nudos críticos que dicha Estrategia declara como sus incentivos basales.

Foco en las personas

Eldesarrollo de las personas por sobre los intereses particulares y las contingencias políticas.

Foco en las personas

La visibilización de la formación técnico-profesional como un modelo de formación de calidad que genera confianzas hacia el mundolaboral y entre las instituciones.

Foco en las personas

La eficiencia en el uso de los recursos públicos y privados invertidos e n formación.

Foco en las personas

La eficiencia en el uso de los recursos públicos y privados invertidos e n formación.

Fuente: Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (Mineduc, 2017)

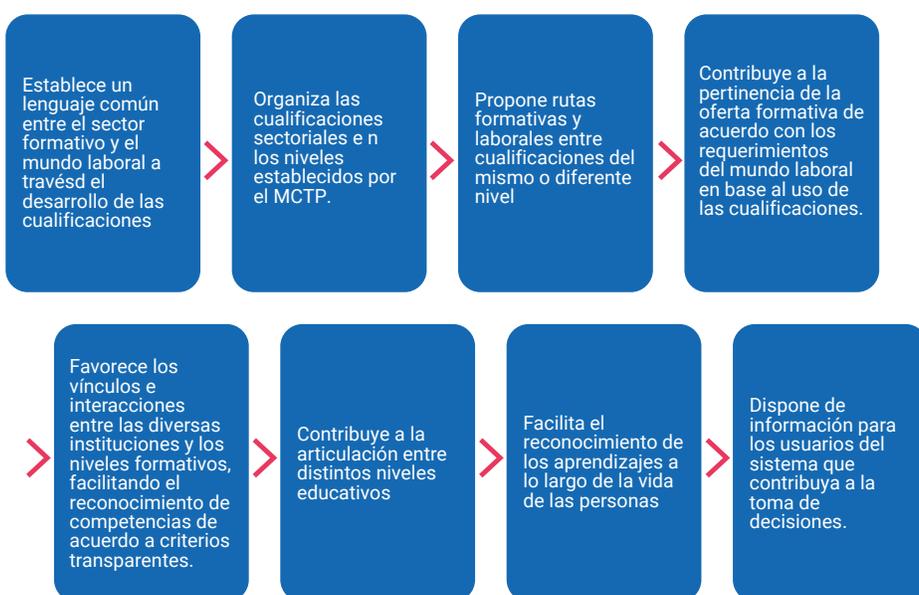
En Chile, el Marco de Cualificaciones TP surge como un instrumento que permitiría ir generando confianzas entre los distintos actores, construyendo puentes, espacios de vinculación y trabajo conjunto, en definitiva, construyendo un lenguaje que permitiría un diálogo fluido en-



tre el mundo formativo y el mundo laboral para el reconocimiento de aprendizajes y cualificaciones.

En la construcción del MCTP chileno se consideraron dos premisas: que el resultado fuese producto del trabajo mancomunado entre los distintos actores asociados a la FTP y el mundo del trabajo, y que el instrumento fuese reflejo de los conocimientos y habilidades requeridos por los desempeños laborales. Todo lo cual requirió el acuerdo de actores público-privados de educación y trabajo sobre los niveles de las cualificaciones. Además, desde el inicio se acordaron ciertas funciones para el instrumento las que se señalan en el siguiente gráfico:

Funciones del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP) en Chile



Fuente: Propuesta Implementación MCTP, Mineduc (2021)

De manera complementaria, en los últimos años se ha avanzado, progresivamente, con los distintos sectores económicos y ministerios para ir realizando los poblamientos sectoriales del MCTP, tal como se muestra en el esquema a continuación.



Avance de los Poblamientos Sectoriales del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP) en Chile



Fuente: Adaptado por FCH desde Mineduc, 2023

Hasta ahora, en Chile, el Marco de Cualificaciones es una herramienta esencialmente informativa y orientadora que refleja acuerdos sobre competencias y aprendizajes y da valor a las certificaciones educativas, por lo que entrega orientaciones y guía para el desarrollo educativo y laboral. Sin embargo, su elaboración no ha implicado una implementación inmediata, ya que para ello es necesario contar con el apoyo y voluntad de diversas entidades y actores que movilicen la generación de políticas públicas que lo validen y sustenten.

En virtud de ello, el año 2021 la Subsecretaría de Educación Superior del Ministerio de Educación lideró el desarrollo de una Propuesta de Implementación del MCTP.

1.3. Propuesta Implementación del MCTP (Mineduc, 2021)²

Esta propuesta elaborada con la participación de múltiples actores clave asociados al sistema TP del país, se desarrolló en función de dar cumplimiento a la Ley 21.091 sobre Educación Superior (2018), que, como ya se señaló, instruye a la Subsecretaría de Educación Superior la entrega al Ministro de Educación de una propuesta de Marco de Cualificaciones que contenga, entre otros elementos, y a partir de los diagnósticos y pilotos realizados: los objetivos y alcance que debiera tener un Marco de Cualificaciones en función de los requerimientos del país; un diseño de la institucionalidad encargada de su elaboración, revisión y actualización, y, finalmente, las modificaciones legales necesarias para su implementación.

² Esta propuesta corresponde a la culminación de un proceso de reflexión y análisis desarrollado por años en distintos momentos e instancias, a partir del aporte y el trabajo conjunto entre diversas instituciones, entre las que se cuentan el Ministerio de Educación (MINEDUC), Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, servicios como la Corporación de Fomento y la Producción (CORFO), el Servicio de Capacitación y Empleo (SENCE), ChileValora, el Consejo Nacional de Educación (CNED), la Agencia de Calidad de la Educación, la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), organismos internacionales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Consejo de Competencias Mineras (CCM), Fundación Chile, Vertebral Chile, Red de CFT Estatales, Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), Central Unitaria de Trabajadores (CUT) entre otros.



Este documento propone una vía de desarrollo para la implementación de este instrumento, y así avanzar a la construcción de un Sistema de FTP coordinado, articulado e integrado. Además, permite describir, de manera general, los distintos elementos que habrán de ser desarrollados para la implementación definitiva del Marco de Cualificaciones en el sistema de Formación Técnico Profesional.

En el documento, dentro de las ideas principales y requerimientos para dar continuidad a la política de implementación del Marco, destacan:

- *Coordinación de actores y comprensión común:* es fundamental asegurar una gobernanza clara que permita identificar una carta de navegación común en base a un acuerdo de los actores del sistema TP con los sectores económicos (incluidos representantes de las instituciones de formación y de empresas). Implica contar con un marco conceptual único y conocido y con la amplia difusión de los beneficios que tiene estructurar la oferta formativa en base al MCTP para las trayectorias educativas y laborales de las personas y la productividad de las empresas, con énfasis en el MCTP como un mecanismo de aseguramiento de calidad que debe ser parte del sistema nacional.
- *Desarrollo de capacidades:* las instituciones de formación requieren contar con capacidades de gestión administrativa y sistemas curriculares, entre otras, para vincular su oferta educativa, modelo educativo institucional y de negocios con el MCTP.
- *Validación externa:* solo en la medida que el MCTP se armonice con los procesos de calidad podrá utilizarse como herramienta de verificación y consistencia de la formación y los resultados institucionales, tales como los resultados de aprendizaje, de gestión institucional y de impacto en la empleabilidad de los estudiantes.

Finalmente, en el amplio equipo participante hubo consenso en la necesidad de crear una Autoridad Nacional destinada a liderar la implementación del MCTP y abordar la coordinación de todos los actores públicos y privados relevantes vinculados a la política sobre el Marco y las cualificaciones, en general. Según la Propuesta, dicho organismo debería tener entre sus funciones, las siguientes:

- Gestionar la implementación del Marco de Cualificaciones en el sistema formativo, para contribuir a la articulación entre los diferentes niveles educativos.
- Proponer y difundir estándares formativos de productos, procesos y procedimientos asociados al Marco de Cualificaciones.
- Identificar las acciones para avanzar en la conformación de un sistema de cualificaciones para todos los niveles formativos.
- Proponer una estructura que permita establecer los vínculos y coordinar la interacción y participación con los actores relevantes para el Marco de Cualificaciones: Instituciones de Educación Superior, Liceos Técnico Profesionales, OTEC, Consejos de Competencias Sectoriales, Mesas de Capital Humano Sectoria-

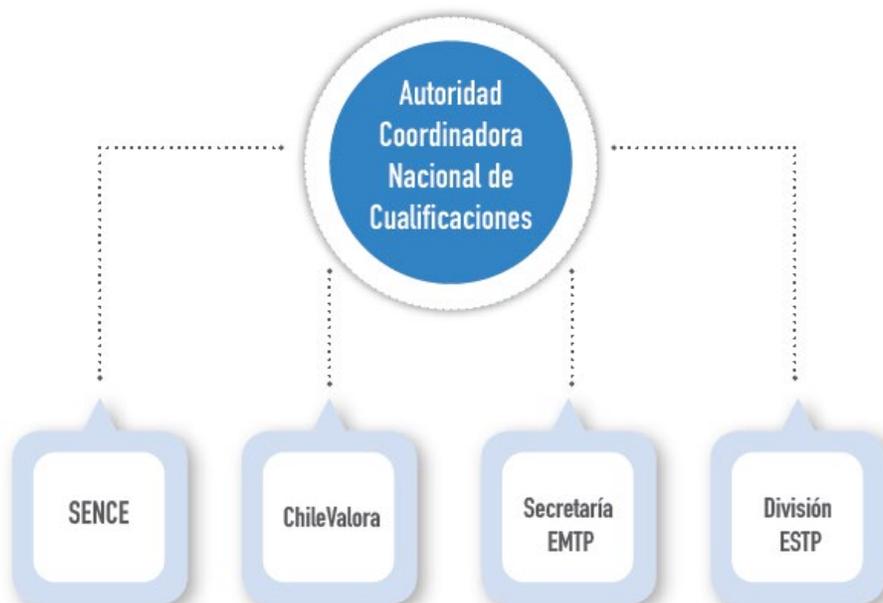


les, Organismos Sectoriales de Competencias Laborales y actores internacionales para facilitar el reconocimiento entre los niveles del Marco de Cualificaciones.

- Revisar y mejorar continuamente el diseño e implementación del Marco de Cualificaciones.
- Realizar recomendaciones para promover el uso del Marco de Cualificaciones en el sistema formativo.
- Disponer y administrar un registro de cualificaciones que represente las necesidades de los sectores económicos.
- Proponer los procesos para avanzar en la definición de las credenciales formativas en base a cualificaciones de los diferentes niveles formativos.
- Verificar que los poblamientos sectoriales se realizan bajo los estándares establecidos.

Para ello, la propuesta contempló que dicha Autoridad tuviera una relación directa y una participación activa de cuatro entidades estatales: División de Educación Superior TP (Mineduc), la Secretaría Técnica de Educación Media TP (Mineduc), Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales - ChileValora (Ministerio del Trabajo) y SENCE.

Propuesta Autoridad Coordinadora Nacional de Cualificaciones



Fuente: Propuesta Implementación MCTP, Mineduc (2021)



1.3.1 Hoja de ruta desarrollada en la Propuesta de Implementación del MCTP

La Propuesta organizó una hoja de ruta con las principales acciones que se desprenden de los estudios y diagnósticos, así como de las experiencias piloto del uso del MCTP, que serían necesarias de implementar en el corto, mediano y largo plazo para lograr que este instrumento sea un referente válido, conocido y orientador para fortalecer la formación TP en el país.

Con esto se intentaba realizar una transferencia paulatina de políticas rescatando lecciones y aprendizajes para no generar imposiciones hasta no lograr mayores acuerdos de política o institucionales.

La siguiente tabla presenta estas acciones, algunas de las cuales se encuentran avanzadas, mientras que otras, en tanto, no han sido abordadas aún:

Plazo	Acciones
Corto plazo	<ul style="list-style-type: none">a) Definir los objetivos del MCTPb) Realizar un diagnóstico del programa piloto y de articulación en sus diferentes nivelesc) Establecer una Autoridad Coordinadora Nacional de Cualificaciones que asuma el rol técnico de coordinación entre los diferentes actoresd) Desplegar un plan comunicacional para que la implementación del MC se mantenga en la agenda públicae) Fortalecer las capacidades en los actores del Sistema FTPf) Implementar el plan de actualización curricular de la Formación TP escolar integrando al MCTP como referente
Mediano plazo	<ul style="list-style-type: none">a) Disponer de un canal único con información del MC (poblamientos, prospección, otros)b) Establecer espacios de participación de los sectores económicos para incentivar el uso del MCTPc) Avanzar en que las credenciales de los diferentes niveles formativos se realicen en base a las cualificaciones del MCd) Diseñar Sistema de Cualificaciones con todos sus componentes y para todos los niveles formativos
Largo plazo	<ul style="list-style-type: none">a) Fortalecer las funciones y atribuciones de la Autoridad Coordinadora Nacional de Cualificaciones que permita Instalar el Sistema de Cualificacionesb) Avanzar en el uso del MC en todos los niveles de educación y de formación para el trabajoc) Identificar las modificaciones legales necesarias para su funcionamiento



Respecto de la última acción señalada en la tabla (modificaciones legales), la Propuesta profundiza en detalle en cuales serían las leyes y normativas³ que debieran ser modificadas para favorecer la implementación del MCTP de acuerdo a lo previsto y que permita que este instrumento cumpla, efectivamente, las funciones para las cuales fue creado. Para ello, el Ministerio de Educación encargó el año 2020 un estudio al Centro de Políticas y Prácticas en Educación (CEPPE) de la PUC que permitió identificar de manera explícita y precisa cuales serían las leyes y normas que debieran ajustarse, y en qué sentido debieran incorporarse dichos ajustes⁴.

En términos generales, dicho estudio arrojó la necesidad de realizar modificaciones legales, al menos, en los siguientes ámbitos de la política pública:

7. Institucionalidad
8. Currículum, estándares y evaluación del aprendizaje
9. Certificaciones
10. Calidad en la educación
11. Presencia (visibilidad) del MCTP

Las principales conclusiones de este estudio se presentan más abajo.

1.4. Propuesta de Implementación del MCTP Mineduc 2022

Un año después de publicada la Propuesta anterior, y dado que finalmente esta no fue implementada, la División Educación Superior TP convocó una Comisión Asesora Ministerial de Cualificaciones Técnico Profesional a partir de la publicación del Decreto N°5 promulgado el 07 de enero de 2022 y publicado el 14 de febrero del mismo año⁵. Este decreto estableció quienes debían ser sus Integrantes y determinó como sus funciones, las siguientes:

Realizar recomendaciones y propuestas para la implementación del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional en el sistema formativo, con el objeto de contribuir a la articulación entre sus niveles, basado en las cualificaciones presentes en los poblamientos sectoriales.

Proponer mecanismos de difusión de los estándares formativos de productos, procesos y procedimientos asociados al Marco de Cualificaciones Técnico Profesional.

3 Leyes consultadas para la Propuesta: Ley 19.518 (1997) fija nuevo estatuto de capacitación y empleo; Ley 20.129 (2006) establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior; Ley 20.267 (2008) crea el sistema nacional de certificación de competencias laborales y perfecciona el estatuto de capacitación y empleo; Ley 20.910 (2016) crea quince Centros de Formación Técnica Estatales; Ley 21.091 (2018) Sobre Educación Superior.

4 Estudio Análisis de leyes, reglamentos, decretos y otras normas relevantes para la implementación del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional en Chile. CEPPE (2020)

5 Decreto 5, EDUCACIÓN (2022) Biblioteca del Congreso Nacional de Chile - www.leychile.cl - documento generado el 29-Mar-2023 página 4 de 5



Contribuir a la identificación de acciones destinadas a avanzar en la conformación de un sistema de cualificaciones para todos los niveles formativos del sistema de formación técnico profesional.

Colaborar en identificar los vínculos y facilitar la coordinación, la interacción y la participación con actores nacionales e internacionales relevantes para el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional, tales como instituciones de educación superior, liceos técnico profesionales, organismos técnicos de capacitación (OTEC), consejos de competencias sectoriales, mesas de capital humano sectoriales, organismos sectoriales de competencias laborales, entre otros, con el objeto de facilitar el reconocimiento entre los niveles del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional.

Proponer iniciativas de revisión y mejoras continuas al diseño e implementación del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional.

Realizar recomendaciones para promover el uso del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional en el sistema formativo Técnico Profesional.

Proponer iniciativas que permitan disponer de un registro público de cualificaciones que represente las necesidades de los sectores económicos.

Asesorar para contribuir a la construcción de poblamientos sectoriales en el ámbito de cualificaciones técnico profesional, que consideren las competencias requeridas por los sectores económicos del país.

Estas funciones son, de acuerdo a lo definido en este decreto, de naturaleza consultiva y los integrantes propuestos para conformar esta Comisión de Cualificaciones son:⁶

- a. El Ministerio de Educación, específicamente a través de:
 - a.1. El Jefe(a) de la División de Educación Técnico Profesional de Nivel Superior, dependiente de la Subsecretaría de Educación Superior. Este integrante ejercerá la función de Presidente(a) de la Comisión de Cualificaciones Técnico Profesional.
 - a.2. El Secretario(a) Ejecutivo(a) de Educación Media Técnico-Profesional.
- b. El Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence).
- c. El Secretario Ejecutivo de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora).

Actualmente, la División Educación Superior TP se encuentra tramitando un nuevo decreto que suma la participación de nuevos integrantes, organismos de calidad, Ministerios de Hacienda y Economía, además de modificar su naturaleza para asumir un rol de carácter más resolutivo.

⁶ Complementario a esto, los integrantes nombraron a profesionales de sus dependencias, para que constituyeran una Secretaría Técnica para el cumplimiento de sus funciones. Esta definición se regularizó por ordinarios internos.



1.5. Resultados y propuestas de informes previos a este Estudio

Además de los elementos del contexto normativo de la política pública ya expuestos, para el Estudio que se desarrolló en el marco del presente trabajo se contó con diversos antecedentes generados en estudios y proyectos elaborados previamente.

Uno de los principales documentos utilizados en el análisis de este trabajo fue el estudio ya citado más arriba: *"Análisis de leyes, reglamentos, decretos y otras normas relevantes para la implementación del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional en Chile"* desarrollado el año 2020 por el equipo del Centro de Estudios en Políticas y Prácticas en Educación (CEPPE) a solicitud del Ministerio de Educación. Para llegar a identificar los cuerpos legales que deberían ser modificados para favorecer la implementación del MCTP en Chile, dicho estudio realizó un exhaustivo y profundo análisis de las condiciones normativas existentes en el país que podían dificultar o facilitar la implementación del Marco, a través de un trabajo metodológico extenso y preciso que permitió recoger la visión y aportes de los más relevantes actores del sistema TP. Además, en dicho trabajo, el CEPPE propuso también una hoja de ruta de acciones a corto, mediano y largo plazo necesarias de abordar para implementar el MCTP en el país.

A modo de síntesis, las principales conclusiones del mencionado estudio son:

- Las normas del ámbito laboral parecen ser más favorecedoras que limitantes de la instalación del MCTP dado que se reconoce que es labor del Estado el fomentar el desarrollo de la educación en todos sus niveles, y el reconocimiento del valor de la participación de la comunidad.
- La Recomendación 195 de la OIT se puede considerar favorecedora por cuanto establece el deber del Estado de contar con un marco nacional de cualificaciones.
- La Ley General de Educación, por su parte, reconoce y valida la educación no formal y faculta expresamente al Ministerio de Educación para reglamentar la validación de los aprendizajes adquiridos fuera del sistema educativo formal, permitiendo la entrega de certificaciones.
- Respecto de los CFT estatales ellos deben contemplar en su oferta académica programas y/o actividades de reconocimiento y certificación de aprendizajes de educación no formal, lo que favorece la implementación del MCTP.
- Las funciones de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales favorecen la implementación del MCTP toda vez que entregan al servicio público el control del Sistema, permitiéndole proponer las políticas de certificación de competencias, fijar las metodologías y procedimientos para la implementación del Sistema, y el desarrollar, adquirir, actualizar y aprobar, las propuestas para la generación, adquisición y actualización, y acreditación, de las Unidades de Com-



petencias Laborales que se aplicarán.

- Los procesos participativos del sector productivo y de los trabajadores puede ser favorecedor para la implementación del MCTP si permite la apropiación de las unidades de competencias laborales y no su imposición.
- Las entidades contempladas en la Ley 19.518 cuentan con atribuciones que les permitirían favorecer la implementación del MCTP.
- Por su parte, el SENCE es el encargado de diseñar, formular, desarrollar y evaluar instrumentos de fomento para el desarrollo del Sistema, y desarrollar y evaluar programas y acciones de capacitación laboral, todo lo que puede ser nutrido con el contenido del MCTP. Sin embargo, podrían requerirse adecuaciones importantes de las unidades, acciones, perfiles, procedimientos, metodologías, etc. Una limitante para el MCTP es que su aplicación en el ámbito de la capacitación laboral dependa de la voluntad de los integrantes del Consejo y del Servicio.
- La Ley 20.267, que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el estatuto de capacitación y empleo favorece la implementación de MCTP.
- En cuanto al aseguramiento de la calidad, es un factor limitante el enfoque de gestión de procesos que se da en el ámbito de las capacitaciones y certificaciones de competencias para procurar la entrega de un servicio de calidad (la falta de preocupación por el proceso formativo y los resultados obtenidos dificulta que los conocimientos obtenidos o certificados puedan ser considerados para la convalidación del plan de estudios y/o el acceso en la educación superior).
- La asociación del financiamiento público para los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales a la utilización de los criterios, procedimientos, metodologías y unidades de competencias laborales validadas por la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales favorece la implementación del MCTP.
- Respecto de la Institucionalidad relacionada, las mayores limitaciones en el ámbito laboral dice relación con la omisión en la normativa que rige el actuar y atribuciones del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y su Subsecretaría sobre temáticas relativas a la formación y capacitación de los trabajadores, así como de las certificaciones de sus aprendizajes.
- Por otra parte, el Ministerio de Educación no cuenta con facultades de decisión respecto de las políticas públicas de formación y reconocimiento de aprendizajes en el ámbito laboral.



Dicho informe presenta, además, un cuadro muy completo que resume las normas analizadas, identificando los elementos principales de cada una de ellas que facilitan o dificultan la implementación del MCTP, siendo un insumo indispensable para abordar el desafío de las modificaciones legales requeridas.

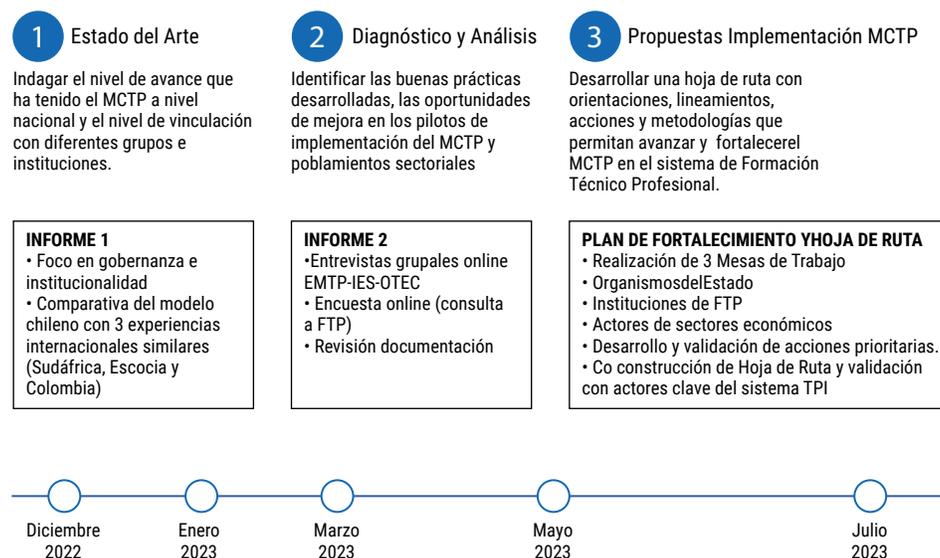
El cuadro se encuentra entre las páginas 100 y 117 de la Parte N°1 de dicho Estudio a saber, *"Diagnóstico de las condiciones para la implementación del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional, correspondiente a los objetivos específicos 1 y 2 del estudio."*

1.6. Descripción de este Estudio

El Estudio que se reporta en este Informe tuvo como objetivo general *"Indagar el nivel de avance que ha tenido el MCTP a nivel nacional y el nivel de vinculación con diferentes grupos e instituciones, asimismo, identificar las buenas prácticas desarrolladas, las oportunidades de mejora y desarrollar una hoja de ruta con orientaciones, lineamientos, acciones y metodologías que permitan avanzar y fortalecer el MCTP en el sistema de Formación Técnico Profesional"*.

Para dar cumplimiento a dicho propósito contempló una duración de seis meses, iniciándose en diciembre del año 2022 para finalizar en julio de 2023. Metodológicamente se estructuró mediante la realización consecutiva de tres fases. Durante las tres fases del Estudio se desarrollaron diversas acciones destinadas a completar los objetivos, generando tres Informes que dan cuenta de los resultados y recomendaciones en cada una de las fases y que son, en su conjunto, insumos clave para la elaboración de este informe final.

En la siguiente gráfica se muestran los productos y acciones más relevantes llevadas a cabo en cada una de las fases del presente Estudio:



Fuente: Elaboración propia.



En el siguiente capítulo se describe la metodología utilizada y los productos generados en cada una de las Fases descritas en el esquema.

2. METODOLOGÍA GENERAL DEL ESTUDIO

A continuación, se describe la metodología aplicada en cada una de las tres fases del Estudio que permitieron generar los productos comprometidos en cada una de ellas, todos insumos que de manera progresiva fueron utilizados para elaborar el producto central de este Estudio, a saber, el Plan de fortalecimiento para la implementación del MCTP.

2.1. FASE I: Actualización Estado del Arte MCTP

El objetivo de la Fase I del Estudio fue *revisar el estado del arte en torno a la implementación del MCTP considerando comparativa internacional, buenas prácticas y aspectos críticos para su desarrollo en función de gobernanza e institucionalidad y relevando todas las funciones del instrumento*. Por ello, metodológicamente esta fase se centró en la revisión bibliográfica y de antecedentes conceptuales disponibles en la literatura especializada respecto de los marcos de calificaciones a nivel internacional. A partir de ello, se fueron generando de manera paulatina avances en el mapeo del estado del arte.

En el Anexo N°1 de este Informe se detallan los antecedentes bibliográficos que fueron consultados durante esta Fase del Estudio.

Los avances de esta fase fueron siendo presentados y discutidos en el equipo responsable del estudio y también con la contraparte, para ir enriqueciendo los análisis e identificando los aspectos que debían ser profundizados y/o complementados, reorientado el foco cuando fue necesario. Estas reuniones se llevaron a cabo en las siguientes fechas⁷:

- Jueves 5 de Enero 2023
- Martes 7 de febrero 2023
- Lunes 13 de febrero 2023

En síntesis, las acciones principales de esta Fase consistieron en:

12. Revisión y análisis de documentos base existentes sobre el MCTP, tanto a nivel oficial del Ministerio de Educación, como otros de divulgación pública.

⁷ Dado que el inicio formal del proyecto se retrasó, la realización de este informe sólo contó con un mes, por lo que se acordó la entrega de un primer informe dentro de los plazos del convenio (12 enero, 2023). Sin embargo, se realizaron ajustes con posterioridad a esta entrega, siendo entregado el Informe Técnico 1 en versión final el 1° de marzo, 2023. Esta versión final, incluye los 3 casos de estudio a petición de Mineduc y los cuadros comparativos de manera de facilitar la comprensión del lector.



13. Revisión y análisis de literatura académica focalizada en los actuales enfoques para la ESTP y en el enfoque de capacidades para el desarrollo humano.
14. Levantamiento de experiencias internacionales y nacionales relativas a la implementación de Marcos de Cualificaciones, similares a la realidad chilena.
15. Redacción del Informe en versiones de avance paulatino y progresivo.
16. Reuniones de discusión sobre los hallazgos encontrados y retroalimentación entre el equipo responsable del estudio y la contraparte para orientar el informe final de la fase.

Luego de realizadas las acciones señaladas se elaboró y entregó el producto de la Fase I:



Informe Técnico 1:

Estado del arte en torno a la implementación del MCTP considerando comparativa internacional, buenas prácticas y aspectos críticos para su desarrollo en función de gobernanza e institucionalidad y relevando todas las funciones del instrumento.

Fecha de la entrega comprometida según convenio: **12 de enero, 2023**

2.2. FASE II: Diagnóstico de brechas en la implementación del MCTP

El objetivo de la Fase II fue *elaborar un informe con un diagnóstico de la implementación del MCTP tomando en cuenta estándares internacionales, usos y apropiación con grupos de interés tanto en instituciones públicas y privadas y lineamientos del Gobierno.*

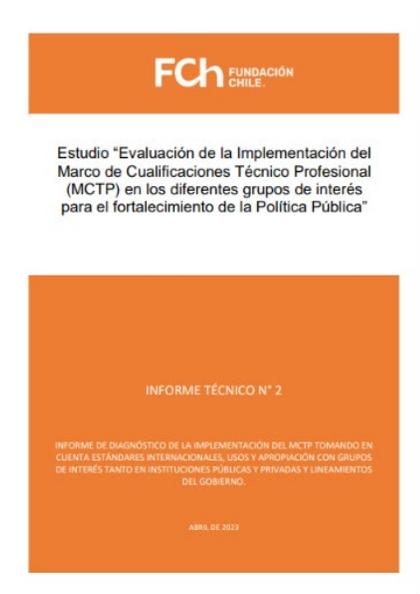
Para dar cumplimiento al objetivo señalado, esta fase se organizó en torno a tres acciones metodológicas las cuales se describen más abajo:

- a) Entrevistas grupales a actores clave de instituciones de Formación Técnico Profesional (FTP)



- b) Encuesta online a instituciones de FTP
- c) Lectura y análisis de documentos e informes previos relacionados al tema

Luego de realizadas las acciones metodológicas se elaboró y entregó el producto de la Fase II:



Informe Técnico 2:

Informe de diagnóstico de la implementación del MCTP tomando en cuenta estándares internacionales, usos y apropiación con grupos de interés tanto en instituciones públicas y privadas y lineamientos del gobierno.

Fecha de la entrega comprometida según convenio: **09 de marzo, 2023**

Acción 1:

Entrevistas grupales (EG) a actores clave de instituciones de FTP

Con el propósito de recoger una visión actualizada, colectiva y sistémica de la implementación del MCTP en las instituciones de formación técnico profesional que han tenido algún acercamiento al uso del instrumento, se decidió realizar entrevistas grupales (EG) con actores relevantes de aquellas instituciones que han participado en algunas de las iniciativas oficiales impulsadas desde el Mineduc o la FCH en las cuales se promovió explícitamente el uso del Marco (ej. ELEVA, Piloto de Mantenimiento 4.0 y/o Piloto de Implementación de Turismo), como también de instituciones que hubieran explorado o desarrollado su uso de manera autónoma. En concreto, el propósito de estas entrevistas grupales fue recoger la apreciación de los actores clave respecto de la apropiación del MCTP en la institución que representan luego de transcurrido un tiempo desde su primer acercamiento al instrumento y/o a la política pública que lo impulsa.

Las EG fueron instancias online (vía Teams) en que se reunió un conjunto acotado (entre 5 y 8 personas)⁸ de actores representantes de un mismo nivel formativo TP: EMTP – IES – OTEC. Debido a la época del año en que se realizó la convocatoria (mediados de enero) se decidió invitar a las instituciones y personas con las cuales se contaba con un contacto directo por parte de la FCH. Se priorizó que los invitados cum-

⁸ En el caso de los Liceos EMTP se llegó a un total de 11 personas de manera excepcional representando a 10 Liceos.



plieran un rol directivo académico en la institución para contar con una mirada global respecto de la experiencia de cada institución.

Cabe destacar que en la invitación se les envió una pauta con la presentación de la instancia y los temas/preguntas que se abordarían para que pudieran prepararse mejor. A todos los asistentes, independiente del nivel formativo, se les realizaron las mismas preguntas a partir de los siguientes 4 temas que se consideraron en su desarrollo:

Impacto del MCTP en su institución	1. Después de sus experiencias de implementación del MCTP, ¿Cuál ha sido el impacto real de dicho proceso en su institución?
Factores de la implementación	2. ¿A qué factores y condiciones atribuye usted el resultado que hoy visualiza sobre la implementación del MCTP en su institución?
Desarrollo de la política pública del MCTP	3. ¿Qué aspectos de la institucionalidad o de la política pública del MCTP consideran ustedes que están pendientes?
Relación del MCTP con la política pública	4. ¿Qué relación establecería usted entre el MCTP y los siguientes pilares de la política pública? <ul style="list-style-type: none"> a. Desarrollo y equidad territorial b. Igualdad y equidad de género c. Desarrollo sostenible d. Interculturalidad e inclusión

Finalmente, se llevaron a cabo 4 entrevistas grupales, que se detallan a continuación:

Nivel formativo	Fecha realización	Cantidad de asistentes
EMTP:	Jueves 19 de enero, 11:00 a 12:30 pm	11 ⁹
IES:	Jueves 19 de enero, 15:00 a 16:30 pm	8
IES:	Viernes 20 de enero, 11:00 a 12:30 pm	7
OTEC:	Martes 24 de enero, 11:00 a 12:30 pm	3 ¹⁰

Adicionalmente, y de manera excepcional se realizó una quinta entrevista de manera individual al director del Sector de Mantenimiento y Logística de INACAP, debido a la imposibilidad de contar con él en los horarios definidos para las instancias grupales. Dada la experiencia y trayectoria de dicha institución en el uso del MCTP y a su relevancia

⁹ Hay que señalar que producto de la época del año en que se realizó la convocatoria, no fue posible contar con la mayoría de los Liceos que participaron del Piloto de Mantenimiento 4.0 del MCTP, ya que se encontraban de vacaciones.

¹⁰ En el último momento, dos participantes avisaron de su imposibilidad de asistir.



para el sector FTP se optó por hacer esta excepción. En el Anexo N°2 se presenta el detalle de las personas e instituciones que participaron de las EG.

Para optimizar el uso del tiempo y la concentración de las personas, un miembro del equipo de FCH fue tomando notas en un panel de Google Jamboard de las opiniones y aportes, mientras el otro moderaba la conversación. De esta manera, además de la grabación de las sesiones se cuenta con la síntesis del Jamboard que se encuentran en poder del equipo ejecutor en la Fundación Chile.

Una vez finalizadas las entrevistas se procedió a la sistematización y análisis de la información obtenida en éstas. En el caso de las EG se planteó realizar un análisis cualitativo en torno al discurso generado por los participantes, para ello:

1. Se reordenaron los aportes del Jamboard en cada panel, agrupándolos según tema o algún criterio común entre ellos, para, a partir de eso generar las categorías emergentes del análisis.
2. Se transcribió cada aporte a planillas Excel (una para cada nivel educativo), indicando el participante. En este paso se complementaron los aportes con algunas ideas registradas por los miembros del equipo de manera individual.
3. A cada aporte se lo relacionó con un tema y las categorías emergentes del análisis que se presentan en el siguiente cuadro.

De esta manera, para cada uno de los 4 temas originales se construyeron diversas categorías a partir del desarrollo de las entrevistas grupales, las que se presentan en el siguiente cuadro:

Impacto del MCTP en su institución	Los impactos se clasificaron de acuerdo al grado o nivel que tuvieron los distintos elementos de la implementación del MCTP a nivel institucional pudiendo ser: alto-positivo, mediano o bajo-negativo. Luego, en el análisis realizado, también se pudieron distinguir algunas categorías emergentes, que en términos generales son cinco grandes temas: a) impactos que describen la profundidad de la integración del MCTP en la institución; b) impactos que se relacionaban con la potencial transferencia a otros sectores que pudiesen realizar las instituciones; c) impactos que se constituyeron en incentivos para la implementación en la institución; d) impactos relativos a la apropiación de la política pública ; y e) impactos asociados a la vinculación con el medio que tuvieron las instituciones.
---	---



Factores de la implementación	<p>Los factores y condiciones que los entrevistados atribuyen al resultado que visualizan en sus instituciones sobre la implementación del MCTP, permiten diferenciar dos grandes categorías: facilitadores y obstaculizadores, los que a su vez se pueden distinguir en externos e internos; además, el análisis realizado permitió observar que dichos factores eran relativos a los siguientes temas generales:</p> <ul style="list-style-type: none">· Apoyo y desarrollo de capacidades institucionales· Características del equipo institucional· Compromiso de los stakeholders· Condiciones del entorno· Definiciones de la política pública
Desarrollo de la política pública del MCTP	<p>El desarrollo de la política pública del MCTP permitió que los entrevistados manifestaran aquellos elementos que se consideraban pendientes o en desarrollo en esta línea. Al respecto, el análisis de las entrevistas permitió recoger información sobre los siguientes temas generales:</p> <ul style="list-style-type: none">· Acompañamiento y capacitación· Definiciones de la política pública· Incentivos para la implementación· Recursos· Vínculos con las empresas
Relación del MCTP con la política pública	<p>Para el desarrollo de esta pregunta, se le solicitó a los entrevistados la relación que establecerían entre el MCTP y distintos elementos de la política pública (Desarrollo y Equidad Territorial, Género, Desarrollo Sustentable, Interculturalidad, Inclusión). Al tratarse de un planteamiento exploratorio, las respuestas esbozadas permitieron distinguir variados temas en el establecimiento de dicha relación además de una valoración sobre ella (escasa, potencial, suficiente). Algunos de los temas tratados fueron: Normativas y leyes; Oportunidades para la formación; Equidad; y Diseño del MCTP.</p>

A partir de las categorías construidas en cada tema, se desarrolló la sistematización de brechas que se presentará como resultados de la Fase II, en el capítulo siguiente.

Acción 2: Encuesta online “Consulta Apropriación del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional”

De manera complementaria a las entrevistas grupales, se aplicó una encuesta online a la totalidad de instituciones de formación técnica profesional del país con la finalidad de tener una visión más amplia de



la realidad nacional más allá de la experiencia de las instituciones FTP que se sabe, han tenido algún acercamiento al uso del MCTP. Por ello, esta Encuesta se definió como una propuesta de “Consulta de Apropiación” a nivel nacional para conocer las impresiones y percepciones de las instituciones de formación TP sobre cómo se encuentra hoy la implementación de este referente en los procesos institucionales y formativos a lo largo del país. La encuesta permitió, además, recoger opiniones y representar las necesidades de las instituciones del sistema en futuras etapas de la construcción de esta política pública.

La Encuesta fue desarrollada y difundida a través de un formulario de Google Forms y dirigida a los representantes académicos de todas las instituciones de formación técnica profesional del país, según constara en las bases de datos disponibles en el Ministerio de Educación (EMTP e IES) y en SENCE (OTEC). Se solicitó que fuera una sola persona la que respondiera la encuesta a nivel institucional y cuyas respuestas fueran representativas de la realidad de toda la institución y no solo de una especialidad/carrera/sede o curso.

En el caso de las IES se intentó enviarla al director o vicerrector académico, y cuando eso no fue posible, se optó por algún cargo asociado al desarrollo del modelo educativo y/o curricular. Misma situación con las OTEC. En el caso de los Liceos EMTP, se priorizó el envío a los directores.

Debido a la época del año en que fue aplicada no se buscó obtener representatividad en las respuestas, pero si una ampliación de las opiniones. Por ello se optó por su envío censal, es decir aun cuando la institución no conociera o no hubiera utilizado aún el MCTP.

La difusión del instrumento se realizó en el periodo comprendido entre el 24 de enero y el 06 de marzo de 2023. La convocatoria para recibir respuestas fue realizada mediante el envío de mails masivos al correo electrónico del contacto señalado en las bases de datos disponibles. Tanto a las Instituciones de Educación Superior (IES) como a los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) el envío se efectuó mediante el sistema de mensajería *fidelizador.com* a cargo de Fundación Chile. En estos casos, se reenvió un recordatorio el 23 de febrero y otro el 02 de marzo, 2023.

En tanto, para los Liceos EMTP, por disposición de la Subsecretaría Técnica de EMTP, el envío quedó a cargo del Ministerio de Educación. Al ser periodo de vacaciones, el Ministerio decidió postergarlo hasta el retorno de los profesionales y directivos al inicio del periodo lectivo escolar, en marzo 2023.

La síntesis de las encuestas enviadas es la siguiente:

Nivel formativo	Envíos totales
EMTP	929
IES	75
OTEC	3.193



Una vez finalizado el plazo establecido para recibir respuestas se procedió a cerrar el formulario y llevar a cabo el análisis cuantitativo y cualitativo, cuando fuera el caso. En el Anexo N°3 se presenta el instrumento completo aplicado, sin embargo, para focalizar el análisis de la información obtenida en aquella más pertinente con los propósitos de este Estudio, se seleccionaron las siguientes 9 preguntas de la Encuesta:

- N°5: En su institución, ¿conocen el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP)?
- N°7: ¿Su institución ha participado de alguna experiencia piloto del MCTP liderada por Mineduc?
- N°8: En su institución, ¿han utilizado el MCTP?
- N°9: Si la respuesta a la pregunta anterior fue NO, ¿por qué motivos no lo han utilizado? Marque todas las que corresponda
- N°10: Si la respuesta a la pregunta N°8 fue SI, ¿para qué han usado el MCTP en su Institución? Marque todas las que corresponda:
- N°13: ¿Qué porcentaje de la oferta formativa de su institución está alineada al MCTP? Realice una estimación
- N°15. ¿Qué porcentaje del cuerpo docente/académico de su institución conoce el MCTP? Realice una estimación.
- N°17: A continuación, le pedimos que señale qué tan relacionado está (o qué tanto favorece) el MCTP al desarrollo de los siguientes conceptos o pilares de la política pública del Ministerio de Educación: Desarrollo o equidad territorial – Igualdad y equidad de género – Desarrollo sostenible – Interculturalidad e inclusión.
- N°18: ¿Qué esperarías/recomendarías/pedirías usted, como representante de su institución, de la autoridad estatal a cargo de impulsar la implementación del MCTP como política pública?

Acción 3: Revisión y análisis de documentación asociada a la implementación de Marcos de Cualificaciones

Esta tercera acción se desarrolló de manera más amplia y extendida a la Fase II. El objetivo fue recabar información disponible en informes o estudios anteriores respecto de la implementación del MCTP y/o temas asociados a esto. Por ello, se revisaron y analizaron los resultados, conclusiones y recomendaciones de los siguientes documentos, los que fueron integrados en el desarrollo de las reflexiones del presente informe.

- Análisis de leyes, reglamentos, decretos y otras normas relevantes para la implementación del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional en Chile.
- Informe N°5, Parte 2: Hoja de ruta para la implementación de las modificaciones sugeridas y de las nuevas normativas que facilitarían la instalación del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional y minuta con los resultados de la sesión de co-diseño



con al mandante. Centro UC Estudios de Políticas y Prácticas en Educación (CEPPE), Enero 2020

- Informe Final de Resultados Proyecto de Implementación MCTP. Fundación Chile, 2021
- Propuesta de Implementación del Marco de Cualificaciones. Ministerio de Educación, 2021
- Recomendaciones de institucionalidad para la implementación del Marco de Cualificaciones en Chile. Raffaella Sarroca, 2020.
- Lineamientos para la articulación considerando el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional. Ministerio de Educación, 2021.
- Lineamientos para el desarrollo del poblamiento sectorial del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional. Ministerio de Educación, 2021.
- Diagnóstico sobre Articulación entre los distintos niveles formativos del sistema de educación superior en el subsistema técnico profesional, y entre la oferta formativa y el mundo del trabajo. Ministerio de Educación, mayo 2021
- Estado de la implementación del MCTP y la articulación en la ESTP. Red Técnica de Trabajo Colaborativo (RTTC), 2022.
- Agenda de Productividad 2023. Ministerio de Hacienda, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2023
- Informe 1: Estado del arte en torno a la implementación del MCTP comparativa internacional, buenas prácticas, gobernanza e institucionalidad y relevando todas las funciones del instrumento. Fundación Chile, 2023

Para el análisis se compararon los resultados y recomendaciones señalados en cada uno de estos documentos y luego se sintetizaron para incluirlos como parte de las reflexiones finales de la Fase II de este Estudio.

Síntesis de acciones metodológicas de la Fase II

Período de realización: 16 de enero al 06 de marzo, 2023

• Colectivas de grupo pequeño (máx. 8 personas)
• Invitados con experiencia en uso de MCTP
• Online vía TEAMS y apoyo Jamboard
• Organizadas por nivel formativo
EMTP-IES-OTEC
• Análisis cualitativo del discurso

Entrevistas grupales 1

• Consulta a nivel institucional en FTP (EMTP-IES-OTEC)
• Envío censal anivel nacional
• Dirigida a la autoridad académica registrada en BBDD disponibles en Mineduc y SENCE.
• Uso de Formulario de Google
• Análisis cuantitativo y cualitativo

Encuesta online 2

• Documentos con resultados y/o análisis previos de al implementación del MCTP
• 9 documentos seleccionados
• Preferencia adocumentos con + autoría opatrocinio del Mineduc + análisis de als conclusiones y recomendaciones para establecer síntesis común

Revisión documental 3

Fuente: Elaboración propia, FCH



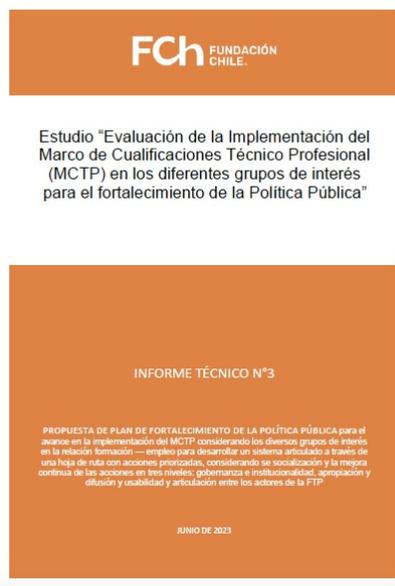
2.3 FASE III: Plan de Fortalecimiento de la política pública para la Implementación del MCTP y Hoja de Ruta con acciones prioritizadas.

El objetivo de la Fase III fue *elaborar un informe con un plan de fortalecimiento de la política pública para el avance en la implementación del MCTP considerando los diversos grupos de interés en la relación formación – empleo para desarrollar un sistema articulado a través de una hoja de ruta con acciones prioritizadas considerando su socialización y la mejora continua de las acciones en tres niveles: gobernanza e institucionalidad, apropiación y difusión y usabilidad y articulación entre los actores de la FTP.*

Para dar cumplimiento al objetivo señalado, esta fase se organizó en torno a las acciones metodológicas que se describen a continuación:

4. Realización de Mesas de Trabajo con actores clave del sistema TP a nivel nacional
5. Construcción de Acciones Globales para el fortalecimiento de la implementación del MCTP
6. Validación y ajuste de Acciones Globales
7. Construcción y validación de la Hoja de Ruta

Luego de realizadas las acciones señaladas se elaboró y entregó el producto de la Fase II:



Informe Técnico 3:

Propuesta de plan de fortalecimiento de la política pública para el avance en la implementación del MCTP considerando los diversos grupos de interés en la relación formación – empleo para desarrollar un sistema articulado a través de una hoja de ruta con acciones prioritizadas, considerando su socialización y la mejora continua de las acciones en tres niveles: gobernanza e institucionalidad, apropiación y difusión y usabilidad y articulación entre los actores de la FTP.

Fecha de la entrega comprometida según convenio: **05 de junio, 2023**

A continuación, se describe en detalle cada una de las acciones metodológicas llevadas a cabo en esta tercera fase del Estudio:



Acción 1: Realización de Mesas de trabajo con actores clave del sistema TP a nivel nacional

La primera acción de esta Fase consistió en proponer y priorizar acciones que pudieran abordar las brechas identificadas en la fase anterior y que fueron sistematizadas en el informe 2 de este Estudio. Para ello, se convocó a una serie de actores clave del sistema TP nacional a participar de Mesas de Trabajo. Estas instancias fueron organizadas en tres grupos atendiendo al tipo de participante, por ello se realizó una con representantes de los organismos del Estado relacionados con la implementación del MCTP, otra con actores de las instituciones de formación TP en sus tres niveles (EMTP, IES y OTEC), y una tercera, con representantes de gremios, sectores económicos y trabajadores.

Las tres mesas se realizaron en la Fundación Chile según lo indicado en la siguiente tabla:

Actor del Sistema TP	Fecha realización	Cantidad de asistentes ¹¹
Organismos del Estado	Jueves 19 de enero, 11:00 a 12:30 pm	18
Instituciones de Formación TP	Jueves 19 de enero, 15:00 a 16:30 pm	17
Actores económicos, gremios y trabajadores	Viernes 20 de enero, 11:00 a 12:30 pm	13

El trabajo concreto que se les solicitó realizar a los participantes de las distintas Mesas consistió en analizar un conjunto de las brechas presentadas y organizadas según los ámbitos sistematizados en la Fase anterior¹², proponer acciones que abordaran dichas brechas, para luego asignar a dichas acciones una alta- media o baja prioridad.

Para optimizar el tiempo, a cada grupo se le asignaron sólo algunos de los ámbitos de brechas. En cada Mesa, el trabajo fue facilitado por un consultor de FCH quien fue tomando apuntes y completando una matriz online, la que luego se presentó a la audiencia.

¹¹ El listado con el detalle de los asistentes y las firmas de asistencia a las mesas se encuentra en el Anexo N°4

¹² En el próximo capítulo, a modo de resultados, se presentan las brechas organizadas en los seis ámbitos que fueron sistematizados en la Fase II.



Ejemplo de Matriz utilizada para guiar el trabajo de priorización de acciones en las Mesas de Trabajo

Ambito	Brechas	Posibles acciones para acortar brecha	Prioridad Alta/media/baja
Definiciones de la política pública del MCTP	Faltan definiciones sobre un sistema nacional de certificación de cualificaciones que permita un reconocimiento más transversal del MCTP y concordar criterios de evaluación generales.		
	Faltan mayores directrices desde el MCTP sobre los distintos eslabones de la política pública, que permita comprender la complejidad de la implementación.	Definir un plan de acción anual que permita actualizar el estado de desarrollo del MCTP en las distintas dimensiones de su implementación. Avanzar en el plano normativo de la política pública que permita definir y delinear responsabilidades, indicadores y tareas relativas la implementación MCTP.	Alta Media
	Definir lineamientos básicos del sistema a partir de una estructura interministerial que se aboque a tareas macro, con mirada hacia el futuro	Definir el tipo de gobernanza institucional y alcances, actores y financiamiento, responsabilidades relativas a la implementación MCTP. Establecer normativa base que permita el aseguramiento institucional de dicha gobernanza. Potenciar la comunicación en torno a los elementos y actores que componen el sistema en la actualidad	Alta
Definiciones de la política pública del MCTP	Faltan definiciones sobre un sistema nacional de certificación de cualificaciones que permita un reconocimiento más transversal del MCTP y concordar criterios de evaluación generales. Faltan mayores directrices desde el MCTP sobre los distintos eslabones de la política pública, que permita comprender la complejidad de la implementación. Definir lineamientos básicos del sistema a partir de una estructura interministerial que se aboque a tareas macro, con mirada hacia el futuro Dilucidar mecanismos de financiamiento del sistema en base a fondos públicos.	Diseñar un modelo de financiamiento y rendición desde los mecanismos existentes, tanto en los poblamientos como en la implementación misma.	Alta
	Poco valor del MCTP en los procesos de acreditación de la calidad institucional.	Si se dan elementos anteriormente mencionados, es posible que la acreditación termine absorbiendo el MCTP como parte de los procesos de calidad.	Media



Acción 2: Construcción de Acciones Globales para el fortalecimiento de la implementación del MCTP.

Una vez finalizadas las 3 Mesas de Trabajo convocadas, el equipo de FCH se dio la tarea de analizar y sistematizar las acciones propuestas y priorizadas por los participantes de las Mesas.

Este trabajo se llevó a cabo mediante una metodología de análisis emergente a partir de la información obtenida con la finalidad de construir las acciones que se presentarán en el plan de fortalecimiento y la hoja de ruta. De esta manera, se procedió a realizar las siguientes tareas:

1º Agrupar en una planilla todas las propuestas de acciones señaladas por cada uno de los grupos que trabajaron en las distintas mesas, para cada uno de los ámbitos, marcando en "negrita" aquellas que habían sido priorizadas por cada grupo, tal como se aprecia en la imagen:

Ejemplo de planilla con acciones propuestas por las Mesas en torno al ámbito de "Definiciones de la Política Pública"

	Faltan definiciones sobre un sistema nacional de certificación de cualificaciones que permita un reconocimiento más transversal del MCTP y concordar criterios de evaluación generales.	Faltan mayores directrices desde el MCTP sobre los distintos eslabones de la política pública, que permita comprender la complejidad de la implementación.	Definir lineamientos básicos del sistema a partir de una estructura interministerial que se aboque a tareas macro, con mirada hacia el futuro	Dilucidar mecanismos de financiamiento del sistema en base a fondos públicos.	Poco valor del MCTP en los procesos de acreditación de la calidad institucional.
Mesa 1 RAFA	<p>Falta de gobernanza, definir una gobernanza, o aumentar las atribución que hoy tiene la comisión. Darle un ritmo diferente. Parece no haber sistema solo componentes sueltos. Normativa que crea la institucionalidad/la entidad a cargo. Falta una institucionalidad, existencia legal. Que habría que destrabar. No esta en la agenda legislativa.../hay un tema en la agenda política, hay desconocimiento general en estos actores. Generar una estrategia de trabajo con las comisiones de trabajo de educación....evangelizar...subirlo a la agenda. Existen resistencias, en particular en el mundo universitario. Desconfianza, interés de mantener supremacía. Aparece tema de créditos transferibles. Falta una regulación de títulos y grados. La autonomía organizacional puede jugar en contra en ese sentido. Es curioso, tanto reflexión...pero falta de acciones concretas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Preparar propuesta de institucionalidad. 2. Generar estrategia de trabajo con agenda pública (que defina actores claves a convocar). 3. Armar programa público Dipres o BID... u otro (Financiamiento). 				



Mesa 1 NICO		<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir un plan de acción anual que permita actualizar el estado de desarrollo del MCTP en las distintas dimensiones de su implementación. 2. Avanzar en el plano normativo de la política pública que permita definir y delinear responsabilidades, indicadores y tareas relativas a la implementación MCTP. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir el tipo de gobernanza institucional y alcances, actores y financiamiento, responsabilidades relativas a la implementación MCTP. 2. Establecer normativa base que permita el aseguramiento institucional de dicha gobernanza. 3. Potenciar la comunicación en torno a los elementos y actores que componen el sistema en la actualidad 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar un modelo de financiamiento y rendición desde los mecanismos existentes, tanto en los poblamientos como en la implementación misma 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si se dan elementos anteriormente mencionados, es posible que la acreditación termine absorbiendo el MCTP como parte de los procesos de calidad.
Mesa 1 AMR	<p>ChileValora solo certifica PO. Falta lenguaje común, debiéramos todos hablar de cualificaciones en la formación. El MCTP solo regula a TP. Las empresas (la mayoría) no conocen el MCTP. SENCE debe poder avanzar más decididamente. Hay resistencias desde el mundo académico. Hay mucho por avanzar antes a un Sistema de Cualificaciones. Tenemos que AUNAR criterios entre los distintos actores. Asumir una definición política de los Ministerios relacionados que sea un incentivo para los distintos actores. Cada Ministerio (ej Energía) debe aportar apoyo técnico para el desarrollo de perfiles ocupacionales requeridos por el sector económico. Pilares esenciales: normativo legal (comisión en marcha), sensibilizar a la autoridad con testimonios reales de trabajadores, equipos técnicos de las instituciones deben demandar para generar redes de capacidades. Las rutas están truncadas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Plan comunicacional estratégico nacional 2. Todas las instituciones FTP deben evaluar los aprendizajes para poder certificar (ej. SENCE) 3. Tener una institucionalidad clara y definida. No puede ser que existan equipos técnicos en cada repartición. Subse Educación preside la Comisión con el Subse del Trabajo (decreto en desarrollo) 4. Actualizar decretos y leyes que refuercen la calidad en la FTP y formalicen al MCTP dentro de ella. 5. Exponer el MCTP ante las comisiones del congreso (Trabajo y Educación, al menos) 6. Involucrar a los trabajadores para que la demanda provenga de ellos también. 				
Mesa 2 RAFA	<p>Falta mirada estratégica asociada a los sectores claves del desarrollo del país. Falta gobernanza con la mirada de los ministerios de trabajo, educación y economía. Falta incorporar elementos fuertes de inclusión, por ejemplo. Esto es ley, por ejemplo ley de inclusión laboral. Tiene que haber un fuerte vínculo con los sectores productivos. Los estándares indicativos, por ejemplo de los liceos tienen que conversar mejor con el MCTP. Los estándares de calidad deben estar más vinculados al MCTP. Debe incluir las competencias blandas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gobernanza e institucionalidad, con mirada multisectorial y fuerte vínculo a la matriz productiva del país. 2. A su vez debe alinear los estándares de calidad, coherencia hacia el MCTP. 3. Debe brindar certezas que favorezcan el alineamiento del las Instituciones de formación. 				



<p>Mesa 2 NICO</p>	<p>Más que seguir intencionando elementos nuevos, habría que potenciar los ya existentes. Orientar la certificación de competencias considerando los posibles cambios en la regulación (por ej SENCE). La certificación debe estar relegada a entidades externas, no sean las instituciones formadoras, para que tenga un valor agregado.</p>	<p>Contar con mejores referentes globales y evitar que las instituciones se estén mirando solamente entre ellas. (por ejemplo: WorldSkills)</p>	<p>Ausencia de alineamiento institucional detrás de la política de estado. Falta que exista una entidad interministerial, además de alinear comunicacionalmente al interior de estas instituciones (por ej: UCE, CPEIP, etc)</p>		
<p>Mesa 2 AMR</p>	<p>Carencia de la calidad de la “moneda de cambio” (credenciales). Unificar el valor del MCTP y ponerse de acuerdo, estandarizar. Incorporar a las empresas en la evaluación de las cualificaciones, por ejemplo. Posicionarse en el territorio en que esté ubicada la institución para articularse con las empresas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Incluir a la empresa para asignarle ese valor común a las cualificaciones, sin tener que pasar de nuevo y pagar por obtener dicho valor (sello). Trabajar con los actores relevantes de la empresa (jefes operación o producción). 2. Alinear el curriculum nacional EMTP al MCTP 3. Avanzar en el desarrollo de confianzas entre instituciones y también con el sector económico (empresas relacionadas). 4. Crear un sistema nacional de cualificaciones para incentivar y unificar el lenguaje con la empresa. 				
<p>Mesa 3 RAFA</p>	<p>Definir un horizonte claro, por ejemplo con actualización permanente. Monitorear los cambios en el mercado del trabajo. Un gran desafío es que no quede obsoleto, no es una definición es un aconstante actualización. Ahí entra la retroalimentación, sistema de gobernanza y de cualificaciones. La representtividad, debe llegar hacia a la faena y sus necesidades, que no quede muy arriba. Actualización permite y representantes de las empresas. Es importante que un albañil llegue con certificado o no.... Son contratistas que se van de una faena a otra. Es relevante tener un seguimiento de esto, donde uno pueda seguir que avance de las personas, por ejemplo educación continua. Que nos permita ver como se va desarrollando el sistema. Un sistema de seguimiento, que permita toma de decisiones. Debiese tener un financiamiento de tipo co-financiamiento. ----- Trabajar en implementación de una gobernanza, que considere:</p> <ul style="list-style-type: none"> Representación de la matriz económica del país. Actualización permanente y representantes de las empresas (de la faena). Sistema de seguimiento, que permita evaluar el desarrollo del sistema. Definir una estrategia de financiamiento de tipo co-financiamiento publico-privado. Involucrar a la CNA para potenciar alineamiento desde el mundo de la formación. 				



2º Sistematizar solo aquellas acciones “priorizadas” en torno a cada uno de los ámbitos de brechas, agrupándolas según el sentido de coincidencia e indicando en qué mesa se había propuesto, tal como se muestra a continuación:

AMBITO	ACCION PRIORIZADA	MESA 1	MESA 2	MESA 3
Definiciones de la PP	Generar estrategia de trabajo con agenda pública (que defina actores claves a convocar). Exponer el MCTP ante las comisiones del congreso (Trabajo y Educación, al menos). Actualizar reglamentación relacionada a la implementación del MCTP	X		
	Definir un plan de acción anual que permita actualizar el estado de desarrollo del MCTP en las distintas dimensiones de su implementación.	X		X
	Estrategia comunicacional nacional. Potenciar la comunicación en torno a los elementos y actores que componen el sistema en la actualidad	X	X	X
	Definir el tipo de gobernanza institucional y alcances, actores y financiamiento, responsabilidades relativas a la implementación MCTP. Gobernanza e institucionalidad con mirada multisectorial y fuerte vínculo a la matriz productiva del país.	X	X	X



AMBITO	ACCION PRIORIZADA	MESA 1	MESA 2	MESA 3
	Crear un sistema nacional de cualificaciones para incentivar y unificar el lenguaje con la empresa. Certificaciones externas a las Instituciones, incorporar a la industria, alinear SENCE y estándares de calidad (CNA, EMTP), buscar referentes mas globales.		X	X
Apoyo y Capacidades Institucionales	Organizar estrategia de capacitación estandarizada para docentes TP (todos los niveles) que permitan certificación y reconocimiento en módulo MCTP básico.	X		
	Promover conformación de redes para transferencia de BBPP y apoyo interinstitucional (Vertebral, Futuro Técnico, ELEVA)		X	
	Alinear estándares de calidad de las instituciones formadoras con el MCTP para incentivar capacidades		X	
Información y comunicación del MCTP	Comunicación clara en los conceptos (TFL), concreta a partir de ejemplos y usos, diferenciada para los distintos usuarios	X	X	
	Vincular comunicación con el sistema de admisión y foco de tipo vocacional (desarrollo de carrera vinculada al MCTP), foco en las personas (estudiantes, trabajadores y familias)		X	
Relación con empresa y mundo productivo	Generar estrategia de trabajo con los sectores económicos con lógica gremial y no individual.	X		



AMBITO	ACCION PRIORIZADA	MESA 1	MESA 2	MESA 3
	Vincularse con los procesos de desarrollo de capital humano (capacitación) internos de las empresas. Promover e instalar capacidades para la formación por competencias al interior de las empresas.	X		X
	Anclar institucionalidad del MCTP con los sectores productivos y en los requerimientos actuales y futuros del sector.	X	X	
	Desarrollar un plan comunicacional del MCTP enfocado en los beneficios para la empresa (distinto del enfoque hacia las personas). Con ejemplos de buenas prácticas e incluyendo foco en las Pymes. Partir por regiones y empresas chicas.			X
Diseño MCTP y PS	Tomar acuerdos básicos a nivel global para el desarrollo metodológico de poblamientos sobre la existencia de elementos mínimos. Generar orientaciones generales para diseñar poblamientos sectoriales y procesar adecuaciones posibles y sus alcances.	X		
	Profundizar el rol de ChileValora en la implementación del MCTP, no solo como referentes sectoriales sino en su capacidad articuladora tripartita.	X		



AMBITO	ACCION PRIORIZADA	MESA 1	MESA 2	MESA 3
	Ajustes normativos que permitan movilizar el sistema con el fin de activar a los sectores económicos en realizar sus definiciones. Es importante contar con una institucionalidad fuerte que empuje estos procesos y que permita favorecer una mejor comunicación de su relevancia.		X	
	Potenciar la presencia de las PYMES en los consejos sectoriales de cada ámbito productivo y territorial. Apoyar técnicamente ese proceso para favorecer su inclusión en este diálogo.			X
Incentivos para la implementación	Generar incentivos para la empresa para que certifique a sus trabajadores	X		
	Disponibilizar centros certificadores en las distintas regiones. Reconocer la credencial de las instituciones FTP en la empleabilidad, similar a la certificación SEC. Generar normativa legal para otorgar certificación de la cualificación.	X	X	
	Normalizar el procedimiento de los poblamientos sectoriales para resguardar que los PO sean reconocidos por ChileValora. (definir criterios de calidad, sectores priorizados, estandarizar el procedimiento).	X		
	Los perfiles ocupacionales deben ser más transversales para los distintos sectores económicos. Homologar los estándares formativos de los perfiles	X		



AMBITO	ACCION PRIORIZADA	MESA 1	MESA 2	MESA 3
	Certificaciones comunes para los docentes TP		X	
"Recursos Relación con actores STP"	Plantear estrategia productiva del país que integre a los diversos sectores (ministerios)	X		
	Replicar proyectos tipo ELEVA en otras regiones y áreas.		X	
	Generar centros tecnológicos regionales para compartir la infraestructura tecnológica, asociada a la gestión de los gobiernos regionales. Que incluso generen estándares regionales.		X	
	Catálogos SENCE - ChileValora se alineen y se actualicen para favorecer la capacitación de los trabajadores.		X	
	Favorecer el desarrollo de alianzas estratégicas de las empresas con instituciones de formación, a partir de mecanismos de alternancia u otro desarrollo que sea beneficioso para ambas, como parte de la RSE. Tiene que ser un sistema flexible y bidireccional. Proponer metodologías para reforzar a los equipos de las empresas para facilitar esta integración.			X

3º Cruzar las acciones priorizadas con aquellas señaladas en hojas de rutas anteriores, como la Propuesta de Implementación 2021 del Mineduc, para incorporar nuevas acciones relevantes a esta nueva iniciativa, de ser necesario.

4º Modificar la estructura de ámbitos de las brechas para facilitar la construcción de las acciones priorizadas, agrupándolas en torno a la temática que abordaban, independiente de la brecha desde la que habían surgido, tal como se muestra en la siguiente imagen:



AMBITO	ACCION PRIORIZADA	MESAS		
		1	2	3
Definiciones de la PP	Definir el tipo de gobernanza institucional y alcances, actores y financiamiento, responsabilidades relativas a la implementación MCTP. Gobernanza e institucionalidad con mirada multisectorial y fuerte vínculo a la matriz productiva del país.	X	X	X
Recursos Relación con actores STP	Plantear estrategia productiva del país que integre a los diversos sectores (ministerios)	X		
Definiciones de la PP	Definir un plan de acción anual que permita actualizar el estado de desarrollo del MCTP en las distintas dimensiones de su implementación.	X		X
Relación con empresa y mundo productivo	Anclar institucionalidad del MCTP con los sectores productivos y en los requerimientos actuales y futuros del sector.	X	X	
Definiciones de la PP	Generar estrategia de trabajo con agenda pública (que defina actores claves a convocar). Exponer el MCTP ante las comisiones del congreso (Trabajo y Educación, al menos). Actualizar reglamentación relacionada a la implementación del MCTP	X		
Definiciones de la PP	Definir un plan de acción anual que permita actualizar el estado de desarrollo del MCTP en las distintas dimensiones de su implementación.	X		X
Definiciones de la PP	Estrategia comunicacional nacional. Potenciar la comunicación en torno a los elementos y actores que componen el sistema en la actualidad	X	X	X
Información y comunicación del MCTP	Comunicación clara en los conceptos (TFL), concreta a partir de ejemplos y usos, diferenciada para los distintos usuarios	X	X	
Información y comunicación del MCTP	Vincular comunicación con el sistema de admisión y foco de tipo vocacional (desarrollo de carrera vinculada al MCTP), foco en las personas (estudiantes, trabajadores y familias)		X	
Relación con empresa y mundo productivo	Desarrollar un plan comunicacional del MCTP enfocado en los beneficios para la empresa (distinto del enfoque hacia las personas). Con ejemplos de buenas prácticas e incluyendo foco en las Pymes. Partir por regiones y empresas chicas.			X



AMBITO	ACCION PRIORIZADA	MESAS		
		1	2	3
Definiciones de la PP	Crear un sistema nacional de cualificaciones para incentivar el uso del MCTP y unificar el lenguaje con la empresa. Certificaciones externas a las Instituciones, incorporar a la industria, alinear SENCE y estándares de calidad (CNA, EMTP), buscar referentes mas globales.		X	X
Relación con empresa y mundo productivo	Generar estrategia de trabajo con los sectores económicos con lógica gremial y no individual.	X		
Incentivos para la implementación	Generar incentivos para la empresa para que certifique a sus trabajadores	X		
Diseño MCTP y PS	Ajustes normativos que permitan movilizar el sistema con el fin de activar a los sectores económicos en realizar sus definiciones. Es importante contar con una institucionalidad fuerte que empuje estos procesos y que permita favorecer una mejor comunicación de su relevancia.		X	
Apoyo y Capacidades Institucionales	Organizar estrategia de capacitación estandarizada para docentes TP (todos los niveles) que permitan certificación y reconocimiento en módulo MCTP básico.	X		
Apoyo y Capacidades Institucionales	Promover conformación de redes para transferencia de BBPP y apoyo interinstitucional (Vertebral, Futuro Técnico, ELEVA)		X	
Incentivos para la implementación	Certificaciones comunes para los docentes TP		X	
Recursos Relación con actores STP	Replicar proyectos tipo ELEVA en otras regiones y áreas.		X	
Apoyo y Capacidades Institucionales	Alinear estándares de calidad de las instituciones formadoras con el MCTP para incentivar desarrollo de capacidades internas		X	
Relación con empresa y mundo productivo	Vincularse con los procesos de desarrollo de capital humano (capacitación) internos de las empresas. Promover e instalar capacidades para la formación por competencias al interior de las empresas.	X		X



5º Analizar aquellas brechas que no aparecían cubiertas por ninguna acción, es decir, aquellas que finalmente no fueron consideradas por ningún actor en las mesas de trabajo, con la finalidad de asegurar la cobertura de las brechas identificadas en la fase anterior. Al respecto, cabe señalar que solo 5 brechas no fueron consideradas, debido a que se relacionaban con temas de envergadura más sistémica que lo que atañe a la pura implementación del MCTP.

6º Construir, a partir de la agrupación de acciones priorizadas por temática, las Acciones Globales (AG) que se transforman en la base para la propuesta del plan de fortalecimiento y la hoja de ruta.

AMBITO	ACCION PRIORIZADA	MESAS			Acción global
		1	2	3	propuesta para Plan de Implementación
Definiciones de la PP	Definir el tipo de gobernanza institucional y alcances, actores y financiamiento, responsabilidades relativas a la implementación MCTP. Gobernanza e institucionalidad con mirada multisectorial y fuerte vínculo a la matriz productiva del país.	X	X	X	Robustecer la Autoridad Coordinadora Nacional de Cualificaciones, formalizando sus funciones y estructura, asignándole un presupuesto anual, integrando una mirada multisectorial a través de la participación de los diversos ministerios involucrados, que permitan avanzar de manera organizada y permanente en la generación de una matriz productiva para orientar la implementación del MCTP, a nivel nacional.
Recursos	Plantear estrategia productiva del país que integre a los diversos sectores (ministerios)	X			
Definiciones de la PP	Definir un plan de acción anual que permita actualizar el estado de desarrollo del MCTP en las distintas dimensiones de su implementación.	X		X	



AMBITO	ACCION PRIORIZADA	MESAS			Acción global
		1	2	3	propuesta para Plan de Implementación
Relación con empresa y mundo productivo	Anclar institucionalidad del MCTP con los sectores productivos y en los requerimientos actuales y futuros del sector.	X	X		
Definiciones de la PP	Generar estrategia de trabajo con agenda pública (que defina actores claves a convocar). Exponer el MCTP ante las comisiones del congreso (Trabajo y Educación, al menos). Actualizar reglamentación relacionada a la implementación del MCTP	X			Diseñar y llevar a cabo una estrategia de agenda pública que permita posicionar al MCTP como elemento relevante para unificar y aportar mayor calidad al sistema TP a nivel nacional con actores clave de los distintos organismos del Estado, entre los cuales deben estar el Congreso, Dipres, Educación Pública (DEP y SLE), unidades del Ministerio de Educación (CPEIP, UCE), entre otros.
Definiciones de la PP	Definir un plan de acción anual que permita actualizar el estado de desarrollo del MCTP en las distintas dimensiones de su implementación.	X		X	



AMBITO	ACCION PRIORIZADA	MESAS			Acción global
		1	2	3	propuesta para Plan de Implementación
Definiciones de la PP	Estategia comunicacional nacional. Potenciar la comunicación en torno a los elementos y actores que componen el sistema en la actualidad	X	X	X	Diseñar y poner en marcha una estategia comunicacional nacional. Potenciar la comunicación en torno a los elementos y actores que componen el sistema en la actualidad con ejemplos concretos de usos y beneficios, diferenciando el mensaje y la estrategia para los distintos usuarios y actores del Sistema. Para las personas (estudiantes, trabajadores y familias) vincular la comunicación con el sistema de admisión y con foco de tipo vocacional (desarrollo de carrera vinculada al MCTP). Para las empresas, enfocarlo en los beneficios para ellas, con ejemplos de buenas prácticas e incluyendo foco en las Pymes, partiendo por regiones y empresas mas chicas.
Información y comunicación del MCTP	Comunicación clara en los conceptos (TFL), concreta a partir de ejemplos y usos, diferenciada para los distintos usuarios	X	X		
Información y comunicación del MCTP	Vincular comunicación con el sistema de admisión y foco de tipo vocacional (desarrollo de carrera vinculada al MCTP), foco en las personas (estudiantes, trabajadores y familias)		X		
Relación con empresa y mundo productivo	Desarrollar un plan comunicacional del MCTP enfocado en los beneficios para la empresa (distinto del enfoque hacia las personas). Con ejemplos de buenas prácticas e incluyendo foco en las Pymes. Partir por regiones y empresas chicas.			X	



AMBITO	ACCION PRIORIZADA	MESAS			Acción global
		1	2	3	propuesta para Plan de Implementación
Definiciones de la PP	Crear un sistema nacional de cualificaciones para incentivar el uso del MCTP y unificar el lenguaje con la empresa. Certificaciones externas a las Instituciones, incorporar a la industria, alinear SENCE y estándares de calidad (CNA, EMTP), buscar referentes mas globales.		X	X	Instaurar el Sistema Nacional de Cualificaciones que cumpla con acopiar, ordenar y registrar la información relativa a las cualificaciones vigentes, entregue certificaciones a las instituciones y a las personas para incentivar su uso y unificar el lenguaje entre los actores del sistema TP, incluida la empresa. Este SNC debe permitir alinear las disposiciones y políticas de SENCE con los estándares de calidad de las instituciones FTP (CNA, EMTP) y buscar referentes mas globales (internacionales) para orientar dicho alineamiento.
Relación con empresa y mundo productivo	Generar estrategia de trabajo con los sectores económicos con lógica gremial y no individual.	X			Diseñar y poner en marcha una estrategia de trabajo con los sectores económicos que incentive una mayor vinculación con el MCTP en sus procesos de reclutamiento y promoción del talento, y que los impulse a promover las definiciones sectoriales necesarias para avanzar en el poblamiento del MCTP.
Incentivos para la implementación	Generar incentivos para la empresa para que certifique a sus trabajadores	X			
Diseño MCTP y PS	Ajustes normativos que permitan movilizar el sistema con el fin de activar a los sectores económicos en realizar sus definiciones. Es importante contar con una institucionalidad fuerte que empuje estos procesos y que permita favorecer una mejor comunicación de su relevancia.		X		



AMBITO	ACCION PRIORIZADA	MESAS			Acción global
		1	2	3	propuesta para Plan de Implementación
Apoyo y Capacidades Institucionales	Organizar estrategia de capacitación estandarizada para docentes TP (todos los niveles) que permitan certificación y reconocimiento en módulo MCTP básico.	X			Definir y poner en marcha un plan de desarrollo de capacidades y alineamiento al MCTP en todo el sistema TP, que incluya capacitación en su uso para las personas de las instituciones de FTP (docentes, directivos y profesionales técnicos), generación de redes y alianzas entre instituciones, y permeabilidad en los procesos de desarrollo de capital humano al interior de las empresas.
Apoyo y Capacidades Institucionales	Promover conformación de redes para transferencia de BBPP y apoyo interinstitucional (Vertebral, Futuro Técnico, ELEVA)		X		
Incentivos para la implementación	Certificaciones comunes para los docentes TP		X		
Recursos Relación con actores STP	Replicar proyectos tipo ELEVA en otras regiones y áreas.		X		
Apoyo y Capacidades Institucionales	Alinear estándares de calidad de las instituciones formadoras con el MCTP para incentivar desarrollo de capacidades internas		X		
Relación con empresa y mundo productivo	Vincularse con los procesos de desarrollo de capital humano (capacitación) internos de las empresas. Promover e instalar capacidades para la formación por competencias al interior de las empresas.	X		X	



A modo de síntesis se presenta un esquema de los principales pasos llevados a cabo para la construcción de las Acciones Globales:

Pasos para la construcción de las Acciones Globales del Plan de Fortalecimiento de la implementación del MCTP



Fuente: elaboración propia (FCH, 2023)

Acción 3: Validación y Ajuste de Acciones Globales

Las Acciones Globales (AG) construidas mediante la metodología expuesta fueron sometidas a la revisión y validación con diversos actores, entre ellos la contraparte de la División de Educación Superior TP y un equipo ampliado del Centro de Desarrollo Humano de la FCH en dos sesiones de trabajo:

Instancia de validación	Fecha
Equipo Centro Desarrollo Humano FCH	Miércoles 10 de mayo
Contraparte Mineduc División de Educación Superior TP	Jueves 11 de mayo

Producto de estas instancias, y a partir de las recomendaciones recibidas, se ajustó la redacción y se definieron las Acciones Globales finales,



se generó una propuesta de relacionamiento entre las distintas acciones globales, y se construyeron dimensiones para su agrupación, todo lo cual se presenta en el próximo capítulo ya que, junto a la hoja de ruta, constituyen el resultado de la Fase III de este Estudio.

Acción 4: Construcción y validación de la Hoja de Ruta

Una vez validadas las Acciones Globales y agrupadas en dimensiones, se procedió a desagregar cada una de ellas en tareas específicas, asignándole un plazo para su ejecución entre corto (2023 y 2024), mediano (2025 y 2026) y largo plazo (hasta el 2030), generándose con ello una propuesta preliminar de Hoja de Ruta. Para ello se construyó una planilla con la siguiente estructura para cada una de las dimensiones y sus respectivas Acciones Globales.

Ejemplo de hoja de ruta para las Acciones Globales de la dimensión de Difusión y Comunicación

DIMENSION	ACCIÓN GLOBAL	ACTIVIDADES PRIORITARIAS	Corto plazo 2023-2024	Mediano Plazo 2025-2026	Largo plazo hasta 2030
DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN	Diseñar y llevar a cabo una estrategia de agenda pública que permita posicionar al MCTP como elemento relevante para unificar y aportar mayor calidad al sistema TP a nivel nacional con actores clave del sistema educacional del país, y de los distintos organismos del Estado, como el Congreso, Dipres, Educación Pública, unidades del Ministerio de Educación (CPEIP, UCE), entre otros.	Diseñar una estrategia de agenda pública que defina actores claves a convocar, mensajes diferenciados y metas a lograr.	X		
		Exponer los beneficios y avances en la implementación del MCTP ante las autoridades del gobierno (Ministros y Subsecretarías) de Educación, Trabajo y Economía para convocar voluntades políticas que respalden su promoción.	X		
		Exponer los beneficios y avances en la implementación del MCTP ante las comisiones del congreso (Trabajo y Educación, al menos) para convocar voluntades políticas en las modificaciones legales requeridas.	X		
		Convocar mesa de trabajo con actores del sistema educacional superior ampliado (TP y Universidad) para alinear iniciativas existentes o en desarrollo.	X		
		Realizar rondas de presentaciones en la DEP, SLEPs, CPEIP, Agencia de Calidad y otras unidades del sistema educacional público, respecto de los beneficios y fortalezas asociadas al uso del MCTP en EMTP.	X		
		Generar instancias de sensibilización interna respecto a usos y beneficios del MCTP dentro de los organismos del Estado que forman parte de la Comisión Asesora del MCTP.		X	
		Presentar la propuesta económica (presupuesto) relacionada a la implementación del MCTP en el sistema educacional chileno ante actores claves.		X	
		Incorporar a actores del sistema de educación pública (DEP y SLEP) en comisiones de trabajo sobre implementación del MCTP en EMTP.		X	
		Evaluar el impacto de la implementación del MCTP en instituciones FTP (empleabilidad, inserción laboral, continuidad de estudios, trayectorias educativo laborales, etc.) para contar con resultados concretos que se puedan comunicar.			
Desarrollar sistemas de información para el monitoreo para la Formación Técnico Profesional e implementación del MCTP					X



Una vez construida la propuesta preliminar de hoja de ruta para todas las Acciones Globales, se procedió a realizar una ronda de sesiones de trabajo con representantes de los organismos del Estado para la construcción y validación de la Hoja de Ruta propuesta, definitiva.

Se planificaron dos sesiones de trabajo para esta instancia, sin embargo, finalmente, se llevaron a cabo tres sesiones de trabajo en el Ministerio de Educación realizadas el jueves 25, el viernes 26 y el miércoles 31 de mayo, que contaron con la participación de las siguientes personas:

Organismo	Asistente
Mineduc – Secretaría Ejecutiva EMTP	<ul style="list-style-type: none">· Mariana Herrera, Coordinadora de Desarrollo de Políticas· Pamela Márquez, Coordinadora Línea de Fortalecimiento EMTP¹³
ChileValora	<ul style="list-style-type: none">· Felipe Riquelme, Jefe de Área de Acreditación y Supervisión· Catalina Estévez, Jefe de Área de Articulación Técnico Profesional
SENCE	<ul style="list-style-type: none">· Anita Melo, Encargada de Líneas Estudios Superiores y Educación y Trabajo
Mineduc – División de Educación Superior TP	<ul style="list-style-type: none">· Osvaldo Cifuentes, Coordinador Departamento Trayectorias Formativas· Sebastián Espinoza, Profesional PNUD
Fundación Chile	<ul style="list-style-type: none">· Maria Elena Cauas, Directora Estándares Formativos IES.· Nicolás Girón, Consultor externo· Ana Maria Rosende, Consultora externa

¹³ Se incorporó en la tercera sesión que se planificó de manera extraordinaria, por dicho motivo no figura en el acta de asistencia.



3. PRINCIPALES RESULTADOS DEL ESTUDIO

En este capítulo se exponen los principales resultados de cada una de las fases del Estudio. Se han seleccionado aquellos más relevantes y representativos de la Fase. Para mayor profundidad y otros detalles, se sugiere revisar los Informes elaborados como producto final de cada Fase y que fueron entregados y aceptados por la contraparte en las fechas convenidas.

3.1. Resultados FASE I: Actualización Estado del Arte MCTP

El producto de esta Fase corresponde al Informe 1 entregado, en el cual se sistematizó el análisis de la evidencia bibliográfica revisada respecto de los temas comprometidos para la Fase, en particular identificando buenas prácticas y aspectos críticos para el desarrollo del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP) en función, prioritariamente, de los temas de gobernanza e institucionalidad, relevando todas las funciones del instrumento, e incluyendo el enfoque de capacidades como un elemento de interés a analizar.

Para ello, se estudió literatura actual especializada en la materia y se revisaron algunos casos de implementación de casos similares al chileno con la finalidad de establecer una comparativa internacional que permitiera iluminar las decisiones estratégicas pendientes en nuestro país respecto de la implementación del MCTP.

Desde esta perspectiva se pueden declarar 3 resultados relevantes que compartir y que se presentan a continuación:

1. La síntesis del marco conceptual elaborado en el Informe de la Fase.
2. El cuadro resumen con la comparativa entre el caso chileno y los 3 casos internacionales analizados, a saber: Colombia, Escocia y Sudáfrica.
3. Las lecciones y buenas prácticas de gobernanza para la implementación de un MCTP a partir de la comparativa internacional realizada y que fueron presentadas como conclusiones del Informe de la Fase.



3.1.1 Síntesis del marco conceptual

Después de revisada la literatura especializada, se relevaron las siguientes ideas clave:

- Los marcos de cualificaciones son instrumentos técnicos que se han masificado globalmente. Aunque cuando existen dificultades metodológicas para la evaluación de sus impactos (Blackmur, 2015; Raffe, 2013), continúan expandiéndose y ayudando a los países a transparentar sus sistemas de educación (Allais, 2022). El hecho que los marcos de primera y segunda generación se mantengan y evolucionen en los países respectivos se puede explicar por dependencia a la trayectoria, teoría que explica otros fenómenos vinculados a políticas públicas en educación (Blackmur, 2015). La explicación de cómo nuevos países inician nuevos marcos de cualificaciones sigue siendo materia de debate (Blackmur, 2015).
- La evidencia de resultados de los marcos muestra propósitos con suficiente evidencia y otros que aun requieren mayor evidencia. Enfoques novedosos como el de capacidades pueden iluminar respecto de focos nuevos de análisis sobre el uso de marcos de cualificaciones (Moodie et al., 2015). Otros autores como Blackmur (2015) llaman la atención de la escasa investigación o poca visibilidad de tópicos relevantes asociados a marco como el volumen de carga o créditos, o el uso de sistemas de moderación para el aseguramiento de la calidad de las evaluaciones.
- En casi la mayoría de los países se establece una nueva institucionalidad con autoridad para diseñar, regular, implementar y/o coordinar el marco. La evidencia sugiere que crear o asignar la responsabilidad por el marco en una institución específica le otorga a este una mayor visibilidad (Cedefop, 2017; Tuck, 2007).
- La gobernanza del marco de cualificaciones debe contemplar asignar las funciones generales de administración y las funciones específicas asociadas.
 - Generales
 - Desarrollar, implementar y actualizar los procedimientos relacionados con el marco.
 - Mantener consulta con los grupos de interés para el desarrollo e implementación.
 - Registrar las cualificaciones en el marco.
 - Difundir el marco.
 - Asesorar al ministerio.
 - Específicas
 - Desarrollo de estándares, cualificaciones, currículum



- y programas de formación
- Aseguramiento de la calidad de las instituciones formadoras
- Evaluación y certificación de las cualificaciones
- Siguiendo la recomendación de Wheelahan (2018) **podría ser recomendable utilizar el enfoque de capacidades para revisar la gobernanza del marco de cualificaciones, para efectos de analizar en qué términos esta política pública favorece que las personas puedan ampliar sus libertades para definir sus proyectos de vida en los términos que para ellas resulte valioso.** Sin duda, excede el conocimiento acumulado en implementación de marcos de cualificaciones que se focaliza fundamentalmente en los aspectos operacionales sin cuestionar radicalmente los enfoques subyacentes.
- El marco es un medio no un fin en sí mismo; no puede ser un instrumento para promover fines políticos mayores a los que el propio marco define. La lección de Sudáfrica, en su primera legislación, muestra este aprendizaje (Allais, 2007).
- Si bien existe amplia literatura relativa al enfoque de capacidades en educación técnica, no se pudo identificar expresiones concretas en políticas públicas que hayan impactado en la institucionalidad asociada a marcos de cualificaciones o su gobernanza. No obstante, **el enfoque es pertinente para el análisis de cualquier política pública, la medición del bienestar individual/social o propuestas de cambio.**
- Desde el punto de vista conceptual, un vínculo difícil entre marco de cualificaciones y el enfoque de capacidades sería resultado de la presencia de cinco factores en la política de implementación del marco de cualificaciones:
 - un énfasis en tareas y roles específicos asociados al puesto de trabajo en el diseño de las cualificaciones.
 - la exclusión del mundo educacional en el diseño de cualificaciones.
 - la falta de conocimientos disciplinares en la formación de las cualificaciones.
 - la estandarización de los usos de las cualificaciones sin considerar las necesidades y circunstancias de cada sector.
 - la falta de consideración de las capacidades productivas: agencia, razón, recursos y capacidad social.
 - un énfasis en competencias genéricas o competencias de empleabilidad, desconectadas de las corrientes vocacionales.



Valdría la pena, por lo tanto, analizar la implementación de cualquier marco de cualificaciones a la luz de estos obstaculizadores. Sin duda genera una visión novedosa de los desafíos de la implementación, el desarrollo de la institucionalidad y los problemas de la gobernanza.

- **El enfoque de capacidades, en la lectura específica de Wheelahan y Moodie (2014), plantea que el fin de la educación técnica es formar para un campo vocacional y no para un conjunto de tareas y roles de un puesto de trabajo.** Sería interesante analizar en qué medida el concepto vocational streams aplica al caso chileno y a la forma particular de construir cualificaciones en torno a rutas formativas que transitan por diversas cualificaciones sectoriales. Estas al menos cumplirían con el criterio de no estar asociadas a puestos de trabajo específicos. **Un enfoque de capacidades se relacionaría con las condiciones individuales que se necesitan para involucrarse en un trabajo y progresar a través de una carrera en función de los requerimientos de ocupaciones “amplias” (Wheelahan y Moodie, 2014).**
- Para Wheelahan y Moodie (2014), un concepto fundamental en la aplicación del enfoque de capacidades a la educación técnica es el conocimiento teórico. El acceso al conocimiento teórico es un componente fundamental de las capacidades. Es fundamental para promover el desarrollo de identidades vocacionales y técnicos que extraen y contribuyen al conocimiento que sustenta la práctica. De este modo, las cualificaciones debieran encarar tanto el conocimiento que fundamenta la práctica como la práctica del trabajo. En juicio de los investigadores, las cualificaciones técnicas del modelo australiano han privilegiado lo segundo.
- **No es correcto considerar que el enfoque de capacidades se enfoca en las competencias genéricas,** como solución a los problemas de desajustes de destrezas o como perspectiva general. Para la mayoría de los autores, el énfasis en competencias genéricas sería una solución ilusoria ya que “la noción de soft skill tiene lugar después de que los requerimientos específicos han sido satisfechos”.



3.1.2 Cuadro comparativo entre el caso chileno y los casos internacionales analizados.

A modo de resultado, en dicho informe destaca el cuadro resumen con la comparativa entre el caso chileno y los 3 casos internacionales analizados, a que se presenta en la siguiente página:

Tabla comparación de modelos de gobernanza e institucionalidad entre casos estudiados en Fase I

	Sudáfrica	Colombia	Escocia	Chile
Año de formalización del marco	1995	2014	2001	2017
Tipo de marco	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicacional previamente transformacional u orientado a resultados 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicacional
Alcance del marco	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Sectorial/parcial
Autoridad central	<ul style="list-style-type: none"> • SAQA • Reconocido por la ley 	<ul style="list-style-type: none"> • Comité ejecutivo impulsado desde el Ministerio de Educación Nacional (MEN). • Se apoya en Secretaría Técnica • Reconocido por la ley 	<ul style="list-style-type: none"> • SCQF Partnership, que es una asociación establecida como una compañía limitada por garantía sin fines de lucro, para gestionar el marco 	<ul style="list-style-type: none"> • Autoridad coordinadora nacional de cualificaciones. • Por disposición de autoridades de gobierno.
Autonomía de la autoridad	<ul style="list-style-type: none"> • Independiente, pero depende del Departamento de Educación Superior y Capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> • Transitoriamente no (actualmente es parte del MEN) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pese a estar sometida al control de los socios de actividad (Agencias de calidad, Instituciones de Formación Universidades, Ministerios), le permite actuar y tomar decisiones por derecho propio. 	<ul style="list-style-type: none"> • No es claro, se indica que debe tener la independencia suficiente para que los vínculos establecidos no dependan de cambios en el contexto político, pero en la práctica no puede asegurar aquello (p.45)



Distribución de funciones

Adminis- tración	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de cualificaciones • Verificación de personas cualificadas • Reconocimiento de colegios profesionales • Reconocimiento de credenciales foráneas 	<ul style="list-style-type: none"> • Priorización de sectores • Definición de estándares y procedimientos para poblamientos • Aprobación de catálogos sectoriales de cualificaciones • Difusión y articulación 	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que todas las cualificaciones y los aprendizajes evaluados en Escocia sean incluidos en el marco. • Extender el reconocimiento del aprendizaje informal y no formal. • Desarrollar y promover plenamente el marco como herramienta de aprendizaje permanente (LLL). • Desarrollar relaciones con otros marcos internacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de estándares y procedimientos para poblamientos • Registro de cualificaciones • Difusión y articulación
Diseño	<ul style="list-style-type: none"> • Consejos de calidad por sector: educación secundaria y técnica – educación superior – oficios y capacitación son encargados del diseño de cualificaciones y la previa priorización. • Organismos nacionales de normalización 	<ul style="list-style-type: none"> • Delega en sectores que funcionan en alianzas público-privadas 	<ul style="list-style-type: none"> • La SQA como Awarding Body: • Crea y desarrolla calificaciones. • Valida calificaciones (se asegura de que están bien escritos y cumplen con las necesidades de los alumnos y tutores). • Revisa calificaciones para asegurarse de que están al día. 	<ul style="list-style-type: none"> • Delega en sectores que funcionan en alianzas público-privadas



Calidad formadores	<ul style="list-style-type: none"> • Consejos de calidad; cada uno opera según reglas de su sector 	<ul style="list-style-type: none"> • A nivel de reconocimiento, se espera que 33 programas formativo ingresen al registro calificado nacional; sistema se monta sobre sistema de aseguramiento de calidad previo 	<ul style="list-style-type: none"> • La SQA como Awarding Body: • Gestiona y lleva a cabo la evaluación de las personas que quieren recibir una cualificación SQA. • Asegura la calidad de centros de educación y de formación que ofrecen las cualificaciones SQA 	<ul style="list-style-type: none"> • Se proponer articular con organismos que velan por aseguramiento de la calidad, pero por vía de cambios legales
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Orientado por políticas emitidas por el SAQA para las instituciones formadoras 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay definiciones específicas 	<ul style="list-style-type: none"> • La Scottish Qualifications Authority SQA es la autoridad encargada que: • acredita cualificaciones distintas a grados académicos. • aprueba, y asegura la calidad de los awarding bodies(organismos encargados de otorgar, adjudicar, expender o emitir cualificaciones, es decir, credenciales formales de reconocimiento). 	<ul style="list-style-type: none"> • Salvo mantener el rol que actualmente tiene el organismo ChileValora, no hay definiciones sobre este punto
Alcance	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los niveles educacionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los niveles educacionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los niveles educacionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Casi todos los niveles, sin educación universitaria



Capacidad reguladora	<ul style="list-style-type: none"> • Inicialmente fue total; posteriormente flexibiliza 	<ul style="list-style-type: none"> • La propuesta busca persuadir a los formadores a involucrarse vía reconocimiento de sus beneficios en calidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Se establece el SCQF Forum para promover el uso y desarrollo del marco. • Este se compone de representantes de alto nivel de los campos de la educación, la formación, las empresas • El Forum asesora al consejo de socios SCQF y al equipo ejecutivo para asegurar que el marco siga satisfaciendo las necesidades de todos los estudiantes, empleadores y otros usuarios como los proveedores de educación y formación escoceses. 	<ul style="list-style-type: none"> • La propuesta busca regular la adscripción al marco en el mediano y largo plazo; no se explicita cómo
Enfoque para la implementación	<ul style="list-style-type: none"> • Reformador 	<ul style="list-style-type: none"> • Incremental 	<ul style="list-style-type: none"> • Incremental 	<ul style="list-style-type: none"> • No es concluyente; incremental
Coordinación con grupos de interés	<ul style="list-style-type: none"> • Vía organismos nacionales de normalización bajo estándares definidos previamente por la autoridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Vía sectores bajo estándares definidos previamente por la autoridad 	<ul style="list-style-type: none"> • El SCQF proporciona un lenguaje común a los distintos actores del sistema, así como una herramienta de acceso, transferencia y progresión de la educación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vía formas definidas por cada sector (consejos, mesas, etc.)

Fuente: Elaboración propia (FCH, 2023)



3.1.3 Lecciones y buenas prácticas de gobernanza para la implementación de un MCTP a partir de la comparativa internacional

A partir del análisis comparativo de las experiencias estudiadas con el caso chileno, y junto con la revisión bibliográfica de los referentes teóricos en la materia, fue posible extraer las siguientes conclusiones y recomendaciones para la política pública, que se resumen a continuación:

- **La gobernanza de los marcos de cualificaciones en los casos estudiados contempla la presencia indefectible de una autoridad de cualificaciones.** Las funciones pueden variar dependiendo el foco, pero para la real implementación del Marco de Cualificaciones y la instalación del Sistema de Cualificaciones es fundamental esta autoridad, representativa y con niveles de autonomía. Se requiere para ello la definición de una estructura que organice a los actores del sistema de cualificaciones, una gobernanza, las funciones que tendrá dicha autoridad, y presupuesto de la nación que permita sostener en el tiempo la iniciativa.
- La autoridad debe definir **indicadores de éxito alcanzables y de significado compartido** por los grupos de interés. Estos indicadores de éxito requieren contar con una matriz productiva del país (Estado) que permita orientar una estrategia de desarrollo sustentable y territorial para la formación técnico profesional con foco en los desafíos sociales, productivos y tecnológicos que enfrenta el país.
- Es importante contar con una institucionalidad responsable de **monitorear o realizar el seguimiento de las políticas públicas** asociadas al marco de cualificaciones. Importantes son los **sistemas de registro y de gestión de la información actualizada** de las cualificaciones y del MCTP para orientar a todos los actores.
- Definir el mecanismo o **la instancia en que se regularán las cualificaciones**, su definición, evaluación y certificación, el reconocimiento de las trayectorias y el aprendizaje a lo largo de la vida.
- Avanzar en los **poblamientos del MCTP de los distintos sectores económicos** y que luego éstos se oficialicen y queden a disposición de todos los usuarios.
- Es urgente una **mayor vinculación con políticas de calidad y normativas vigentes de la formación** (CNED, CNA, Agencia de calidad, Chilevalora) y los sectores económicos.
- En los tres casos estudiados existen acciones asociadas a **procesos de difusión permanente** para ir involucrando a los distintos actores, a la vez que generando instancias de formación. La idea del significado compartido es fundamental y es reconocido como una buena práctica buscar consensos en el propósito del marco y su función.
- En ninguno de los tres casos se aprecia un cuestionamiento relevante o explícito al **enfoque basado en competencias**. Tampoco se aprecian evidencias claras de aplicación del **enfoque de capacidades**,



en los términos que la teoría y la operacionalización de los autores del enfoque han definido.

- En comparación con la literatura internacional especializada, el caso chileno parece presentar una **integración de elementos propios de un marco comunicacional con un marco reformador/transformador**. Estas integraciones, de acuerdo a lo señalado en la literatura pueden generar tensiones en distintos puntos de la gobernanza actual y confusiones en los propósitos. Sería relevante levantar información de fuentes primarias respecto de cómo se resuelven estas contradicciones en la práctica. La idea del significado compartido es fundamental y es reconocido como una buena práctica buscar consensos en el propósito del marco y su función.

3.2. Resultados FASE II: Diagnóstico de brechas en la implementación del MCTP

Durante esta Fase, el trabajo se focalizó fundamentalmente en recoger las opiniones y valoraciones desde las instituciones de formación técnico profesional (FTP) respecto de la implementación que tiene el MCTP en su gestión formativa. Junto con eso, se revisaron las conclusiones de documentos anteriores que pudieran enriquecer y/o complementar el diagnóstico.

En consideración a aquello, los principales resultados de la Fase se traducen en los siguientes:

- a) Identificación cualitativa de las brechas desde las instituciones.
- b) los resultados obtenidos en la Consulta (encuesta online) aplicada.
- c) las recomendaciones del equipo a cargo del Estudio a partir de los datos e información disponible.

3.2.1 Brechas identificadas en las instituciones de FTP para la implementación del MCTP

Las brechas recogidas desde las instituciones de formación TP en sus tres niveles (Liceos EMTP, Instituciones de Educación Superior y Organismos Técnicos de Capacitación) fueron sistematizadas y organizadas en los siguiente 8 ámbitos o categorías:

- Definiciones de la política pública del MCTP
- Apoyo y capacidades institucionales
- Información y comunicación del MCTP
- Relación con empresa y mundo económico-sectorial
- Diseño del MCTP y poblamientos sectoriales
- Recursos



- Incentivos para implementar MCTP
- Relación con otros actores del sistema TP

El resumen de las brechas ordenadas según cada ámbito se presenta a continuación:¹⁴

Ámbito	Brechas	EMTP	IES	OTEC
Definiciones de la política pública del MCTP	Faltan definiciones sobre un sistema nacional de certificación de cualificaciones que permita un reconocimiento más transversal del MCTP y concordar criterios de evaluación generales.			
	Faltan mayores directrices desde el MCTP sobre los distintos eslabones de la política pública, que permita comprender la complejidad de la implementación.			
	Se requiere contar con lineamientos básicos del sistema a partir de una estructura interministerial que se aboque a tareas macro, con mirada hacia el futuro			
	Es necesario dilucidar mecanismos de financiamiento del sistema en base a fondos públicos.			
	Poco valor del MCTP en los procesos de acreditación de la calidad institucional.			

¹⁴ El detalle de todas las brechas se encuentra en Anexo N°6



Ámbito	Brechas	EMTP	IES	OTEC
Apoyo y capacidades institucionales	No existen mecanismos permanentes de apoyo técnico y capacitación especializada continua a nivel institucional. Ausencia de un plan permanente de acompañamiento a las instituciones, para impulsar metodologías de implementación y formación docente, que incorpore modalidades híbridas y duales.			
	Necesidad de mayor autonomía de los actores e instituciones para potenciar sus propias iniciativas en torno al MCTP.			
	Ausencia de orientaciones sobre mecanismos de evaluación de competencias.			
	La rotación y déficit en las capacidades docentes dificulta la sostenibilidad del impacto de la implementación			
	Poca continuidad a los proyectos de implementación para favorecer profundidad en la integración del MCTP en las instituciones.			
	Favorecer continuidad y apoyo a redes técnicas formación TP implementadas previo al 2022.			
Información y comunicación del MCTP	Falta de orientaciones para un mejor uso del MCTP genérico y los poblamientos sectoriales, en un lenguaje claro y transversal para todos los actores del sistema.			
	Poca información sobre impacto del MCTP en el proceso formativo y sus beneficios al proceso productivo, en un lenguaje claro para el público en general.			
	Poca información sobre la difusión de las certificaciones de las especialidades.			



Ámbito	Brechas	EMTP	IES	OTEC
Relación con empresa y mundo económico-sectorial	Baja presencia de sectores económicos y empresas en proyectos de implementación del MCTP, que permita establecer vínculos con el ámbito formativo.			
	Escasa valoración de sectores económicos y empresas respecto a las cualificaciones, que permita favorecer prácticas, empleabilidad y retroalimentación al sistema.			
	Poca presencia comunicacional del MCTP en el mundo laboral, en contextos regional-territorial, que permitan socializar beneficios de la especialización técnica e información sobre poblamientos sectoriales.			
	Intereses sectoriales muy posicionados generan complejidad y desconfianza en el avance de mesas de trabajo.			
	Visualizar la TFL parece poco atractivo ante la inmediatez de trabajadores por tener aprontes laborales y de la empresa por contratar rápidamente.			



Ámbito	Brechas	EMTP	IES	OTEC
Diseño del MCTP y poblamientos sectoriales	No hay mecanismos de articulación y alternancia que consideren el MCTP como garantía para validar certificaciones obtenidas en cada nivel formativo. Poca confianza en el MCTP como referente para desarrollar procesos de articulación.			
	Ausencia de una metodología estandarizada para desarrollar poblamientos			
	Poco avance del MCTP en implementar poblamientos sectoriales y rutas formativas en distintas áreas y especialidades.			
	Necesidad de adecuación de poblamientos sectoriales a la realidad socio productiva de cada territorio y región.			
	Oferta formativa de cualificaciones todavía es poco atractiva para empleadores y trabajadores versus el requerimiento de oficios			
	Incipiente articulación institucional con ChileValora y otros actores del sistema.			
	Baja capacidad de actualización del MCTP respecto a las transformaciones acelerada del mundo del trabajo.			



Ámbito	Brechas	EMTP	IES	OTEC
Recursos	Dificultad en acceso y recursos en temas de infraestructura, equipamiento y tecnología considerando complejidades territoriales e institucionales.			
	Dificultad para contar con recursos para la implementación y actualización permanente del MCTP a través de proyectos.			
	Alto desgaste institucional por la inversión de tiempo y recursos económicos y humanos. Falta de recursos e inversiones que impiden expandir equipos, financiar equipamiento o destinar tiempo para la implementación			
Incentivos para implementar MCTP	Pocos incentivos que favorezcan la permanencia de especialistas instructores y docentes en las instituciones TP.			
	Pocos incentivos para la implementación en un contexto de no obligatoriedad de alineamiento a la política MCTP			
	Bajo compromiso por parte de sostenedores			
	Es necesario ampliar la política de gratuidad más allá de las carreras presenciales.			
	Es necesario otorgar becas de continuidad de estudios con el fin de paliar los altos costos de certificación.			
	Se requiere ampliar y fomentar los recursos mediante los Fondos de Desarrollo Institucional (proyectos FDI).			



Ámbito	Brechas	EMTP	IES	OTEC
Relación con otros actores del sistema TP	Es necesario generar alianzas estratégicas entre las instituciones que validan y las que forman, a fin de alinear esfuerzos y hacer un uso racional de recursos estatales intersectoriales			
	Se requiere cambios en los requerimientos de SENCE hacia las OTEC, para lograr una mayor articulación con otras instituciones.			

3.2.2 Resultados Encuesta “Consulta de Apropiación del MCTP en Instituciones de FTP”

Esta Encuesta tuvo por objetivo complementar la información recabada a través de las entrevistas grupales mediante la ampliación de opiniones hacia instituciones que no necesariamente hubieran participado de algún proyecto previo que incluyera la implementación del MCTP.

La síntesis de las encuestas enviadas y recibidas es la siguiente:

Nivel formativo	Envíos totales	Respuestas recibidas (%)
EMTP	929	197 (5%)
IES	75	36 (48%)
OTEC	3.193	30 (1%)

En consideración a la tasa de respuestas recibidas, éstas constituyen sólo una información parcial de la totalidad de instituciones de FTP, pero dan cuenta de una realidad que no siempre ha podido ser recogida en otras instancias de consulta y que, por lo mismo, se considera un aporte a los propósitos de este Estudio.

En ese sentido, el primer resultado que merece ser comentado se refiere a la cantidad de respuestas recibidas ya que es información en sí misma. Como puede observarse, en el caso de las IES hubo una recepción muy positiva a la invitación, casi la mitad de las IES decidió responder la Encuesta otorgando información valiosa que refleja la opinión de un número importante de dicho nivel demostrando que el MCTP es un instrumento de interés y la política pública que lo impulsa resulta relevante para ellas.

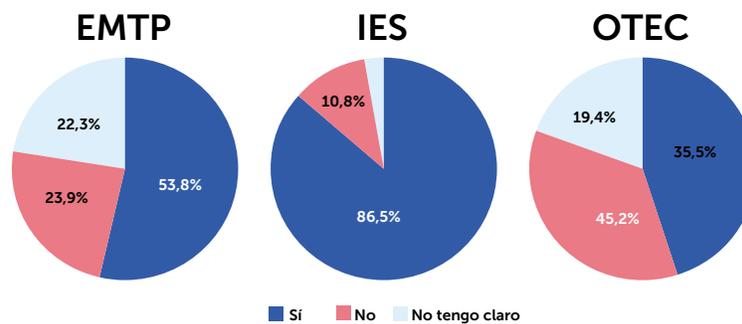
En contraste, en el caso de los OTEC queda de manifiesto que la inmensa mayoría de ellas decidió no atender la consulta lo que no permite asumir una tendencia en las respuestas. Esto puede deberse a múltiples factores, como la falta de conocimiento y/o interés sobre el MCTP y/o la poca estabilidad laboral en los contactos responsables disponibles de cada OTEC.



Por su parte, los Liceos tampoco respondieron de manera masiva, solo un 5% de los envíos obtuvo una acogida favorable, aun cuando el envío se realizó directamente desde el Mineduc y ocurrió ya finalizadas las vacaciones escolares. La baja tasa de respuestas de este nivel podría interpretarse, a la luz de las respuestas recibidas, en orden a asumir que el MCTP es un instrumento desconocido por la gran mayoría de los Liceos y sus autoridades, y que, por dicha razón, no contó con la atención y/o la suficiente priorización por parte de los directivos que recibieron la encuesta.

En complemento a lo anterior, y a modo de muestra, se presentan a continuación las respuestas para tres preguntas de la Encuesta, que dan cuenta del grado de conocimiento general del MCTP en los tres niveles formativos consultados.

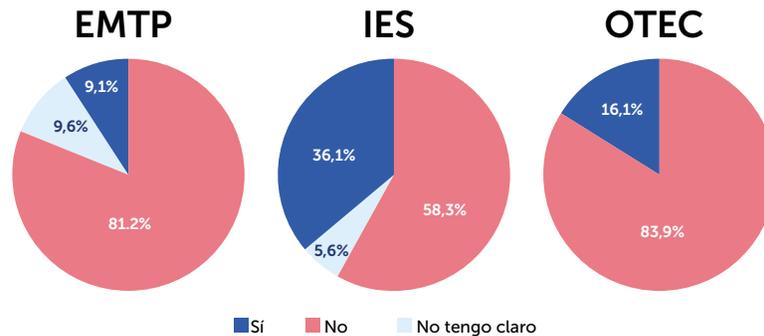
Nº5. En su institución, ¿conocen el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP)?



Las respuestas a esta pregunta dan cuenta que la gran mayoría de las IES conoce el MCTP, en tanto, los Liceos y los OTEC que respondieron en su mayoría no lo conoce o no está segura de hacerlo. Eso deja abierta la necesidad de fortalecer las estrategias de difusión y de incentivos hacia los Liceos EMTP y los OTEC en particular. Varios de estos dos últimos actores señalaron que esta Consulta era el primer contacto que tenían con el tema. Esto representa un desafío para el sistema TP en general, pero en particular para SENCE y la Secretaría de Educación Media TP, como actores relevantes para abordar esta tarea.



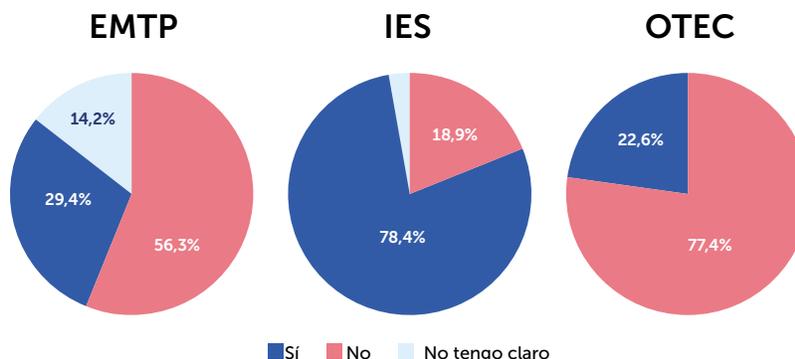
Nº7: ¿Su institución ha participado de alguna experiencia piloto del MCTP liderada por Mineduc?



Es posible observar que la mayoría de las instituciones de los tres niveles que respondieron la consulta señala no haber participado en ningún proyecto impulsado desde el Mineduc para el uso del MCTP. Por un lado, esto podría dar cuenta de la escasa cobertura que han tenido dichos proyectos, y, por otro lado, si se asocia al resultado anterior, deja en evidencia que en general, las IES han tenido una mayor iniciativa por conocer el MCTP, independiente de los impulsos y motivaciones desde el regulador. En los Liceos no se observa la misma autonomía para decidir usar el MCTP, probablemente por lo normado y regulado del curriculum escolar. Por otro lado, podría interpretarse, también, que, al ser proyectos del Mineduc, los OTEC puedan no verse particularmente convocadas o motivadas a participar ya que no es el organismo estatal con el que suelen relacionarse ni les reporta un incentivo relevante para su gestión, el hecho de participar.



Nº8: En su institución, ¿han utilizado el MCTP?



Este resultado refuerza y es consistente con los dos anteriores, ya que se evidencia que, a pesar de la diferencia en la cantidad de la muestra, las IES declaran haber usado el MCTP en el mismo porcentaje que los OTEC declaran no haberlo usado. Es decir, las IES no solo lo conocen, sino que, además, y a pesar de no haber participado necesariamente de algún proyecto particular, han decidido utilizarlo de manera autónoma. Cabe destacar, eso sí, que la Ley de Educación Superior (2018) explicita la obligatoriedad del uso del MCTP para los CFT Estatales, lo que sin duda es un claro incentivo para esas instituciones y también para el resto de dicho nivel. Lo que no ocurre con los OTEC ni con los Liceos EMTP. El caso de los Liceos da cuenta que algunos de ellos, a pesar de no haber participado en ninguna iniciativa, han tomado la decisión de usar el Marco, aun cuando el porcentaje que declara no haberlo usado sigue siendo mayoritario. En este último tipo de institución se observan algunas respuestas que señalan "no tenerlo claro" lo que podría indicar que el director o persona que respondió la encuesta no está tan familiarizado con el tema o con su implementación en el plan diferenciado del establecimiento.

El análisis completo de la Encuesta se basó en las 9 preguntas que fueron previamente seleccionadas y para cada una de ellas se presentan en el Anexo Nº7 las respuestas de los tres niveles formativos (EMTP, IES y OTEC).



3.2.3 Recomendaciones y reflexiones finales de la fase de diagnóstico

El tercer resultado de esta Fase corresponde a las reflexiones y recomendaciones que el equipo a cargo del Estudio generó a partir, no solo de la información levantada en las acciones del diagnóstico, sino que también desde las principales conclusiones y recomendaciones extraídas de los informes y estudios realizados previamente por diversas organizaciones, muchos de ellos también por encargo del Ministerio de Educación y que se entienden oficiales.

- Una primera conclusión, que además es consistente con lo señalado en todos los informes anteriores revisados, apunta a que -en general- todas las instituciones de FTP consultadas valoran la existencia del MCTP como una herramienta que aporta transparencia al sistema y orienta la oferta formativa que imparten hacia la calidad y la pertinencia con las necesidades del mundo productivo, favoreciendo la creación de trayectorias educativo-laborales que mejoran la calidad de vida de las personas. En este sentido, se percibe que el MCTP cumple la promesa para la cual fue creado y por ello, su uso se proyecta y espera más potenciado y normado hacia el futuro.
- Se reconoce el esfuerzo realizado desde la política pública, los sectores productivos y el mundo de la formación técnico profesional en los últimos años para impulsar, concretar, actualizar y ordenar la implementación del MCTP. Se reconoce como una política pública de estado que ha tenido continuidad en el tiempo. Se valora de manera muy explícita y consistente el apoyo, capacitación y orientación técnica que se ha brindado a partir de los proyectos específicos desarrollados en los últimos 5 años, como son ELEVA, el Piloto de Implementación del MCTP en Mantenimiento 4.0 y el Piloto de Implementación de Turismo, que han permitido conocer y comprender el MCTP y los poblamientos sectoriales y establecer una red de apoyo y vinculación entre instituciones de los distintos niveles formativos TP (EMTP – IES – OTEC).
- Sin embargo, se detectan diversos elementos de la implementación del MCTP que aún están débiles o son inexistentes, mermando el logro de los objetivos primarios de esta herramienta y la política pública que la impulsa. La mayoría de estos elementos o brechas ya han sido identificados y descritos en profundidad en varios de los informes y documentos previos lo que da cuenta que las oportunidades de mejora de esta política pública son conocidas y están consensuadas por la mayoría de los actores clave del sistema TP, pero se encuentran pendientes aún.
- Dentro de estos elementos, el principal que puede desprenderse de lo señalado ya en los estudios anteriores y se refrenda de manera importante en este trabajo, corresponde a la indefinición y poca claridad de la institucionalidad asociada al MCTP. Este elemento, es quizás el más relevante ya que influye de manera



directa y determinante en la mayoría de las otras brechas señaladas por los actores consultados en el presente estudio. Si bien ya existe una propuesta de implementación del MCTP desarrollada el 2021 que sugiere la creación de una Autoridad Nacional con funciones claras, estructura y metas a corto, mediano y largo plazo, lo cierto es que dicha propuesta no ha sido consensuada ni implementada aún, dejando detenida la continuidad de esta iniciativa. La existencia de una autoridad nacional que coordine y organice, se observa de manera indefectible en los casos internacionales estudiados.

- Asociado a lo anterior, las instituciones de FTP consultadas esperan que dicha institucionalidad permita dar cuenta de una clara y pertinente gobernanza para el sistema TP en su conjunto, donde el MCTP actúe como la bisagra o el puente que articule y ordene el quehacer de todos los actores involucrados, permitiendo así una mayor estandarización. Para gran parte de los consultados y de la información previa disponible, la institucionalidad debe integrar la participación y acción de diversas entidades estatales interministeriales, así como también a agrupaciones privadas del sector productivo y formativo, solo así tendrá la influencia requerida en los distintos actores que componen el sistema.
- Tal como lo expuso el CEPPE en su documento sobre Normativa para la Implementación del MCTP (2020), existe claridad en el discurso de los actores clave del sistema TP respecto de la necesidad de “normar” el uso del MCTP mediante la modificación y/o creación de leyes o regulaciones legales. Esto sería particularmente relevante dada la diferencia existente en la normativa asociada a los distintos niveles formativos donde cada uno se rige por normas particulares y responden a autoridades distintas haciendo más difícil la concreción de los acuerdos. La Autoridad Nacional debiera impulsar al MCTP como un espacio de entendimiento común entre los distintos actores y niveles de la FTP.
- En el levantamiento de brechas, algunas IES y OTEC señalaron que los liceos EMTP que se rigen por el currículum nacional, no cuentan aún con uno alineado a las cualificaciones de los poblamientos sectoriales del nivel 3 del MCTP, lo que dificulta proyectar procesos de articulación expeditos, utilizando dicho referente.
- Un elemento clave asociado a lo anterior dice relación con el reconocimiento del trabajo y el resultado de los aprendizajes adquiridos por las personas en las distintas etapas e instancias de su formación (formal, no formal e incluso informal). Para articular el sistema y permitir trayectorias educativo- laborales efectivas y flexibles, debe haber sin lugar a dudas, mayor credibilidad y confianza en los procesos formativos. Para esto, tanto los consultados como los estudios previos, señalan que la certificación de las competencias y/o cualificaciones asociadas al MCTP es un imperativo que profundizar.



- En dicho aspecto, las instituciones de FTP consultadas extrañan la existencia de un organismo a nivel nacional que pueda unificar criterios y asegurar la actualización, mantención y registro de las cualificaciones de los poblamientos sectoriales del MCTP. Muchos esperan que ChileValora pueda asumir dicho rol, pero no ven avances significativos en eso, por ahora.
- Una brecha de gran influencia, y vinculada a lo señalado en los puntos anteriores, apunta al rol del sector económico e industrial en esta política. Para las instituciones de formación TP, las empresas adolecen de un adecuado conocimiento del MCTP y los poblamientos sectoriales restando valor, por tanto, al esfuerzo realizado por ellas para ajustar su oferta formativa a dichos referentes. En general, las empresas no discriminan de manera positiva ni en los procesos de contratación ni en los cupos de prácticas hacia aquellas personas que han sido formadas alineadas al MCTP o cuentan con alguna cualificación. Esto vulnera el principal incentivo de las instituciones TP y de las propias personas por destinar recursos y esfuerzo en usar el MCTP en sus procesos formativos.
- En este sentido, los OTEC manifiestan que un elemento de vulnerabilidad para esta política radica en el interés de las empresas por reclutar personas con oficios para trabajos puntuales, sin poner en valor las trayectorias educativo -laborales previas de las personas. Cada vez más las empresas optan por formar a sus trabajadores de manera directa en el puesto laboral ya que lo consideran más efectivo y eficiente. Esto podría agudizarse con la automatización y disminución proyectada de ciertos trabajos en el futuro, donde habrá que reconvertir y crear nuevas capacidades en poco tiempo. Un agravante de este punto, podría ser la dificultad para mantener actualizado el MCTP y sus poblamientos sectoriales, ya que son procesos que requieren mucho esfuerzo, tiempo y recursos. Los sectores económicos van más rápido que la política asociada a esto, cuestión por lo que sería necesario diseñar procedimientos más ágiles.
- También relacionado con la agilidad de los cambios requeridos, las instituciones consultadas hacen ver que el proceso de alinear su oferta académica al MCTP y a sus poblamientos sectoriales exige de importantes capacidades institucionales y recursos, que no siempre están disponibles. Esto es particularmente crítico en los liceos EMTP y las OTEC, quienes cuentan con estructuras más livianas y recursos limitados. En general, cuando han podido realizar el alineamiento ha sido porque han participado de algún proyecto que les ha aportado apoyo técnico, o porque la institución ha tomado una decisión estratégica hacia allá proveyendo del apoyo y los recursos necesarios. Aun así, la mayoría de las instituciones hace clara mención a la necesidad de recibir un apoyo y capacitación más estable, especializada y permanente si se quiere masificar el uso del MCTP, ya sea provista a través de proyectos o bien, mediante la adjudicación de fondos concursables orientados a esto.



- La anterior dificultad se traduce, entre otras cosas, en una baja cobertura de programas formativos alineados al MCTP (y sus poblamientos sectoriales) restándole visibilidad y relevancia a la herramienta en la oferta formativa global del sistema FTP. Sin embargo, esto se debería también a otros dos factores importantes. Por un lado, la ambigüedad respecto del rol del MCTP en los procesos de aseguramiento de la calidad de las instituciones y programas, donde no es claro cuál es el valor de usarlo o si ello es constitutivo de mayor calidad en la oferta. Por otro lado, las instituciones señalan que la falta de poblamientos sectoriales en las áreas productivas en que imparten programas (ej. salud, agrícola, artes, administración, etc.), limita la masificación del uso del MCTP y esperan que pronto se disponga de más opciones.
- En este último punto, es determinante que en general, las instituciones priorizan los poblamientos sectoriales por sobre el MCTP genérico para alinear el diseño de su oferta formativa. Si bien, reconocen el valor de los resultados genéricos y la progresión de niveles, no visualizan o no reconocen una metodología clara de cómo usarlo en el diseño curricular y/o pedagógico, y en la mayoría de los casos se refieren de manera indistinta al MCTP cuando hablan del poblamiento sectorial. Acá se observa una oportunidad y un desafío para la política pública.
- Respecto de los poblamientos sectoriales, como instrumento clave para el uso del MCTP, las instituciones reportan que para que sean más representativos de la realidad y, por lo tanto, más pertinentes, deberían incorporar la visión de empresas más diversas (como Pymes) y con una mayor diferenciación hacia las necesidades y realidades territoriales y regionales. Además, esperan una participación más activa y determinante de las propias instituciones de formación en su desarrollo.
- Una brecha generalizada para todas las instituciones FTP refiere a la falta de conocimiento y comprensión general respecto del MCTP por parte de actores relevantes del sistema TP. Para ellos, y tal como ha sido indicado en informes previos, esto implica que falta una estrategia clara, efectiva y sostenida de difusión del MCTP a nivel nacional, una que entregue mensajes diferenciados a los actores del mundo formativo, empresarial, estatal o de gobierno, trabajadores, estudiantes y sus familias. Además de la falta de conocimiento por parte del mundo empresarial, las OTEC también reportan un muy bajo conocimiento y están interesadas por recibir información, apoyo y orientaciones para sumarse a esta iniciativa.
- Finalmente, en relación con los pilares de la política pública consultados en este estudio (Equidad de género, Desarrollo y equidad territorial, Desarrollo sustentable, Interculturalidad e inclusión), cabe destacar que los consultados no pudieron identificar relaciones directas con el MCTP, es más, hubo más opiniones en el sentido contrario. Sin embargo, la mayoría logró visualizar algún tipo de potencial relación toda vez que dichos



pilares son constitutivos de la política pública hace un tiempo y muchos ya están regulados por leyes que los mandatan a su aplicación. El MCTP solo vendría a reforzar dichos pilares a través de los resultados genéricos y de las disposiciones regulares para el desarrollo territorial, el desarrollo sustentable, la equidad de género y la integración ya presente en las instituciones y empresas, pero no es materia de éste hacerse cargo de su promoción ni menos de su desarrollo.

3.3. Resultados FASE III: Plan de fortalecimiento y hoja de ruta para la implementación del MCTP

A continuación, se presenta el resultado de la Fase III que corresponde al Plan de Fortalecimiento para la implementación del MCTP con una hoja de ruta que priorice acciones de corto, mediano y largo plazo. Este Plan se construyó mediante la sistematización de las decisiones y definiciones tomadas en conjunto con todos los actores clave que participaron en las acciones metodológicas llevadas a cabo.

Esta propuesta busca, esencialmente, orientar la actuación de la autoridad correspondiente para poner en marcha un plan de fortalecimiento de la implementación del MCTP como política pública, para el período 2023-2030, y que sienta las bases para la instauración de un sistema nacional de cualificaciones.

Como propuesta, la posibilidad real de su puesta en marcha queda sujeta a la decisión de la autoridad política y a la factibilidad reglamentaria que se hace necesario disponer para ello. Sin embargo, esta propuesta permite delinear tareas y actividades concretas que se pueden ir gestionando e impulsando tanto a partir de las iniciativas centrales de la autoridad como de aquellas locales que pueda desarrollar cada territorio, como también los diversos actores del sistema técnico profesional del país, entre los cuales destacan las instituciones de formación TP, los gremios y trabajadores de los sectores económicos, y todos los agentes público-privados que valoran el MCTP como un puente para favorecer trayectorias formativo laborales, flexibles y articuladas, en las personas.

Por ello, esta propuesta entiende por *"implementación del MCTP"* al conjunto de experiencias de uso de este instrumento que realicen las instituciones formadoras y actores socio-productivos y de política pública que conforman el sistema TP, para facilitar a las personas, el desarrollo de sus trayectorias formativas de manera articulada entre distintos niveles del MCTP como también, para que el sector productivo encuentre los perfiles requeridos para el desarrollo de sus funciones".

Si bien este trabajo estuvo focalizado en la implementación del Marco, durante el desarrollo de las diversas instancias metodológicas y en los productos que se fueron generando a partir de ellas, quedó en evidencia que la implementación de este instrumento no puede desprenderse de la instauración de un **sistema de cualificaciones a nivel nacional**, ya que muchas de las acciones y actividades propuestas por los participantes,



en realidad se orientaban a ese desafío mayor para la política pública, por lo que fueron registradas y consideradas en la hoja de ruta propuesta.

En la misma línea, se podría interpretar que el desarrollo íntegro de las Acciones Globales propuestas constituiría la instauración inicial de un Sistema Nacional de Cualificaciones que ordene y organice la formación de las personas, tanto en la educación formal y la no formal como en aquella realizada informalmente en el ámbito del trabajo.

Según Tuck (2007) los sistemas de cualificaciones se caracterizan por incluir todos los aspectos relacionados con el reconocimiento del aprendizaje, vale decir, las disposiciones institucionales, los procesos de aseguramiento de la calidad, los procesos de evaluación y certificación y otros mecanismos que vinculan la educación y la formación con el mercado laboral y la sociedad civil (Marchant, 2023). En dicho contexto, generalmente, **los marcos de cualificaciones son el eje central de los sistemas de cualificaciones.**

En otras palabras, para instaurar un sistema nacional de cualificaciones es indispensable contar con un marco de cualificaciones conocido, validado y valorado por todos los actores que conforman el sistema, en este caso, el técnico profesional. Este trabajo apunta a potenciar la política pública que permita que el MCTP adquiera y asiente dicho rol en el sistema TP chileno.

Como refuerzo de lo anterior, todas las Acciones Globales que forman parte de esta propuesta están en concordancia con las líneas de acción de la Estrategia Nacional TP (2020) ya que se entiende que la implementación del MCTP es un pivote esencial para el despliegue de dicha Estrategia y en definitiva, del fortalecimiento del sistema TP en su conjunto.

Según el modelo de transferencias de políticas de Phillips y Ochs, 2003 (citados por Marchant, 2023) podríamos señalar que la implementación del MCTP en Chile, se encuentra en una “etapa intermedia” del proceso, en la cual es necesaria la adaptación de la política, y donde su introducción y velocidad dependen tanto del contexto como de la participación de los actores relevantes, quienes pueden actuar dando soporte o bien, resistiéndose a su puesta en marcha.

Otro aspecto que es importante de resaltar antes de presentar el plan propuesto radica en la significación compartida que se tenga, a nivel del sistema TP, respecto de la caracterización del tipo de Marco que tendría el MCTP chileno. La clasificación utilizada en la fase inicial de este Estudio es la propuesta por Raffe (2009) quien distingue tres tipos de Marcos: comunicador, reformador y transformador. De acuerdo al análisis realizado en este Estudio durante la Fase I (Estado del Arte), nuestro Marco presenta una integración de elementos propios de un marco comunicacional con un marco reformador/transformador, lo que podría generar cierta tensión en las decisiones respecto de su implementación, y, por lo tanto, podría afectar la claridad y/o coherencia de las acciones globales y actividades presentadas en el Plan, especialmente en cuanto a la urgencia o no para abordarlas.



3.3.1 Acciones Globales para el fortalecimiento de la implementación del MCTP

El Plan de Fortalecimiento propuesto se estructura a partir de 9 Acciones Globales (AG) que fueron construidas mediante la realización de la metodología descrita en el capítulo anterior. Estas AG se agruparon en cuatro dimensiones según el alcance y la temática que abordan. Cabe señalar que estas dimensiones surgieron a partir de la propia naturaleza de las AG ya construidas previamente, pero corresponden a una propuesta del equipo responsable del Estudio para intentar una mayor claridad y comprensión del Plan.

Las cuatro dimensiones son las siguientes:

Dimensión	Descripción
Gobernanza e institucionalidad	Acciones destinadas a definir e instalar los mecanismos, prácticas y procedimientos que abordan la interdependencia y coordinación de los actores del sistema TP nacional para el logro del propósito central del MCTP en cuanto a favorecer las trayectorias educativo-laborales de las personas fortaleciendo la calidad y pertinencia entre la oferta formativa y las necesidades del mundo laboral.
Difusión y comunicación	Acciones orientadas a promover y mantener la comprensión y valoración del MCTP como elemento relevante para unificar y aportar mayor calidad al sistema TP a nivel nacional, mediante una mayor pertinencia de la oferta FTP con el desarrollo territorial y sustentabilidad de las regiones.
Adecuación de las políticas y organismos del sistema TP	Acciones que permitan generar los incentivos (normativos y de política pública) necesarios para que las instituciones, tanto públicas como privadas del sector TP, adopten el MCTP como referente en sus procesos formativos, productivos y/o gestión de personas.
Apropiación y usabilidad en los actores del sistema TP	Acciones orientadas a favorecer la implementación y uso del MCTP en las instituciones formadoras TP y en las empresas de los distintos sectores económicos mediante el desarrollo de capacidades, el intercambio de buenas prácticas y transferencia de experiencias, entre los actores.

En la siguiente página se presenta un esquema con las nueve Acciones Globales del plan:



Síntesis de las Nueve Acciones Globales del Plan de Fortalecimiento para la Implementación del MCTP

Gobernanza e institucionalidad

- 1** Crear al Autoridad Coordinadora Nacional de Cualificaciones, formalizando sus funciones y estructura, asignándole un presupuesto anual, integrando una mirada multisectorial a través de la participación de diversos organismos públicos y privados, que permitan avanzar de manera organizada y permanente en la implementación del MCTP, a nivel nacional.
- 2** Establecer mecanismos de gestión del MCTP que permitan, por una parte, mantenerlo actualizado y estandarizar los poblamientos sectoriales considerando las necesidades productivas del país, criterios de calidad, de vigencia, normas y periodicidad; y por otra, generar un proceso de registro y certificación de cualificaciones tanto para personas como para instituciones del sistema TP.

Adecuación de las políticas y organismos del sistema TP

- 5** Alinear las disposiciones y políticas nacionales relativas a los **estándares de calidad de las instituciones FTP** (CNA, Agencia de Calidad, SENCE) mediante la incorporación del uso del MCTP como un elemento relevante. Integrar además referentes más globales (internacionales) para orientar dicho alineamiento.
- 6** Impulsar el alineamiento de la **oferta formativa del sector TP con el MCTP**, de manera de optimizar y articular los procesos formativos de las instituciones involucradas (SENCE, Instituciones de FTP, áreas de RRHH de empresas) mediante la armonización de las políticas públicas asociadas a la formación, capacitación y al desarrollo de capacidades para el trabajo.

Difusión y comunicación

- 3** Diseñar y llevar a cabo una estrategia de agenda pública que permita posicionar al MCTP como elemento relevante para unificar y aportar mayor calidad al sistema TP a nivel nacional con actores clave del sistema educacional del país, y de los distintos organismos del Estado, como el Congreso, Dipres, Educación Pública, unidades del Ministerio de Educación (CPEIP, UCE), entre otros.
- 4** Diseñar y poner en marcha una estrategia comunicacional nacional. Potenciar al comunicación en torno a elementos y actores que componen el sistema con ejemplos concretos de usos y beneficios, diferenciando el mensaje y la estrategia para los distintos actores del Sistema. Para personas (estudiantes, trabajadores y familias) vincular al comunicación con el sistema de admisión y con ofcos de tipo vocacional (desarrollo de carrera vinculada al MCTP). Para empresas, foco en sus beneficios, con ejemplos de buenas prácticas, priorizando la realidad de las Pymes y características regionales.

Apropiación y usabilidad en los actores del sistema TP

- 7** Diseñar y poner en marcha una **estrategia de trabajo con los sectores económicos** que, por un lado los impulse a promover las definiciones sectoriales necesarias para avanzar en el poblamiento del MCTP, y por otro lado, los incentive a una mayor vinculación con sus procesos de reclutamiento y promoción del talento.
- 8** Definir y poner en marcha un **plan de desarrollo de capacidades y alineamiento al MCTP** en todo el sistema TP, que incluya capacitación en su uso para las personas de las instituciones de FTP (docentes, directivos y profesionales técnicos), generación de redes y alianzas entre instituciones, y permeabilidad en los procesos de desarrollo de capital humano la interior de las empresas.
- 9** Promover **estrategias regionales** para abordar de manera colaborativa las brechas de infraestructura tecnológica más prioritarias de cada territorio según los requerimientos del MCTP que permitan la formación de técnicos especializados de acuerdo a la matriz productiva, capacidades existentes y autonomía de cada región.

Fuente: Elaboración propia (FCH, 2023)



3.3.2 Relación y vinculación entre las Acciones globales del Plan de Fortalecimiento

Como puede desprenderse de la presentación de cada una de las Acciones Globales, todas ellas se relacionan mutuamente y en algunos casos podrían ser “vinculantes”. Esto se explica, tal como se señaló antes, porque la implementación del MCTP y, por tanto, las acciones que se requieren para ello forman parte de la instalación de un sistema de cualificaciones a nivel nacional, en que todas sus partes son interdependientes de las otras, por tanto, se relacionan y retroalimentan de manera continua y permanente. En virtud de aquello, y a modo de propuesta para ser analizada y ajustada más adelante, este trabajo generó una propuesta preliminar de relacionamiento de estas Acciones Globales, que se presenta en el esquema de la siguiente página.

En esta propuesta, la existencia de una Autoridad Nacional de Cualificaciones, así como la gestión de un Marco de Cualificaciones sería un elemento nuclear del Sistema de Cualificaciones, por ello ambas acciones forman parte de la dimensión de **Gobernanza e Institucionalidad**, que constituye el eje central ya que permea definiciones y orientaciones políticas y estratégicas a todo el resto del sistema, y por lo mismo, se ubican al centro del esquema.

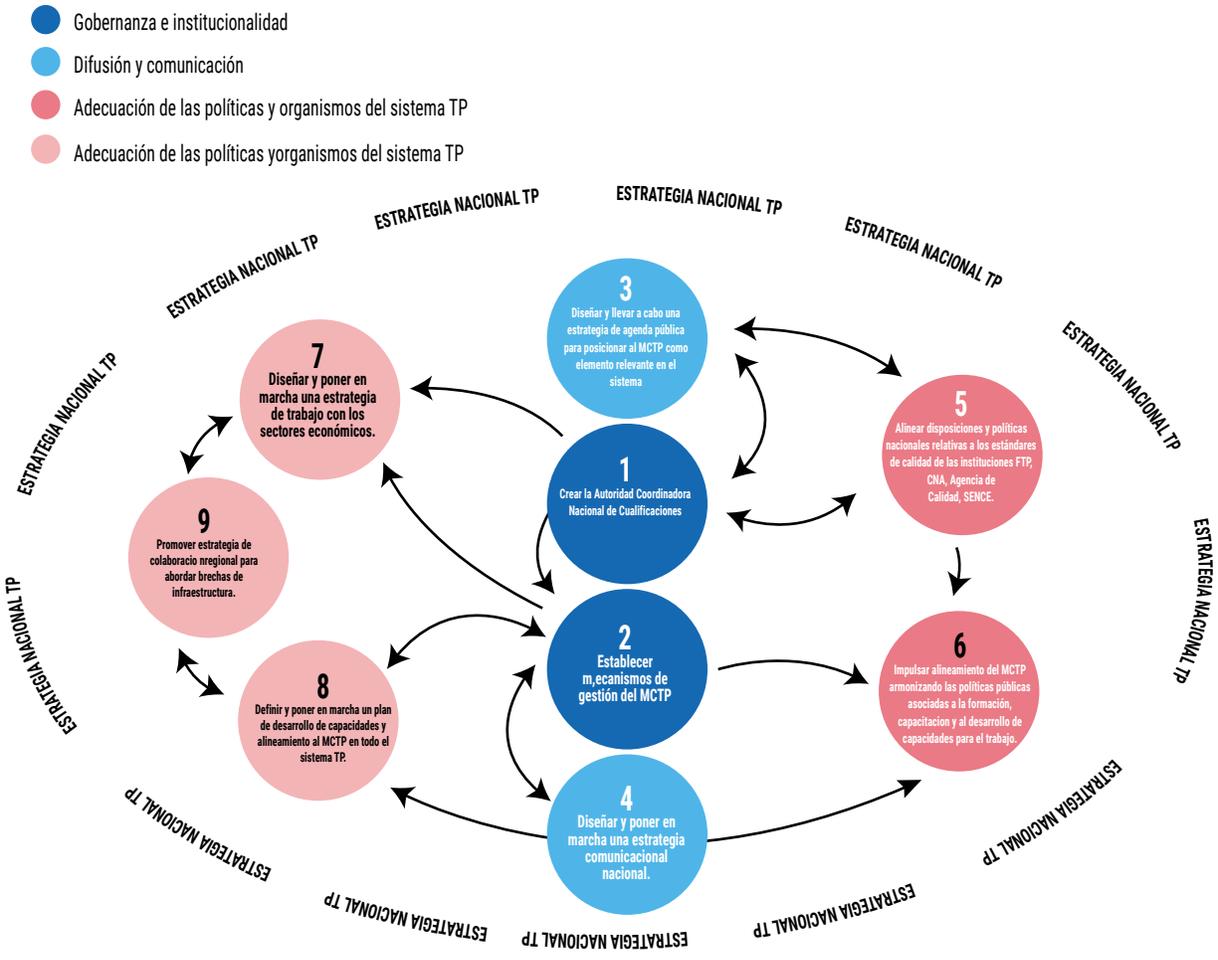
Un segundo conjunto de acciones agrupadas en la dimensión de **Diffusión y Comunicación**, apuntan a promover y sostener el diálogo y la valoración del MCTP tanto en todos los actores del sistema como en los stakeholders (tanto públicos como privados), para dar un soporte permanente y proyección a su implementación. Por ello se ubican en la base y en la cúpula del esquema.

Las dos acciones agrupadas en la dimensión de **Adecuación de las políticas y organismos del sistema TP** están firmemente relacionadas con aquellas de la primera dimensión, ya que permiten avanzar en la dirección requerida para generar las condiciones normativas esenciales en la instalación de un sistema de cualificaciones y en la implementación del MCTP. Se han ubicado a la derecha del esquema porque debieran potenciarse en la medida que las acciones del núcleo se vayan desarrollando ya que se consideran de una mayor complejidad.

Por último, las tres acciones de la dimensión **Apropiación y usabilidad en los actores del sistema TP**, ubicadas a la izquierda del esquema, son las que tendrían un mayor nivel de avance y que, en definitiva, podrían llevarse a cabo aún a falta del desarrollo de las anteriores dimensiones, ya que muchas podrían depender más de la decisión de otros actores, y no necesariamente del Estado.



Propuesta de relacionamiento entre las Acciones Globales del Plan de Fortalecimiento para la implementación del MCTP en un escenario para un Sistema Nacional de Cualificaciones



Fuente: Elaboración propia (FCH, 2023)

3.3.3 Hoja de Ruta para el Fortalecimiento de la Implementación del MCTP

En este apartado se presenta la Hoja de Ruta propuesta como parte del Plan de Fortalecimiento para la implementación del MCTP. Como se ha señalado, esta hoja de ruta ha sido construida con sucesivos aportes de todos los actores del sistema TP que tuvieron algún grado de participación durante las acciones metodológicas realizadas en este Estudio. Al ser esta una nueva propuesta de hoja de ruta se consideró adecuado



consultar las propuestas realizadas en trabajos anteriores para identificar en ellas, posibles acciones, actividades y/o tareas que pudiera ser pertinente de incluir en esta versión con la intención y la esperanza de retomar aquellos compromisos que hubieran sido presentados previamente y que se visualizan, todavía hoy, como necesarios de abordar. Por lo anterior, para la elaboración de esta Hoja de Ruta, el equipo responsable del Estudio revisó, extrajo y adaptó algunas tareas o actividades desde la Estrategia Nacional TP (2018, 2020), la Propuesta Implementación del MCTP (2021), y otros informes previos que ya han sido citados.

No obstante, la mayoría de las actividades propuestas en la versión que se presenta a continuación, corresponden a aquellas propuestas directamente en las mesas de trabajo con los actores clave del sistema TP, y/o por el propio equipo de FCH responsable de este Estudio a partir de las ideas señaladas por las personas de las instituciones de formación TP que fueron entrevistadas en la Fase II.

A cada actividad se le asignó un plazo óptimo para su realización, en consideración a su complejidad y a la factibilidad de su realización, para lo cual se establecen tres plazos:

- Corto plazo: actividades para ser abordadas entre el 2023 y el 2024
- Mediano plazo: actividades para ser abordadas entre el 2025 y el 2026
- Largo plazo: actividades para ser abordadas a más tardar el 2030

La implementación de cada Acción Global se propuso de manera "progresiva" a partir de las actividades y/o tareas que se desagregan en la Hoja de Ruta presentada más abajo. Esto bajo la premisa que, para su cabal desarrollo, cada Acción requiere de un conjunto de decisiones políticas y recursos que deben conseguirse de manera paulatina, pero que, por lo mismo, deben partir siendo abordadas en lo inmediato. Por ello, en la Hoja de Ruta se contemplan actividades o tareas de corto y mediano plazo que permiten avanzar en el desarrollo de la Acción Global generando las bases o las condiciones necesarias para su cabal despliegue.

Finalmente, como ya se explicó, las actividades priorizadas y los plazos asignados a cada una fueron sometidos a validación y ajuste con los representantes de la Secretaría Ejecutiva de EMTP, la División de Educación Superior TP, SENCE y ChileValora, por lo tanto, lo que se presenta a continuación recoge ya sus aportes.

Posteriormente, el día Miércoles 28 de junio esta propuesta fue presentada a la Comisión Asesora Ministerial de Cualificaciones Técnico Profesional¹⁵ conformada por las autoridades del Ministerio de Educación y del Ministerio del Trabajo.

¹⁵ Comisión conformada a partir de lo definido en el Decreto N°5 promulgado el 07 de enero de 2022 y publicado el 14 de febrero del mismo, EDUCACIÓN (2022) Biblioteca del Congreso Nacional de Chile - www.leychile.cl - documento generado el 29-Mar-2023 página 4 de 5



ACCIÓN GLOBAL	ACTIVIDADES PRIORITARIAS	Corto plazo 2023-2024	Mediano plazo 2025-2026	Largo plazo hasta 2030
1. Crear la Autoridad Coordinadora Nacional de Cualificaciones, formalizando sus funciones y estructura, asignándole un presupuesto anual, integrando una mirada multisectorial a través de la participación de diversos organismos públicos y privados, que permitan avanzar de manera organizada y permanente en la implementación del MCTP, a nivel nacional.	1.1. Elaborar y/o validar con actores del sistema TP propuesta sobre el tipo de gobernanza institucional requerida con sus funciones, actores y responsabilidades relativas a la implementación MCTP.	X		
	1.2. Identificar las características de la Institucionalidad requerida para dar gobernanza a la Autoridad Coordinadora Nacional de Cualificaciones.	X		
	1.3. Revisar las disposiciones legales necesarias para la instalación y funcionamiento de la Autoridad Coordinadora Nacional de Cualificaciones (Estudio CEPPE).	X		
	1.4. Convocar a actores del sistema educacional nacional, ministerios y sectores económicos en las conversaciones para ampliar el alcance de la institucionalidad y aportarle una mirada más global, multisectorial y con vínculo a la matriz productiva del país.	X		
	1.5. Elaborar propuesta económica relacionada a la implementación del MCTP en el sistema educacional chileno para contar con referente del presupuesto requerido para ello.	X		
	1.6. Elaborar proyecto de ley para la creación de la Autoridad Coordinadora Nacional de Cualificaciones (ACNC)	X		
	1.7. Tramitar las disposiciones legales necesarias para la creación de la Autoridad Coordinadora Nacional de Cualificaciones		X	
	1.8. Constituir la Autoridad Coordinadora Nacional de Cualificaciones con recursos humanos, dependencia administrativa, funciones, presupuesto y metas.			X
	1.9. Definir un plan de acción anual que permita monitorear el estado de desarrollo del MCTP en las distintas dimensiones de su implementación y el funcionamiento de la ACNC			X



ACCIÓN GLOBAL	ACTIVIDADES PRIORITARIAS	Corto plazo 2023-2024	Mediano plazo 2025-2026	Largo plazo hasta 2030
2. Establecer mecanismos para la gestión del MCTP que permitan, por una parte, mantenerlo actualizado y estandarizar los poblamientos sectoriales considerando las necesidades productivas del país, criterios de calidad, de vigencia, normas y periodicidad; y por otra, generar un proceso de registro y certificación de cualificaciones tanto para personas como para instituciones del sistema TP.	2.1. Revisar y revalidar los objetivos y roles del MCTP y sus alcances con la Comisión Asesora TP.	X		
	2.2. Evaluar la vigencia y pertinencia del MCTP como referente orientador para la formación de técnicos y su vinculación con las diversas trayectorias formativas de las personas, estableciendo periodicidad para su actualización.	X		
	2.3. Proponer plazos y etapas para revisión y actualización del instrumento MCTP periódicos.	X		
	2.4. Actualizar el MCTP considerando los criterios y contextos actuales.		X	
	2.5. Evaluar la integración y alineamiento del MCTP y el sistema educacional universitario.			X
	2.6. Generar orientaciones generales para el desarrollo metodológico de poblamientos sectoriales del MCTP sobre la existencia de elementos mínimos reconocidos por la autoridad competente y que consideren los procesos de adecuaciones y actualizaciones necesarios para mantener su vigencia y representatividad sectorial y territorial.	X		
	2.7. Ampliar la oferta de poblamientos sectoriales disponibles, incentivando la participación y compromiso de los organismos de representación sectorial y/o gremios.	X		
	2.8. Generar vinculaciones con marcos regionales (OEA, Alianza del Pacífico, Mercosur u otros) de manera de asegurar ciertas correspondencias en para facilitar y potenciar la TFL de las personas a nivel regional.		X	
	2.9. Profundizar el rol de ChileValora en la implementación del MCTP, no solo como referente sectorial sino en su capacidad articuladora tripartita (Estado, empresa, trabajadores).		X	
	2.10. Disponer un canal único de divulgación y registro de las cualificaciones existentes.	X		
	2.11. Iniciar la transformación de certificación desde Perfiles Ocupacionales a Cualificaciones en ChileValora (pilotear con un sector) de modo de aprovechar las oportunidades de este instrumento como un apoyo al desarrollo de trayectorias formativas y laborales.		X	
	2.12. Sistematizar experiencias de certificaciones y/o sellos sectoriales por parte de los sectores económicos para analizar su posible convergencia con el reconocimiento de cualificaciones alineadas al MCTP.	X		
	2.13. Constituir mesa de trabajo o comisión para definir criterios comunes respecto a la certificación y/o sellos de calidad impartidos por los sectores económicos (gremios, trabajadores y/o empresas).		X	



ACCIÓN GLOBAL	ACTIVIDADES PRIORITARIAS	Corto plazo 2023-2024	Mediano plazo 2025-2026	Largo plazo hasta 2030
3. Diseñar y llevar a cabo una estrategia de agenda pública que permita posicionar al MCTP como elemento relevante para unificar y aportar mayor calidad al sistema TP a nivel nacional con actores clave del sistema educacional del país, y de los distintos organismos del Estado, como el Congreso, Dipres, Educación Pública, unidades del Ministerio de Educación (CPEIP, UCE), entre otros.	3.1. Diseñar una estrategia de agenda pública que defina actores claves a convocar, mensajes diferenciados y metas a lograr.	X		
	3.2. Exponer los beneficios y avances en la implementación del MCTP ante las autoridades del gobierno (Ministros y Subsecretarías) de Educación, Trabajo y Economía para convocar voluntades políticas que respalden su promoción.	X		
	3.3. Exponer los beneficios y avances en la implementación del MCTP ante las comisiones del congreso (Trabajo y Educación, al menos) para convocar voluntades políticas en las modificaciones legales requeridas.	X		
	3.4. Convocar mesa de trabajo con actores del sistema educacional superior ampliado (TP y Universidad) para alinear iniciativas existentes o en desarrollo.	X		
	3.5. Realizar rondas de presentaciones en la DEP, SLEPs, CPEIP, Agencia de Calidad y otras unidades del sistema educacional público, respecto de los beneficios y fortalezas asociadas al uso del MCTP en EMTP.	X		
	3.6. Generar instancias de sensibilización interna respecto a usos y beneficios del MCTP dentro de los organismos del Estado que forman parte de la Comisión Asesora del MCTP.		X	
	3.7. Presentar la propuesta económica (presupuesto) relacionada a la implementación del MCTP en el sistema educacional chileno ante actores claves.		X	
	3.8. Incorporar a actores del sistema de educación pública (DEP y SLEP) en comisiones de trabajo sobre implementación del MCTP en EMTP.		X	
	3.9. Evaluar el impacto de la implementación del MCTP en instituciones FTP (empleabilidad, inserción laboral, continuidad de estudios, trayectorias educativo laborales, etc.) para contar con resultados concretos que se puedan comunicar.			X
	3.10. Desarrollar sistemas de información para el monitoreo para la Formación Técnico Profesional e implementación del MCTP			X



ACCIÓN GLOBAL	ACTIVIDADES PRIORITARIAS	Corto plazo 2023-2024	Mediano plazo 2025-2026	Largo plazo hasta 2030
4. Diseñar y poner en marcha una estrategia comunicacional nacional. Potenciar la comunicación en torno a elementos y actores que componen el sistema con ejemplos concretos de usos y beneficios, diferenciando el mensaje y la estrategia para los distintos actores del Sistema. Para personas (estudiantes, trabajadores y familias) vincular la comunicación con el sistema de admisión y con foco de tipo vocacional (desarrollo de carrera vinculada al MCTP). Para sectores económicos, foco en sus beneficios, con ejemplos de buenas prácticas, priorizando la realidad de las Pymes y características regionales.	4.1. Contratar consultoría para diseñar una estrategia comunicacional nacional sobre los beneficios del MCTP potenciando la comunicación en torno a los elementos y actores que componen el sistema en la actualidad.	X		
	4.2. Desarrollar recursos comunicacionales simples y claros en los conceptos (Cualificaciones, Trayectorias Formativa Laborales) a partir de ejemplos y usos del MCTP, diferenciados para los distintos usuarios.	X		
	4.3. Integrar la difusión de los beneficios del MCTP en las trayectorias de las personas en sitios web de acceso público como SENCE, ChileValora, la Bolsa Nacional de Empleo (SENCE), Observatorio Laboral, Prácticas TP, entre otros.	X		
	4.4. Lanzar campaña comunicacional masiva y permanente sobre los beneficios de usar el MCTP con foco de tipo vocacional (desarrollo de carrera vinculada al MCTP) y en las personas (estudiantes y familias).		X	
	4.5. Desarrollar un plan comunicacional del MCTP enfocado en los beneficios para el mundo del trabajo (gremios, sectores económicos y trabajadores). Con ejemplos de buenas prácticas e incluyendo foco en las Pymes. Partir por regiones y empresas chicas.		X	
	4.6. Promover el uso de la Franquicia Tributaria de Capacitación de manera de optimizar los recursos disponibles en el sistema para favorecer las trayectorias formativas laborales de las personas.		X	
	4.7. Implementar un sistema de información nacional sobre cualificaciones orientado a los distintos actores del sistema TP			X



ACCIÓN GLOBAL	ACTIVIDADES PRIORITARIAS	Corto plazo 2023-2024	Mediano plazo 2025-2026	Largo plazo hasta 2030
5. Alinear las disposiciones y políticas nacionales relativas a los estándares de calidad de las instituciones FTP (CNED, CNA, Agencia de Calidad, SENCE, ChileValora) mediante la incorporación del uso del MCTP como un elemento relevante. Además, integrar referentes más globales (internacionales) para orientar dicho alineamiento.	5.1. Realizar Estudio de análisis sobre sistemas de calidad y estándares asociados al uso del MCTP por parte de los sistemas formativos TP en países referentes para Chile.	X		
	5.2. Mapear los criterios de calidad vigentes asociados a los distintos niveles formativos TP para identificar semejanzas y diferencias, alineándolos con el MCTP y con otros referentes globales.	X		
	5.3. Elaborar propuesta de estándares de calidad transversales alineados al uso del MCTP para los distintos niveles formativos. Buscar referentes más globales.	X		
	5.4. Incluir las cualificaciones en el sistema de reconocimiento de ChileValora (en vez o además de los PO)	X		
	5.5. Preparar e impulsar cambio en las normativas para modificar los estándares de calidad exigidos en los cursos SENCE.	X		
	5.6. Incluir criterios de acreditación en la Educación Superior considerando el alineamiento de los programas con el MCTP más allá de sólo articulación entre niveles formativos, que favorezcan el desarrollo de capacidades internas en las IES.		X	
	5.7. Alinear estándares de calidad de SENCE para los cursos de capacitación con los estándares de calidad usados en los otros niveles formativos (CNA, Agencia de Calidad).		X	
	5.8. Fortalecer los procesos de aseguramiento de la calidad de la capacitación, complementando lo actualmente exigido por la NCh2728 con medidas orientadas a resguardar la calidad de procesos y resultados de los oferentes de capacitación.		X	
	5.9. Tramitar disposiciones legales para el ajuste de las disposiciones de calidad de los cursos de capacitación financiados por SENCE		X	
	5.10. Convocar a comisiones de trabajo para proponer un alineamiento de la estructura de títulos y grados y el MCTP.		X	
	5.11. Incorporar certificación de competencias laborales para egresados de formación dual o programas de alternancia en empresas.		X	
	5.12. Actualizar instrumentos de los sistemas de aseguramiento de la calidad de la educación formal para hacerlos pertinentes a la FTP (Agencia de la Calidad, Superintendencia de Educación, CNA y Superintendencia de Educ. Superior)			X



ACCIÓN GLOBAL	ACTIVIDADES PRIORITARIAS	Corto plazo 2023-2024	Mediano plazo 2025-2026	Largo plazo hasta 2030
6. Impulsar el alineamiento de la oferta formativa del sector TP con el MCTP, de manera de optimizar y articular los procesos formativos de las instituciones involucradas (SENCE, ChileValora, Instituciones de FTP, áreas de RRHH de empresas) mediante la armonización de las políticas públicas asociadas a la formación, capacitación y al desarrollo de capacidades para el trabajo.	6.1. Actualizar bases curriculares y programas de especialidades EMTP teniendo como un referente al MCTP y a los poblamientos sectoriales existentes en las especialidades que corresponda para presentar al CNED	X		
	6.2. Promover el desarrollo de Trayectorias Formativas en la educación pública a partir de los niveles de cualificaciones del MCTP en procesos de articulación entre liceos EMTP y CFT estatales.		X	
	6.3. Crear incentivos (fondos concursables, desarrollo de capacidades, estándares de calidad para la acreditación, entre otros) para que las instituciones FTP (IES TP y OTEC) utilicen el MCTP y/o estándares sectoriales en el diseño e implementación de su oferta formativa.		X	
	6.4. Alinear los catálogos SENCE y ChileValora para favorecer la certificación y capacitación de los trabajadores y mejorar orientaciones en el desarrollo de programas formativos y curriculares de las cualificaciones.		X	
	6.5. Crear una plataforma integrada de información y datos de educación y de trabajo que permita orientar vocacional y laboralmente el desarrollo de trayectorias formativas y laborales de las personas, considerando criterios de inclusión y equidad de género.			X
	6.6. Homologar los estándares formativos de los perfiles ocupacionales para hacerlos más transversales a los distintos sectores económicos.			X



ACCIÓN GLOBAL	ACTIVIDADES PRIORITARIAS	Corto plazo 2023-2024	Mediano plazo 2025-2026	Largo plazo hasta 2030
7. Diseñar y poner en marcha una estrategia de trabajo con los sectores económicos que, por un lado los impulse a promover las definiciones sectoriales necesarias para avanzar en el poblamiento del MCTP, y por otro lado, los incentive a una mayor vinculación con sus procesos de reclutamiento y promoción del talento.	7.1. Trabajar con áreas de capacitación, certificación y/o entrenamiento de las empresas para alinear sus procesos y cursos al MCTP.	X		
	7.2. Iniciar plan de formación del MCTP y sus estándares sectoriales en las empresas que decidan alinear sus procesos y reciban estudiantes en práctica.	X		
	7.3. Promover una política de gestión de personas (prácticas, reclutamiento y selección de recursos humanos) en empresas que consideren el MCTP como referente.		X	
	7.4. Fomentar el desarrollo y movilidad de personas a través de la ruta formativa y/o laboral en el ámbito del trabajo considerando los niveles del MCTP y sus estándares sectoriales.		X	
	7.5. Generar incentivos para que las empresas certifiquen a sus trabajadores en estándares sectoriales alineados al MCTP.		X	



ACCIÓN GLOBAL	ACTIVIDADES PRIORITARIAS	Corto plazo 2023-2024	Mediano plazo 2025-2026	Largo plazo hasta 2030
8. Definir y poner en marcha un plan de desarrollo de capacidades y alineamiento al MCTP en todo el sistema TP, que incluya capacitación en su uso para las personas de las instituciones de FTP (docentes, directivos y profesionales técnicos), generación de redes y alianzas entre instituciones, y permeabilidad en los procesos de desarrollo de capital humano al interior de las empresas.	8.1. Promover la transferencia de buenas prácticas y el apoyo interinstitucional en las redes y consejos regionales existentes, con el fin de promover la implementación del MCTP en los distintos territorios del país.	X		
	8.2. Implementar estrategia de capacitación para docentes e instructores TP (todos los niveles formativos) que permitan certificación y reconocimiento en módulo MCTP básico.		X	
	8.3. Diseñar e implementar programa para orientadores vocacionales y profesores jefes en EMTP que permita favorecer el desarrollo de las trayectorias formativas laborales de los estudiantes.		X	
	8.4. Crear unidad de formación TP en CPEIP, dentro de cuyas tareas estaría promover el desarrollo del currículum TP y cursos/módulos de perfeccionamiento asociados al MCTP.			X

ACCIÓN GLOBAL	ACTIVIDADES PRIORITARIAS	Corto plazo 2023-2024	Mediano plazo 2025-2026	Largo plazo hasta 2030
9. Promover estrategias regionales para abordar de manera colaborativa las brechas de infraestructura tecnológica más prioritarias de cada territorio según los requerimientos del MCTP que permitan la formación de técnicos especializados de acuerdo a la matriz productiva, capacidades existentes y autonomía de cada región.	9.1. Incentivar alianzas estratégicas de las empresas y/o gremios con instituciones de formación TP, a partir de mecanismos de alternancia u otro desarrollo que sea beneficioso para ambas.	X		
	9.2. Generar centros tecnológicos regionales para disponibilizar un espacio de encuentro e intercambio de experiencias entre los actores de la FTP y que les permita compartir la infraestructura tecnológica necesaria para la formación de cualificaciones.			



3.4. Seminario de divulgación del Plan de Fortalecimiento y Hoja de Ruta

El cierre de la Fase III, y del Estudio en su conjunto, se materializó mediante la organización de un Seminario para dar a conocer la propuesta de Plan para el fortalecimiento de la implementación del MCTP y la hoja de ruta asociada a dicho plan.

Este Seminario, organizado por la Fundación Chile, se denominó “*Construyendo el Futuro: Reflexiones a partir de la Implementación del MCTP*” con el objetivo de brindar un espacio para generar una conversación abierta entre diversos actores relevantes del sistema nacional TP en torno a los resultados del Estudio. Por ello, estuvo dirigido a actores públicos y privados del ecosistema técnico profesional y fue presidido por el Gerente General de FCH, Hernán Araneda y por el Subsecretario de Educación Superior del Ministerio de Educación, Víctor Orellana.

La convocatoria se realizó vía mailing a través del sistema fidelizador.com, a la base de datos elaborada por el área de comunicaciones de Fundación Chile, en la cual se incluyeron los participantes a las instancias de consulta y trabajo conjunto del Estudio, entre otros actores relevantes del sistema TP nacional.

El Seminario se llevó a cabo el día **Martes 25 de julio entre las 10:00 y las 12:00 hrs**, en el auditorio de la Fundación Chile. Además para ampliar la posibilidad de asistir a las personas que no podían estar físicamente, se transmitió vía Streaming por el canal de Radio Cooperativa. Finalmente la asistencia total al Seminario fue de 384 personas distribuidas de la siguiente manera:

Modalidad	Inscritos	Asistentes/conectados
Presencial	126	96
Streaming	135	282
Total		384

Tal como se presenta en la imagen siguiente, el Programa contempló la bienvenida de las autoridades señaladas, luego la presentación del Estudio y del Plan propuesto por parte de la jefa de proyecto y Directora de Estándares Formativos IES de FCH, María Elena Cauas. A partir de ello, la Gerente del Centro de Desarrollo Humano de FCH, Valentina Quiroga, moderó un panel de conversación con seis actores clave del sistema nacional TP. El Seminario finalizó con una síntesis de las reflexiones recogidas, a cargo del Director de Educación Técnica y Trayectorias Formativas de la FCH, Manuel Farías.



MCTP

PROGRAMA

10:00 AM	Saludo y contexto actividad
10:05 AM	Palabras de Bienvenida Hernán Arnedo , Gerente General, Fundación Chile. Victor Orellana , Subsecretario de Educación Superior, Mineduc.
10:15 AM	Hoja de Ruta para la instalación del MCTP: Lineamientos y Recomendaciones María Elena Cauas , Directora Estándares Formativos IES. Fundación Chile
10:35 AM	Panel de Expertos Reflexión sobre próximas etapas para la consolidación del MCTP y su instalación definitiva como política pública. Modera Valentina Quiroga, Gerente de Desarrollo Humano. Fundación Chile. Panelistas: Ximena Rivillo , Directora Ejecutiva Chilevalora. Carlos Díaz , Rector DUOC UC Ana Lía Rojas , Directora Ejecutiva Acera. Joaquín Villarino , Presidente Ejecutivo Consejo Minero. Rodrigo Jarufe , Rector CFT Región de Valparaíso – Red CFT Estatales. Héctor Henríquez , Director Sectorial INACAP.



Las preguntas construidas para orientar la conversación con cada panelista fueron las siguientes:

Invitado	Pregunta individual	Preguntas comunes
Joaquín Villarino Consejo Minero	Su sector ha sido pionero en la instalación de marcos de cualificaciones. ¿Cuál fue la necesidad de generarlo, cuáles han sido sus beneficios, sus grandes hitos y desafíos? ¿Qué tanto ha permeado en el reclutamiento, capacitación, movilidad y desarrollo de sus trabajadores? ¿Qué condiciones debieran darse para avanzar hacia otros sectores productivos?	Entendiendo que el marco de cualificaciones es una de las herramientas para vincular el mundo formativo con el mundo laboral si tuviera que hacer UNA recomendación al Estado para seguir fortaleciendo esta relación y avanzar en la instalación de un sistema de cualificaciones cuál sería?
Héctor Henríquez INACAP	INACAP ha sido un líder referente en el sistema FTP y en la implementación del MCTP para favorecer las trayectorias formativas de las personas. ¿Cuál es la evaluación que hace hoy la institución al respecto? ¿Cuáles son los elementos o factores claves para implementar el uso de esta herramienta de manera más masiva en el sistema formativo de Educación superior?	
Ximena Rivillo ChileValora	¿Cuál ha sido y cómo se proyecta el rol de ChileValora en la implementación del MCTP? ¿Cuál es su aporte a la articulación entre el mundo del trabajo y el de la formación técnico profesional?	
Ana Lía Rojas (acera)	¿Cómo visualiza usted el futuro en el sector energético?, ¿cómo se proyecta estratégicamente esta área con los requerimientos de capital humano especializado y formación de personas?	
Rodrigo Jarufe CFT Estatales	La Ley de Educación Superior es explícita en señalar que los CFT Estatales deben alinear su oferta formativa al MCTP. ¿Cómo evalúan el avance de dicha indicación en la Red? ¿qué beneficios o desafíos les ha representado a los CFT estatales el que el MCTP además de ser un mandato de la Ley sea uno de los componentes exigidos para la acreditación institucional? ¿De qué manera podrían mejorar la aplicación de la Ley en ese punto?	
Carlos Díaz Duoc UC	En las últimas décadas, Duoc ha sido reconocido como pionero en innovación curricular, ¿de qué manera han compatibilizado el MCTP con su sello institucional y su propio modelo educativo? ¿Cuál es el aporte que su institución ve en la existencia de este instrumento para el diseño de oferta formativa? ¿Qué sugerencias le haría al resto del sistema para facilitar ese camino?	



Algunas de las principales ideas planteadas por los panelistas que pueden aportar en el fortalecimiento de la implementación del MCTP, ya sea a nivel de la política pública o bien en cuanto al rol de los sectores económicos y de las instituciones de formación TP, se refieren a:

- La necesidad y consenso entre los panelistas de fortalecer la institucionalidad del MCTP, dándole un carácter de alianza público -privada. De esta manera, sería importante intentar superar la desvinculación sistémica entre actores públicos y privados en lo que refiere al MCTP. Lo relevante que pase a ser una política de estado, no sujeta a los gobiernos de turno.
- Velar por agilizar las transformaciones necesarias para implementar el MCTP ya que la velocidad de los cambios en el mundo laboral es vertiginosa, y no conversa mucho con la del mundo público. Una mayor productividad requiere mayor velocidad en las transformaciones y acuerdos.
- La actualización del MCTP es clave, ya que su vigencia implica también mayor calidad. Por ello, hubo consenso en atender el sentido de urgencia y la oportunidad de abordar esta actualización, tanto del MCTP mismo como en avanzar en sus poblamientos sectoriales ya que eso permite una mejor vinculación con mundo productivo. Esta responsabilidad debiera quedar alojada en la gobernanza que se defina e institucionalice.
- La valoración positiva que se otorga a la articulación lograda entre los organismos del Estado por medio de la generación de la mesa técnica.
- La necesidad de ampliar la visión sobre el alcance de las homologaciones de competencias y los perfiles ocupacionales a nivel internacional, por ejemplo en la Alianza del Pacífico.
- Como uno de los principales desafíos se mencionó la complejidad de romper la inercia e instalar una cultura de colaboración a nivel de todo el sistema, particularmente en los sectores económicos. Para ello se debe promover el trabajo conjunto y actuar con la mayor flexibilidad posible en todos los ámbitos. En este sentido, se alertó que una excesiva regulación podría rigidizar las acciones.
- Otro de los desafíos pendientes mencionados apuntó a la falta de criterios para el uso de los poblamientos sectoriales y poca claridad en la vinculación de los procesos de acreditación institucional de las IES con la apropiación del MCTP.
- Para colaborar en la construcción de proyectos de vida robustos en las personas, se planteó la necesidad de proyectar la plena movilidad de sus trayectorias formativo laborales, incluyendo a las Universidades.
- Ante la urgente necesidad de reconversión laboral y el surgimiento de nuevos perfiles ocupacionales/laborales en algunos sectores económicos, se reforzó la importancia de la FTP y de las formas no convencionales de aprendizaje, más allá del aula, sino que también en el mundo del trabajo y a través de las lógicas digitales.
- Finalmente, para su implementación efectiva, hubo pleno consenso en que es fundamental conservar el carácter estatal de la política asociada al MCTP, más allá de ser relativa a un gobierno en particular.



Imágenes del Seminario "Construyendo el Futuro: Reflexiones a partir de la Implementación del MCTP"





4. CONSIDERACIONES FINALES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MCTP

La realización de este trabajo ha representado una oportunidad para volver a reflexionar acerca del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional y su impacto en el fortalecimiento de la formación de aquellas personas que han seguido el camino técnico profesional para el desarrollo de su carrera y de su vida laboral.

Desde su divulgación oficial, la esperanza que se ha cifrado en el MCTP para lograr sus propósitos, parece seguir intacta. Sin embargo, el Estudio ha podido constatar que el proceso de su implementación se encuentra en una etapa intermedia, por lo que aún es necesario seguir potenciándolo como un instrumento referencial que permita favorecer la construcción de las trayectorias formativo laborales en las distintas personas, según sean su vocación y oportunidades de desarrollo personal.

En este escenario se hace fundamental contar con una gobernanza clara, que recoja en su seno la mayor amplitud de visiones posible, y que favorezca una gestión basada en la flexibilidad para adaptarse a los vertiginosos cambios del mundo del trabajo que impactan a todo el sistema TP.

En dicho sentido, es necesario fortalecer la discusión tanto a nivel de los organismos del Estado a cargo de promover su uso como también en los actores del sector privado, para consensuar definiciones y tomar las decisiones estratégicas que se requieren para avanzar de manera más decidida en su implementación a nivel nacional.

De la misma manera, probablemente, este es un momento propicio para plantear una revisión del MCTP como instrumento, tanto en su estructura como en su contenido, de manera de reforzar su función referencial para todo el sistema FTP y para los distintos sectores económicos. Si el Marco se debilita en cumplir dicho rol, los distintos actores buscarán o crearán otros referentes generando mayor dispersión y, a la vez, acotando los puentes o puntos de encuentro entre ambos mundos.

Todo esto es aún más relevante si se considera al MCTP como un elemento central para poder instaurar un sistema de cualificaciones que debiera ordenar y organizar la formación técnico profesional de las personas a nivel del país. En este sentido, no se puede dejar de mencionar la necesidad de integrar en la conversación al sector universitario, abordar la estructura de títulos y grados que rige en nuestro país, y de velar por el alineamiento de las políticas públicas asociadas a los tres niveles de formación TP (EMTP, IES y OTEC) con este tema.

Al finalizar este trabajo, y a partir de las múltiples y diversas conversaciones sostenidas con una amplia gama de actores del sistema TP, tanto públicos como privados, es posible compartir las siguientes recomendaciones para la autoridad que debe continuar con la implementación de esta política pública.

- Se observa la necesidad de contar con una señal política clara y consensuada al sistema FTP completo (EMTP-IES-OTEC) con respecto a



la urgencia e importancia de la implementación del MCTP y sus estándares sectoriales en el desarrollo de las trayectorias formativas y laborales de las personas. De acuerdo a las experiencias internacionales estudiadas y a la luz de lo que señala la literatura especializada, para un mejor despliegue de esta política pública es fundamental explicitar y unificar visiones respecto del rol y el significado que ha de tener el MCTP y sus estándares sectoriales en el desarrollo de las trayectorias formativas y laborales de las personas.

- Para ampliar el alcance y la visión, los actores consultados en el Estudio reiteran la recomendación de sumar otros actores clave en el campo de las definiciones y decisiones estratégicas para la expansión del alcance del MCTP, y dar un carácter de alianza público – privada al tema. Por ello, sería óptimo poder contar además de los integrantes estables de la Comisión Asesora, con una mayor participación del Ministerio de Economía, Ministerio de Hacienda, representantes de gremios y trabajadores, e instituciones de formación TP.
- Asociado a lo anterior, la ampliación de la conversación debiera extenderse al sector universitario para despejar la relación y el alcance que debiera tener el MCTP con la estructura actual de títulos y grados.
- Para que las trayectorias formativo laborales sean efectivas y flexibles, como lo propone esta política pública a través de la implementación del MCTP, es fundamental que el sistema completo esté involucrado en el mismo sentido, incluidos los Liceos de EMTP, las instituciones de educación superior que imparten programas TP, los organismos técnicos de capacitación (OTEC) que desarrollan capacidades en el trabajo, y por cierto, las empresas que dan trabajo a las personas. Si alguno de estos eslabones no se suma, la trayectoria estará truncada. En este sentido, del Estudio se puede desprender que la permeabilidad hacia los liceos EMTP (especialmente aquellos de la educación pública: municipales o de servicios locales de educación) y hacia las OTEC es aún muy limitada.
- Independiente de la factibilidad o urgencia que se pueda dar a la puesta en marcha del Plan de Fortalecimiento propuesto en este Estudio, sería recomendable seguir potenciando el desarrollo de iniciativas locales en cada territorio que permitan movilizar a las instituciones de formación TP y a los sectores económicos en la generación de vías para facilitar trayectorias formativo laboral flexibles y articuladas, en las personas.
- La propuesta de Plan de Fortalecimiento (acciones globales y hoja de ruta) debería ser sometida a la revisión y retroalimentación por parte de los principales actores de los organismos de estado que se relacionan con la instauración de un sistema de cualificaciones para ajustar su enfoque y complementar su contenido. En el ámbito específico de la hoja de ruta propuesta, se sugiere operacionalizar la planificación de aquellas actividades de corto plazo (2023-2024) asignándoles al menos, responsables y metas, para comprometer los recursos y la gestión necesaria para su realización durante la actual administración.



ANEXOS

ANEXO N°1: Antecedentes bibliográficos consultados en la fase I Estado del Artes, del Estudio.

A continuación se presenta el cuerpo bibliográfico que fue consultado en la primera fase del Estudio:

- Allais, S. (2022). Beyond 'supply and demand': Moving from skills 'planning' to seeing skills as endogenous to the economy. *Journal of vocational, adult and continuing education and training*. 5 (1): 1-19.
- Allais, S. (2017). Learning from qualification reform. The value and limitations of the notion of powerful knowledge. In Guile, D.; Lambert, D.; Reiss, M. (Eds.). *Sociology, curriculum studies and professional knowledge. New Perspectives on the Work of Michael Young*. Routledge.
- Allais, S. (2017b). Labour market outcomes of national qualifications frameworks in six countries. *Journal of education and work*, 30(5), 457-470.
- Allais, S. (2014). *Selling Out Education: National Qualifications Frameworks and the Neglect of Knowledge*. Volumen 8: The Knowledge Economy and Education. Sense Publishers.
- Allais, S. (2010). *The implementation and impact of National Qualifications Frameworks: Report of a study in 16 countries*. Geneva: ILO.
- Allais, S., Raffe, D., Strathdee, R., Wheelahan, L.; Young, M. (2009). Learning from the first qualifications frameworks. Employment Working Paper No. 45. International Labour Organization.
- Allais, S. (2007), Why the South African NQF Failed: lessons for countries wanting to introduce national qualifications frameworks. *European Journal of Education*, 42: 523-547.
- Amaral, N., Fieldsend, G., Prada, M. F., & Rucci, G. (2017). Building Better Skills Systems for Productivity and Growth - Technical Note N° TN-1328. IDB - Inter-American Development Bank - Labor Markets and Social Security Division.
- Blackmur, D. (2015). Arguing with Stephanie Allais. Are National Qualifications Frameworks instruments of neoliberalism and social constructivism?. *Quality in Higher Education*, 21(2), 213-228.
- Blackmur, D. (2004). A critique of the concept of a national qualifications framework. *Quality in Higher Education*, 10(3), 267-284.
- Bryson, J. (2015). Putting skill in its place. *Journal of Vocational Education & Work*, 557.
- CEDEFOP. (2010). Changing qualifications. Luxembourg: European Centre for the Development of Vocational Training.

Centro UC Estudio de Políticas y Prácticas en Educación – CEPPE (2020).



Hoja de ruta para la implementación de las modificaciones sugeridas y de las nuevas normativas que facilitarían la instalación del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional y minuta con los resultados de la sesión de co-diseño con al mandante. Informe N5 Parte 2. Consultoría Análisis de leyes, reglamentos, decretos y otras normas relevantes para la implementación del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional en Chile.

Comisión de productividad CPC - Innovum Fundación Chile. (2017). *Hacia un sistema de formación para el trabajo en Chile: Rol de los sectores productivos.*

European Centre for Development of Vocational Training (Cedefop), European Training Foundation (ETF), United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation (UNESCO), UNESCO Institute for Lifelong Learning (UIL). Last update: 25 January 2018. *The Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks 2017, Volume I - II.*

Fundación Chile. (2017). *Introducción a las cualificaciones sectoriales.* Santiago de Chile.

Fundación Chile, Marcos de Cualificaciones: Estado del Arte Preparado para

Ministerio de Educación, 2017.

Fundación Chile. (2020). *Propuesta de mecanismo de trabajo transitorio y hoja de ruta para su implementación.* Santiago de Chile: Fundación Chile.

Fundación Chile, Objetivos y Alcances del MCTP Preparado para Ministerio de Educación, 2021.

Halliday-Wynes, S.; Misko, J. (2013). *Assessment issues in VET: minimising the level of risk.* Adelaide: National Centre for Vocational Education Research.

Harun, A., & Munzir, A. (2020). Tvet in Malaysia: Capabilities and challenges as viable pathway and educational attainment. *Journal on Technical and Vocational Education*, 5(1).

Kjeldsen, C.; Bonvin, J. (2015). The capability approach, education and the labour market. Facing trajectories from school to work: Towards a capability-friendly Youth Policy in Europe, 19-34.

McGrath, S.; Powell, L.; Alla-Mensah J.; Hilal, R.; Suart, R. (2020). New VET theories for new times: The critical capabilities approach to vocational education and training and its potential for theorising a transformed and transformational VET. *Journal of Vocational Education & Training*, 74(4), 575-596.

Moodie, G.; Wheelahan, L.; Lavigne, E. (2018). Productive capabilities: A framework for vocational education. In Nägele, C. y Stalder, B. (Eds.). *Trends in vocational education and training research. Proceedings of the European Conference on Educational Research (ECER), Vocational Education and Training Network (VETNET)* (pp. 253-260).

Moodie, G., Wheelahan, L., Fredman, N., & Bexley, E. (2015). *Towards*



- a New Approach to Mid-Level Qualifications. Research Report. National Centre for Vocational Education Research Ltd. PO Box 8288, Stational Arcade, Adelaide, SA 5000, Australia.
- Moodie, G.; Wheelahan, L.; Lavigne, E. (2019). *Technical and Vocational Education and Training as a Framework for Social Justice: Analysis and Evidence from World Case Studies*. University of Toronto, Ontario Institute for Studies in Education
- Misko, J. (2015). *Developing, approving and maintaining qualifications: selected international approaches*. Adelaide: NCVET.
- Ngcwangu, S. (2019). Skills development and TVET policies in South Africa: The human capabilities approach. *Handbook of Vocational Education and Training*, 1-14.
- Powell, L.; McGrath, S. (2014). Exploring the Value of the Capability Approach for Vocational Education and Training Evaluation: Reflections from South Africa. In G. Carbonnier, M. Carton, & K. King (Eds.), *Education, Learning, Training: Critical Issues for Development* (pp. 126–148).
- Raffe, D. (2013). What is the evidence for the impact of National Qualifications Frameworks?. *Comparative education*, 49(2), 143-162.
- Raffe, D. (2009, September). National Qualifications Frameworks in Ireland and Scotland: a comparative analysis. In Paper presented at the European Conference on Educational Research (Vol. 28, p. 30).
- Robeyns, I. (2006). Three models of education: Rights, capabilities and human capital. *Theory and Research in Education*, 4(1), 69–84.
- Robeyns, I. (2005). The Capability Approach: a theoretical survey. *Journal of Human Development* Vol. 6, No. 1, March.
- Sarroca, R. (s/a). Recomendaciones de institucionalidad para la implementación del Marco de Cualificaciones en Chile. Estudio basado en la experiencia de casos. Sudáfrica – Escocia – Australia. 2021
- Thapa, B. K.; Singh, A. R. (2019). TVET Approaches: A Diagnosis through the Lens of Human Capital, Right Based and Capability Approach. *Journal of Training and Development*, 4, 12-23.
- Tikly, L. (2013). Reconceptualizing TVET and development: A human capability and social justice approach. Revisiting global trends in TVET: Reflections on theory and practice, 1.
- Tuck, R. 2007. An Introductory Guide to National Qualifications Frameworks: Conceptual and Practical Issues for Policy-Makers. Geneva, ILO.
- Vargas, F.; González, L. (2022). Inventario analítico de experiencias de construcción e implementación de marcos de cualificaciones en América Latina. OIT/CINTEFOR.
- Wheelahan, L.; Moodie, G.; Doughney, J. (2022). Challenging the skills fetish. *British Journal of Sociology of Education*, 43(3), 475-494.
- Wheelahan, L. (2018). *What is the capabilities approach?. What is its*



potential and limitations in post-secondary education research?.
University of Toronto. OISE Pathways group.

Wheelahan, L.; Buchanan, J.; Yu, S. (2015). Linking Qualifications and the Labour Market through Capabilities and Vocational Streams. Synthesis Report. National Centre for Vocational Education Research Ltd. PO Box 8288, Stational Arcade, Adelaide, SA 5000, Australia.

Wheelahan, L. (2012). *Why knowledge matters in curriculum: A social realist argument*. Routledge.

Wheelahan, L.; Moodie, G. (2011). Rethinking skills in vocational education and training: from competencies to capabilities. NSW Department of Education and Communities, 13.

Wheelahan, L. (2008) A social realist alternative for curriculum, *Critical Studies in Education*, 49:2, 205-210

