



INFORME TECNICO FINAL

PROYECTO VINOS DE CHILE - MINEDUC

“Vinculación Industria Vitivinícola – Educación Media Técnica Profesional (EMTP) a Nivel Regional y Articulación Educación Superior (ES)”

Santiago, 23 de Diciembre del 2015



Vinos de Chile A.G.

Consejo de Competencias Industria Vitivinícola – CCiV

Av.Luis Pasteur 5280 oficina 402 Vitacura, Santiago, Chile

(+562) 22180600

Santiago, Chile

TABLA DE CONTENIDOS

1. PRESENTACIÓN	3
2. PARTICIPANTES DEL PROYECTO	7
2.1. EMPRESA DEL SECTOR VITIVINÍCOLA.....	7
2.2. ESTABLECIMIENTOS DE EDUCACIÓN PARTICIPANTES.....	10
2.3. OTROS PARTICIPANTES	13
3. CUMPLIMIENTO DE PROGRAMA DE ACTIVIDADES POR OBJETIVOS Y RESULTADOS.	14
3.1. Objetivo 1: Diagnosticar la situación actual de programas de formación EMTP especialidad agropecuaria en relación a perfiles ocupacionales y planes formativos bajo el enfoque de competencias disponibles para el sector.....	16
3.1.1. Cumplimiento Indicador de Logro Objetivo 1	26
3.2. Objetivo 2: Actualizar los planes y programas de estudio de acuerdo a las necesidades del sector vitivinícola e indicaciones curriculares MINEDUC.....	28
3.2.1. Cumplimiento Indicador de Logro Objetivo 2	45
3.3. Objetivo 3: Formar y actualizar a los equipos docentes bajo enfoque de formación basada en competencias, para el desarrollo de aprendizajes significativos y motivación por el trabajo.	45
3.3.1. Cumplimiento Indicador de Logro Objetivo 3	60
3.4. Objetivo 4: Diseñar un modelo de formación de especialistas como un mapa de ruta, que garantice la articulación efectiva entre los distintos componentes y fomenten la titulación oportuna, capacitación permanente y continuidad de estudios.	63
3.4.1. Cumplimiento Indicador de Logro Objetivo 4	74
4. ESTRATEGIA Y RESULTADOS DE ACCIONES DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROYECTO	78
5. ANEXOS	80

1. PRESENTACIÓN

El Ministerio de Educación (MINEDUC) tiene a su cargo el Programa para el Fortalecimiento y Articulación de la Educación Técnico-Profesional, el cual está destinado, entre otros propósitos, a formar estudiantes con competencias en empleabilidad, que logren insertarse y permanecer en el mercado laboral. Dentro de estas líneas de acción (Decreto Supremo de Educación N° 302, del 2011) está la de potenciar la educación técnica profesional de nivel medio superior (EMTP), la cual tiene como objetivo facilitar el ingreso de estudiantes de educación media técnica profesional a la educación superior técnico profesional (EST) y al mundo laboral.

En la convocatoria para financiar proyectos con tal propósito, realizada por el Ministerio el 2013 (Resoluciones Exentas N° 5531 y N° 6124, del 2013), la Asociación Vinos de Chile A.G. presentó el proyecto **“Vinculación Industria Vitivinícola – EMTP a Nivel Regional y Articulación ES”**, el cual fue adjudicado (Resolución Exenta N° 8466, del 2013) para su implementación y desarrollo. Este proyecto tiene estricta relación con el sector productivo al cual corresponde la especialidad involucrada en su propuesta; es decir, la mención vitivinícola dentro de la especialidad agropecuaria.

Mediante Decreto Exento N°308, de fecha 29.05.2014, el Ministerio de Educación aprobó el convenio con la Asociación Vinos de Chile A.G. para la ejecución del proyecto en un plazo de 18 meses, contados desde el referido acto administrativo; es decir entre el 29.05.2014 y el 29.11.2015, ambas fechas incluidas.

El Ministerio de Educación, en adelante también el “Ministerio” o “MINEDUC”; Vinos de Chile A.G. como “Vinos de Chile” o “VDC”; el Consejo de Competencias de la Industria Vitivinícola como “Consejo de Competencias” o “CCiV”; y el proyecto Vinculación Industria Vitivinícola – EMTP a Nivel Regional y Articulación ES, como el “Proyecto” o el “proyecto EMTP-Vinos”.

El Directorio de la Asociación Vinos de Chile designó a la señora Elizabeth Díaz Retamal - Gerente de Mercados Interno y Directora Ejecutiva de su Consejo de Competencias de la Industria Vitivinícola (CCiV) - como representante de la Asociación ante el MINEDUC para velar por el cumplimiento de los compromisos contractuales, en calidad y plazo, y la correcta ejecución de los recursos presupuestados para el proyecto. Para ello, se apoya en una organización que comprende recursos internos y contratos con personas y empresas idóneas, según las actividades y el plan de trabajo aprobado por el Ministerio.

Asimismo, Vinos de Chile designó al señor Jorge Olivares Castro para sumir la dirección técnica del proyecto, coordinar a las entidades comprometidas y a los proveedores de bienes y servicios que participan, e informar regularmente las actividades, logros y gastos de conformidad con las instrucciones entregadas por la Secretaría Ejecutiva de Educación TP de MINEDUC.

El avance y resultados parciales y finales del proyecto, que han contado con las contribuciones expertas de Interfases Consultores y su equipo de especialistas, han sido regularmente informados al Comité Técnico del CCiV para su aprobación y al Directorio de VDC, para su posterior reporte al Ministerio, como parte de la agenda de Capital Humano que lleva adelante la Asociación.

Es así como el presente informe final reporta el cumplimiento de todos los objetivos comprometidos en el proyecto, conforme al desarrollo de las actividades programadas y sus resultados. Sus contenidos profundizan en las actividades posterior a 24.11.2014, debido a que antes de esta fecha ya se había reportado y aprobado los informes N° 1 Y N° 2, los que registraron principalmente la gobernabilidad, los principales proveedores de servicios expertos, la calendarización de actividades, tras solicitar ajustes fundados al plan de trabajo, y una relación de las principales actividades realizadas entre junio y

noviembre del 2014, destacando el cumplimiento de la meta asociada al primer indicador de logro (hito asociado a objetivo específico 1).

En resumen, el informe refiere al conjunto de acciones para en general alcanzar una mayor pertinencia formativa, mejores prácticas, menor deserción escolar, y mejor inserción laboral de los estudiantes de liceos agrícolas al promover su formación a lo largo de la vida. En lo más específico se logró:

- 1) Diagnosticar la situación actual de programas de formación EMTP especialidad agropecuaria, en relación a perfiles ocupacionales y planes formativos bajo el enfoque de competencias disponibles para el sector.
- 2) Actualizar los planes y programas de estudio de acuerdo a las necesidades del sector vitivinícola e indicaciones curriculares del MINEDUC.
- 3) Formar y actualizar a los equipos docentes bajo el enfoque de formación basada en competencias, para el desarrollo de aprendizajes significativos y motivación por el trabajo
- 4) Diseñar un modelo de formación de especialistas como un mapa de ruta, que garantice la articulación efectiva entre los distintos componentes y fomenten la titulación oportuna, capacitación permanente y continuidad de estudios.

Para dar cumplimiento de lo comprometido, esta iniciativa abordó diversas acciones sectoriales y de interés social con énfasis en crear y fortalecer mecanismos de colaboración y articulación, entre el sector privado y público a fin de contribuir a resolver los desafíos que está enfrentando la industria vitivinícola y su fuerza laboral, para hacer del país el más importante proveedor de vinos Premium, Sustentables y Diversos del Nuevo Mundo.

Resumidamente, el proyecto permitió:

- Realizar un inédito trabajo de articulación entre el sector productivo y educativo, como asimismo realizar capacitación en nuevas modalidades de enseñanza y aprendizaje, en jornadas que reunieron en total a más de 70 docentes de 13 liceos técnicos localizados en las regiones de Maule y de O'Higgins. En este contexto se realizó la producción, edición, y distribución de material didáctico, entre el cual se encuentra la "Guía Docente: Enfoque de Formación por Competencias aplicado a la Educación Media TP". Al respecto, destacar:
 - El proyecto y sus intervenciones han dado inicio a un proceso de cambio en la gestión curricular; no obstante, se requeriría de una preparación más amplia y profunda del personal docente llamado a preparar a los Técnicos, que les permita vivenciar y trabajar dentro del marco de un entorno económico y social cada vez más complejo. Asimismo, es necesario fortalecer y actualizar en el uso de herramientas de planificación, implementación y evaluación de aprendizajes con base en competencias, acorde con lo establecido en las nuevas bases curriculares liberadas por el Ministerio de Educación.
 - Cuando el/la docente aplica estrategias innovadoras en el proceso de aprendizaje y evaluación, involucrando a los estudiantes en su propio proceso, se evidencia resultados de aprendizaje significativos y cambios de conducta que contribuyen a su formación personal y técnica.
 - Se han sistematizado prácticamente todas las intervenciones implementadas, en formato guía, manual, matriz o apuntes a objeto de dar sustento a la aplicabilidad, sostenibilidad y replicabilidad en cualquier tipo de especialidad ofrecida por las instituciones educativas.

- Se ha observado la conveniencia de fortalecer a los docentes y jefes de especialidad en gestión curricular, a fin de facilitar la adopción de los cambios que se deben implementar, y superar diversos grados de escepticismo que se origina producto de haber “visto desfilar sucesivas reformas, tendencias y modas, que vienen y van con los diferentes gobiernos, ideólogos, etc.”.
- Se pudo identificar que los y las docentes con mayor apertura a la innovación en el aprendizaje coincide con quienes no tienen formación inicial docente.
- Las actividades de implementación de aprendizajes requieren de un sistema de evaluación, de lo contrario la autogestión para dar cumplimiento a lo requerido es una competencia en desarrollo de por lo menos el 50% de los participantes en el proyecto.
- Reunir a más de 35 profesionales y técnicos de las empresas vitivinícolas, provenientes de las áreas de recursos humanos y producción, lo cuales tuvieron una activa participación en 4 talleres temáticos realizados en dependencias de Viña Morandé (1), Viña Miguel Torres (2) y Viña Cono Sur (1) entre mediados del año 2014 y fines del 2015, lo cual constituye una demostración de creciente compromiso por parte de la industria. Con su aporte se levantó y analizó valiosa información para dar pertinencia al perfil del Técnico EMTP que debe ir egresando de los liceos que ofrecen la Especialidad de Técnico Agropecuario, y a futuro la mención vitivinícola. Además, propusieron mejoras al Plan de Estudios, validaron el perfil de egreso y actualizaron indicaciones para la supervisar prácticas profesionales en las empresas vitivinícolas, en el contexto de vinculación temprana de egresados con centros de práctica, para lo cual se elaboró la Guía del Supervisor de Práctica de la Empresa”. Al respecto, destacar:
 - Por primera vez de manera formal el sector vitivinícola identifica las competencias actitudinales, las funciones claves de los Técnicos y analiza el programa de formación EMTP del Técnico Agropecuario, mención vitivinícola, realizando aportes concretos a la mejora de los módulos de esta especialidad.
 - Que la interdependencia entre trabajo y educación, en un contexto de cambios constantes que se producen en el sector productivo, hacen necesario que las instituciones educativas presten atención a la dinámica laboral en que se desenvuelven actualmente o lo harán sus futuros egresados, de modo de complementar y actualizar la pertinencia de sus programas de estudios.
 - Que establecer vínculos entre la educación técnica y el mundo laboral, es un proceso que demanda dedicación, seguimiento y apoyo permanente, debido a que la construcción de capital social requiere crear y desarrollar confianzas entre las partes.
- Desarrollar una agenda de trabajo con la Universidad de Talca (UTALCA) y su Campus Colchagua para formar mejores Técnicos para el sector, la cual se debe plasmar en acuerdos de trabajo colaborativo de mediano y largo plazo, que profundicen lo ya realizado. Lo mismo, para el caso de la Universidad de Santiago de Chile (USACH) y el Departamento de Tecnologías de Gestión de su Facultad Tecnológica, con la cual se inició un acercamiento en ámbitos de interés y énfasis en el área industrial.
- Comunicar visión de la industria, la contingencias de las políticas públicas en educación-capacitación y los compromisos de los actores para fortalecer la formación técnica, a través de instancias de alta convocatoria como el Seminario “El Factor Humano en el sector Vitivinícola”. El

evento realizado en el Centro Cívico Vitacura, el pasado 16 de noviembre, contó con la asistencia del orden de 100 personas, incluido más de medio centenar de directores, docentes y estudiantes de 13 liceos técnicos, representantes de viñas y personeros de los ministerios de Educación y del Trabajo. Al respecto, destacar:

- Una amplia y regular cobertura de medios nacional y regional del trabajo gremial colaborativo con liceos técnicos y sector productivo, e informar a la Ministra de Educación y a la Ministra del Trabajo y Previsión Social de estas actividades y sus logros.

La Asociación Vinos de Chile, a través de su máxima autoridad ha expresado respecto de este proyecto lo siguiente:

*“...con este programa estamos entregando un doble aporte al desarrollo laboral en Chile. Por un lado, **con mejor capital humano, se aumenta la inclusión social; y con mayor competitividad se apuntala la agenda de productividad, innovación y crecimiento que impulsa el Gobierno.** Este proyecto es parte del compromiso de los hombres y mujeres del vino con la educación”* (René Araneda, Presidente Vinos de Chile A.G., noviembre 2014).

*“...resulta determinante para el mundo empresarial generar acciones concretas para favorecer el que las nuevas generaciones de **jóvenes puedan escoger y desempeñarse profesionalmente en aquellos puestos de trabajo que ofrece el rubro vitivinícola.** Para ello, estamos convencidos de que una formación continua de **técnicos con nuevas y mejores competencias, pertinentes y certificadas – según los requerimientos de desempeño profesional que exige un mundo más globalizado e interconectado** – se inicia en la educación escolar y particularmente en los liceos técnicos que realizan una importante labor dentro de las comunas rurales del país, donde tiene lugar la producción de vino ”* (Mario Pablo Silva, Presidente Vinos de Chile A.G., junio 2015¹).

Foto 1: Representantes de sector vitivinícola y de establecimientos de educación EMTP y ES en Seminario “Factor Humano en Industria Vitivinícola”, Noviembre 2015, Santiago, RM.



¹ Elegido por un período de dos años a partir de abril del 2015

2. PARTICIPANTES DEL PROYECTO

El presente proyecto contó con la activa participación de importantes viñas del sector y un conjunto de liceos técnicos, localizados en diversas comunas de las regiones del Maule y O'Higgins. La experiencia de Interfases Consultores como entidad experta ha permitido que producto de la ejecución de esta iniciativa piloto se haya generado nuevo conocimiento y mejores prácticas para que directores, profesores y estudiantes de los establecimientos participantes puedan avanzar en la formación de nuevos Técnicos para el país. Lo mismo en el caso de trabajadores y profesionales en las empresas vitivinícolas, para los cuales la información y vínculos generados, sobre todo con instituciones de educación secundaria y de educación superior - como son la Universidad de Talca y la Universidad de Santiago de Chile – esta sea una oportunidad para desarrollar y alcanzar mayores competencias a través de mecanismos novedosos de oferta de capacitación, reconocimiento de aprendizajes previos y certificación para, con ello, responder a los desafíos de una formación articulada con las necesidades del sector productivo, en una sociedad más globalizada y un mercado laboral cada vez más dinámico y exigente.

2.1. EMPRESA DEL SECTOR VITIVINÍCOLA

Un total de 12 empresas del sector vitivinícola participaron regular y activamente en el proyecto² tras designar sus respectivas Gerencias Generales a los coordinadores responsables para ser parte de la iniciativa, lo mismo que aquellos profesionales del área de producción o recursos humanos incorporados, según la naturaleza de cada una de las actividades programadas. Su trabajo permitió generar una valiosa información para definir aspectos de pertinencia en el perfil del Técnico que irá egresando de los liceos que dictan la Especialidad de Técnico Agropecuario y, a futuro, de su mención en Vitivinicultura. Asimismo, proponer y validar mejoras al Plan de Estudios y con ello actualizar nociones para supervisar las prácticas profesionales en las empresas, en un contexto de vinculación temprana de egresados con sus centros de práctica.

Importante señalar que el programa de actividades técnicas y consultivas diseñado para la participación de las empresas, lo mismo que sus resultados, fueron informados regularmente a los integrantes del Comité Técnico del CCIV y también vía circular emitida por Vinos de Chile a la totalidad de las viñas asociadas a nivel nacional, las que suman casi un centenar de compañías.

Estas viñas y los coordinadores designados por sus respectivas organizaciones son las siguientes:

Nº	Empresa	Responsable ante proyecto/Cargo	e-mail
1	Viña Concha y Toro (www.conchaytoro.com)	Catherine Alvear Jefe Operación y Desarrollo Organizacional	calvear@conchaytoro.cl
2	Viña San Pedro Tarapaca (www.sanpedro.cl)	Juan Eduardo Leyton Sub Gerente de Recursos Humanos	jleyton@ccu.cl
3	Viña Santa Rita (www.santarita.com)	Marta Valenzuela Sub Gerente de Recursos Humanos	mvalenzuela@santarita.cl
4	Viñedos Emiliana (www.emiliana.cl)	Luis Rios Jefe de Administración y Finanzas	lrios@emiliana.cl

² Originalmente, con motivo de la postulación y aprobación del proyecto el número de empresas de la industria vitivinícola era de siete (7) empresas.

Nº	Empresa	Responsable ante proyecto/Cargo	e-mail
5	Viña Los Vascos (www.losvascos.cl)	Eugenia Huerta Encargada de Personal	eugeniah@losvascos.cl
6	Alto de Casablanca (www.veramonte.cl)	Leandro Herrera Jefe de Recursos Humanos	lherrera@veramonte.cl
7	Viña Casa Silva (www.casasilva.cl)	Mario Pablo Silva Gerente General y Presidente VDC 2015	mariopablo@casasilva.cl
8	Viña Echeverría (www.echewine.com)	Sandra Santelices Gerente de Administración y Finanzas	s.santelices@echewine.com
9	Viña Miguel Torres (www.migueltorres.cl)	Ximena Morán Gerente Personas y Desarrollo	xmoran@migueltorres.cl
10	Viña Viumanent (www.viumanent.cl)	Roxana Urra Jefa de Calidad y Sustentabilidad	ruarra@viumanent.cl
11	Viña Montes (www.monteswine.com)	Gabriela Negrete Enóloga	gnegrete@monteswine.com
12	Viña Aresti (www.aresti.cl)	José Canio Jefe de Recursos Humanos	jcanio@aresti.cl

Un primer primer encuentro del equipo del proyecto EMTP-Vinos con representantes de las empresas para informar sus alcances y el plan de trabajo técnico así como su rol como garantes de la marcha del mismo (directorio) se realizó en dependencias del Campus Colchagua de la Universidad de Talca, el 2 de octubre del 2014 en la ciudad de Santa Cruz(ver **Anexo 5.1**).

Foto 2: Representantes de empresas encuentro Coordinadores, Santa Cruz, VI Región.



Esta jornada, dirigida a coordinadores de las viñas que expresaron formalmente su compromiso a participar en las diversas actividades del proyecto, ocurre tras una reunión de información sostenida por el Director Ejecutivo del proyecto y el Coordinador Ejecutivo de la OTIC Chile Vinos, con cada uno de los directivos localizados en Santiago y regiones. La agenda de contactos y reuniones sostenidas para informar del proyecto, se detalla a continuación:

Nº	Empresa	Participantes	Fecha/Región
11/	Viña Concha y Toro (www.conchaytoro.com)	Catherine Alvear/Jefe Operación y Desarrollo Organizacional	26.08.2014 (RM)
2	Viña San Pedro Tarapaca (www.sanpedro.cl)	Juan Eduardo Leyton /Sub Gerente de Recursos Humanos	23.07.2014 (RM)
3	Viña Santa Rita (www.santarita.com)	Marta Valenzuela/Sub Gerente de Recursos Humanos Pilar Trepiana/Jefe Capacitación	21.08.2014 (RM)
4	Viñedos Emiliana (www.emiliana.cl)	Luis Rios/Jefe de administración y finanzas Marycarmen Ruz/Encargada personal	07.08.2014 (VI)
5	Viña Los Vascos (www.losvascos.cl)	Francis Riquoir/Gerente Administración y Finanzas Eugenia Huerta/Encargada de personal	07.08.2014 (VI)
6	Alto de Casablanca (www.veramonte.cl)	Leandro Herrera / Jefe de Recursos Humanos	25.08.2014 (V)
71/	Viña Casa Silva (www.casasilva.cl)	Mario Pablo Silva/Gerente General	21.08.2014 (RM)
8	Viña Echeverría (www.echewine.com)	Roberto Echeverría/Presidente Sandra Santelices/Gerente de Administración y Finanzas	28.08.2014 (VII)
9	Viña Miguel Torres (www.migueltorres.cl)	Ximena Morán/Gerente Personas y Desarrollo	03.09.2014 (VII)
10	Viña Viu Manent (www.viumanent.cl)	Claudia Gajardo/Jefa de Calidad y Sustentabilidad	07.08.2014 (VI)
11	Viña Montes (www.monteswine.com)	Gabriela Negrete/Enóloga	03.09.2014 (RM)
12	Viña Aresti (www.aresti.cl)	Matias Rivera/Gerente General Juan Canio/Jefe de Recursos Humanos	27.08.2014 (RM)
131/	Viña Morandé (www.grupobelen.cl)	Leyla Padilla/Encargada Depto Gestión de Personas Gabriel Gonzalez /Jefe de Sustentabilidad	14.08.2014 (RM)
142/	Viña La Rosa (www.larosa.cl)	Juan Pablo Vásquez/ Jefe de Proyectos-Certificaciones	28.08.2014 (VI)

Nota 1/: Informa que aportará facilidades logísticas y estará atento al avance del proyecto.

Nota 2/: Informa que en esta etapa no participará activamente

2.2. ESTABLECIMIENTOS DE EDUCACIÓN PARTICIPANTES

En el caso de los liceos técnicos localizados en comunas de las regiones de Maule y de O'Higgins, cabe señalar que su convocatoria post-aprobación del proyecto se verificó a través de los coordinadores TP de las Secretarías Ministeriales de Educación en cada región, a partir de las siguientes instancias³:

Región	Nombre Coordinador TP SECREDOC	Primer contacto con Coordinador TP	Fecha 1ª reunión convocatoria liceos técnicos	Fecha 1ª Reunión con SEREMI Educación
Maule	Humberto Mejías L.	15.07.2014	31.07.2014 (8 liceos)	21.10.2014
O'Higgins	Juan Francisco Castro	05.08.2014	23.10.2014 (6 liceos)	29.08.2014

Cabe destacar el alto compromiso del Coordinador TP de la Región del Maule, Sr. Humberto Mejías, aspecto que facilitó prácticamente la totalidad de las iniciativas con los directores y equipos docentes durante la ejecución del proyecto. En la Región de O'Higgins hubo cambios en la coordinación, mientras que en las acciones cotidianas tuvieron importante liderazgo los propios establecimientos. Significativo rol en la activación permanente de estos actores correspondió al equipo de Interfases Consultores.

Asimismo, el equipo de Vinos de Chile sostuvo un contacto formal con los Secretarios Ministeriales de las regiones de Maule y de O'Higgins, Sr. Rigoberto Espinosa Gutiérrez y Sra. Alison Hadad Reyes, respectivamente, lo mismo con sus Directores de Educación. En la ocasión se hizo presente acciones de complemento a los alcances específicos del proyecto EMTP-Vinos, de modo de explorar y establecer una agenda para:

- Analizar y adoptar acciones con el propósito de favorecer la nivelación de estudios entre los trabajadores que actualmente laboran en las empresas vitivinícolas de la región; y
- Analizar y adoptar acciones para que Vinos de Chile, a través de las becas sociales que administra su OTIC Vinos de Chile, pueda certificar competencias de personal que se desempeña en labores de aseo en los liceos de la región, por los beneficios que dicha certificación tiene para esas personas en su lugar de trabajo.

La nómina de 13 los establecimientos que participaron activa y regularmente y que completó las actividades programadas por el proyecto, aunque el número de contactos alcanzó a 17 si se contabiliza aquellos que tuvieron actividad parcial con la iniciativa es la siguiente:

Nº	Liceos Agrícolas	Coordinador ante proyecto	e-mail
Establecimientos Región del Maule			
1	Complejo Educacional Péncahue	Ariel Rojas R./Coordinador de Especialidad Agropecuaria	alfarrom@hotmail.com
2	Liceo Manuel Montt (San Javier)	Sandra Andaur T./Jefe UTP	sasandaur@gmail.com

³ Mediante correo del 28.07.2014, Mineduc indica que respecto a la participación del Coordinador TP, efectivamente es a través de él que se deben dar las gestiones para trabajar con los establecimientos participantes, para lo cual la Subsecretaría de Educación ofició para reforzar el trabajo regional para este proyecto.

Nº	Liceos Agrícolas	Coordinador ante proyecto	e-mail
3	Liceo Técnico Profesional Gonzalo Correa Ugarte (Molina)	Jorge Hernández V./ Jefe Especialidad	Liceo.gcorrea@ier.cl
4	Liceo Agrícola SSCC de Villa Alegre	Miguel Díaz J./Director	m.diaz@ier.cl
5	Liceo Técnico Profesional Nuestra Señora de Las Mercedes (Cauquenes)	Rodrigo Zagal R. /Coordinador	rzagalrizzo@yahoo.com
6	Esc. Agrícola Salesiana Don Bosco (Linares)	Rodrigo Rojas/Coordinador	rrojas@salesianoslinares.cl
7	Liceo TP Maria Auxiliadora de Colín.	Denisse Carrillo B./Jefa de Especialidad	denissecarrillobernal@gmail.com
8	Liceo San Clemente Entre Ríos	Héctor Espinoza/Director	hectorespinoza2012@hotmail.com
9	Liceo Técnico Amelia Courbis de Talca	Pamela González/Coordinadora	Pamcer72@gmail.com
Establecimientos Región del Lib. Bernardo O'Higgins			
10	Liceo de Lolol	Vicente Gómez A./Director	vichogomez@gmail.com
11	Liceo Técnico de El Tambo	Victor Hugo Camilla / Jefe Producción	Vcamillareyes7@gmail.com
12	Liceo Bicentenario Victor Jara de Peralillo	Sergio Vildosola/Director	utpperalillo@netexplora.com
13	Liceo Juan Pablo II de Nancagua	César Cornejo / Director	liceojuanpabloii@gmail.com

Un primer encuentro del equipo del proyecto con representantes de los directores y coordinadores de los establecimientos de educación en la región del Maule, para informar sus alcances y el plan de trabajo técnico, así como su rol como garantes de la marcha del mismo (directorio) se realizó en dependencias del Eco-Hotel, el 30 de julio 2014 en la ciudad de Talca (Ver **Anexo 5.1**).

Foto 3: Representantes de liceos técnicos encuentro coordinadores, Talca, VII Región.



Foto 4: Representantes de liceos técnicos encuentro coordinadores, Rancagua, VI Región.



2.3. OTROS PARTICIPANTES

En el marco de las acciones propias del proyecto, se sostuvo reuniones informativas con los directores regionales de CORFO para ampliar los potenciales efectos de los procesos en curso y los resultados intermedios y finales del proyecto. Esta reuniones fueron:

Región	Director Regional	Fecha Reunión / Lugar	Asistentes de VDC
Maule	Carlos Leppe	23.07.2014 / Talca	Jorge Olivares Mauricio Díaz Berta Rojas (Interfases)
O'Higgins	Andrés Lorca	04.08.2014 / Rancagua	Jorge Olivares Mauricio Díaz

En relación a estos encuentros informativos se estableció el compromiso de mantener informado a las contrapartes designadas, en vista a que la convicción de Vinos de Chile de que la acción público-privada es clave para dar la mayor consistencia, pertinencia e impacto al proceso cuyo principal foco es la formación por competencias para el eje educación-capacitación-certificación y favorecer el acceso al mercado laboral de los futuros egresados de liceos técnicos, lo mismo que potenciar programas orientados a fortalecer el capital humano de la fuerza laboral que trabaja en la industria, por su efecto en la productividad y competitividad sectorial.

Esta potencialidad del accionar público se verifica también a partir de iniciativas como es la asociación entre CORFO y ChileValora para acortar brechas de capital humano existentes en el país y dar respuesta a la demanda del mercado productivo. Ver <http://www.corfo.cl/sala-de-prensa/noticias/2014/noviembre-2014/destinaran-5000-millones-para-desarrollo-de-capital-humano>.

En el caso de instituciones de educación superior, durante todo el proyecto se trabajó con la Universidad de Talca (UTALCA), Campus Colchagua (Santa Cruz) a través de su director académico, Sr. Patricio Gómez Arismendi, con quien en diferentes instancias realizó la presentación de su experiencia institucional y actual quehacer como formador de técnicos superiores en vitivinicultura, y muy activos en el proceso de articulación con establecimientos de educación media técnica. En la etapa final se estableció un fluido contacto con la Universidad de Santiago de Chile (USACH), a través del Sr. Julio González Candia, Director del Departamento de Tecnologías de Gestión de la Facultad Tecnológica. En ambos casos, se hizo partícipe a estas entidades del Convenio Marco "Fortalecimiento de las Prácticas Profesionales de Estudiantes de Establecimientos de Educación Media Técnica Profesional en las Empresas Vitivinícolas y Otras Acciones de Cooperación", que suscribió Vinos de Chile el 16.11.2015, con representantes de las empresas y liceos técnicos para fortalecer, en lo pertinente a estas instituciones de educación superior, una vinculación que permita ejecutar iniciativas que colaboren al propósito de aprovechar las oportunidades y cerrar las brechas para lograr un significativo desarrollo del capital humano en beneficio de las personas, el sector productivo y los territorios donde la vitivinicultura tiene lugar, considerando la especificidad de la formación técnica.

3. CUMPLIMIENTO DE PROGRAMA DE ACTIVIDADES POR OBJETIVOS Y RESULTADOS.

El proyecto se ejecutó en 18 meses, entre junio del 2014 a noviembre del 2015. En resumen, el plan de trabajo consideró las siguientes actividades por cada objetivo.

Objetivo Específico	Actividad / Mes	AÑO																	
		2014						2015											
		J u n	J u l	A g o	S e p	O c t	N o v	D i c	E n e	F e b	M a r	A b r	M a y	J u n	J u l	A g o	S e p	O c t	N o v
1. Diagnosticar la situación actual de programas de formación EMTP especialidad agropecuaria en relación a perfiles ocupacionales y planes formativos bajo el enfoque de competencias disponibles para el sector.	1.1. Levantar información de contexto sectorial vinculada con las estrategias de desarrollo de la industria y su relación con la educación técnico-profesional.																		
	1.2. Realizar grupos técnicos para validar como se expresa el perfil de egreso en el sector como esfera de desempeño profesional.																		
	1.3. Elaborar un perfil del egresado en EMTP vitivinícola, a partir del diagnóstico y que oriente las decisiones curriculares.																		
	1.4. Sistematizar modelo de implementación del proyecto.																		
2. Actualizar los planes y programas de estudio de acuerdo a las necesidades del sector vitivinícola e indicaciones curriculares MINEDUC.	2.1. Analizar los planes y programas de estudio actuales en función de los requerimientos emanados del grupo técnico.																		
	2.2. Introducir mejoras en el diseño curricular de los planes y programas de estudio en base al perfil egreso y niveles de cualificaciones determinados en el diagnóstico.																		
	2.3. Definir estrategias didácticas y/o ajustes pedagógicos ligados a competencias de la mención. Asimismo, diseño de pautas de supervisión de prácticas de parte del Tutor de la empresa.																		
3. Formar y actualizar a los equipos docentes bajo el enfoque de formación basada en competencias, para el desarrollo de aprendizajes significativos y motivación por el trabajo.	3.1. Aplicar cuestionario DNC a profesores.																		
	3.2. Taller de transferencia a profesores, perfil identificado sector productivo y validación DNC.																		
	3.3. Elaborar material didáctico de apoyo a la capacitación docente.																		
	3.4. Diseñar e implementar talleres de capacitación para docentes en formación basada en competencias, modalidad modular.																		
	3.5. Elaborar instrumentos de evaluación de aprendizajes basado en competencias.																		

Objetivo Específico	Actividad / Mes	AÑO																	
		2014						2015											
		J u n	J u l	A g o	S e p	O c t	N o v	D i c	E n e	F e b	M a r	A b r	M a y	J u n	J u l	A g o	S e p	O c t	N o v
4. Diseñar un modelo de formación de especialistas como un mapa de ruta, que garantice la articulación efectiva entre los distintos componentes y fomenten la titulación oportuna, capacitación permanente y continuidad de estudios.	4.1. Definir mapa de ruta formativo, para el desarrollo de competencias de los técnicos de la EMTP durante el proceso de formación y egreso.																		
	4.2. Contribuir a establecer convenios entre las empresas y establecimientos participantes del proyecto como Centros de Prácticas Profesionales.																		
	4.3. Contribuir a establecer convenios con entidades de formación de nivel superior para articular continuidad de estudios valorando aprendizajes previos.																		
	4.4 Contribuir a difundir la experiencia del modelo metodológico de formación basada en competencias																		

Respecto del plan de trabajo, con fecha 20.10.2014 se solicitó fundadamente a la Secretaría Ejecutiva de Formación Técnico-Profesional del MINEDUC recalendarizar los hitos de proceso, con el debido ajuste en las actividades para el logro de las metas comprometidas. Dichos fundamentos fueron:

- 1) Durante el desarrollo del trabajo técnico por parte de la Dirección Ejecutiva del Proyecto, conjuntamente con el equipo de expertos de Interfases Consultores, y tras hacer un seguimiento del tema con los coordinadores TP de las regiones en que se verifica el proyecto, se identificó y ponderó la conveniencia de contar con las nuevas indicaciones curriculares que a la fecha revisaba el Consejo Nacional de Educación (CNE), en el caso de la carrera de Técnico especialidad Agropecuaria de nivel medio, mención vitivinícola. Ello debía permitir que el trabajo de aporte a la pertinencia y eventuales mejoras a través de indicaciones de las empresas de la industria, sea una real contribución para que dicho programa y plan de estudios se aplique como piloto el 2015 y obligatorio el 2016.
- 2) Se entendía que los planes de estudio de la carrera, en proceso de revisión por parte del Consejo Nacional de Educación (CNE), debía ser validados con el Ministerio de Educación, y estarían disponibles hacia fines del 2014; sin embargo, ello se informa a Vinos de Chile con fecha 23.06.2015.
- 3) En el marco del proyecto y su metodología de trabajo, las actividades técnicas con las empresas y liceos agrícolas participantes se verifican en un plan de trabajo modular, coherente pero flexible. Ello permitió que las actividades que requerían como insumo de análisis los referidos programas y planes de estudio pudiesen recalendarizarse, sin afectar el logro de los objetivos específicos del proyecto dentro de los plazos generales convenidos.
- 4) Mientras se esperaba los nuevos planes de estudios, se podía avanzar en el levantamiento de información desde el sector productivo, insumo clave para las propuestas de mejora a surgir desde la articulación y en todas las actividades programadas en la implementación del proyecto.

El reporte del proyecto y sus detalles dan cuenta de un conjunto de actividades por cada uno de los cuatro objetivos específicos propuestos en la iniciativa. En su conjunto, se contribuye al diseño de un sistema que articule la educación EMTP y el sector vitivinícola a nivel regional, con el propósito de favorecer una mayor pertinencia formativa, mejores prácticas, menor deserción escolar, y mejor inserción laboral de los estudiantes de liceos agrícolas al promover su formación a la largo de la vida.

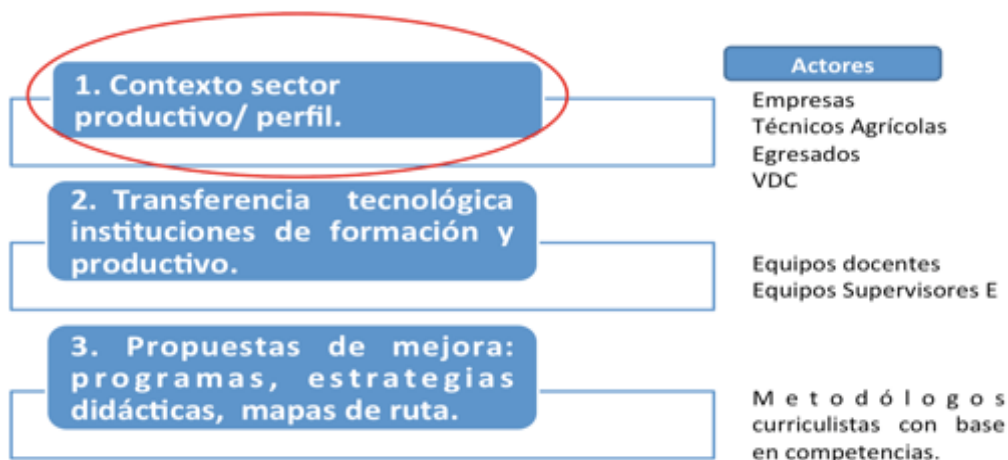
En las siguientes secciones se informa en detalle los desarrollos del plan de trabajo y los resultados obtenidos para cada objetivo específico y sus correspondientes hitos.

3.1. Objetivo 1: Diagnosticar la situación actual de programas de formación EMTP especialidad agropecuaria en relación a perfiles ocupacionales y planes formativos bajo el enfoque de competencias disponibles para el sector.

En el proyecto han participado diversas instituciones, cada una de las cuales tiene gran importancia para identificar las necesidades entre la formación técnico profesional y el sector productivo. Esta iniciativa ha tenido 3 fases para su implementación las que además se diagraman en la figura siguiente:

1. Contexto sector productivo/perfil.
2. Transferencia tecnológica a instituciones de formación y sector productivo.
3. Propuestas de mejora, en programas, estrategias didácticas y mapas de ruta.

Figura 1: Resumen de las fases de desarrollo y actores del proyecto EMTP-Vinos



A continuación se hace una relación de actividades ejecutadas y sus resultados.

Objetivo Específico	Actividades por Objetivo
1. Diagnosticar la situación actual de programas de formación EMTP especialidad agropecuaria en relación a perfiles ocupacionales y planes formativos bajo el enfoque de competencias disponibles para el sector.	1.1 Levantar información de contexto sectorial vinculada con las estrategias de desarrollo de la industria vitivinícola y su relación con la educación técnico-profesional.
	1.2 Realizar grupos técnicos con empresarios, profesionales y técnicos de nivel medio de la industria vitivinícola para la validación del perfil de egreso.
	1.3 Elaborar un perfil del egresado en EMTP vitivinícola, a partir del diagnóstico y que oriente las decisiones curriculares.
	1.4 Sistematizar modelo de implementación del proyecto.

Actividad 1.1 Levantar información de contexto sectorial vinculada con las estrategias de desarrollo de la industria vitivinícola y su relación con la educación técnico-profesional.

El contexto sectorial que da cuenta de la estrategia de desarrollo de la industria y su relación con la EMTP, el cual se resume en lo siguiente⁴:

Aporte de la industria del vino a Chile

- Mayor exportador de vino embotellado del mundo; 1° entre los llamados “vinos del nuevo mundo”
- Exporta a 150 países por un total de US\$1.900 millones
- Es el pilar de la imagen país: Actualmente, el sector vitivinícola nacional llega a más de 1.800 millones de personas al año, a través de su presencia en más de 150 países, por lo cual cumple un rol clave como embajador de Chile en el extranjero.
- Representa el 12% de las exportaciones silvoagropecuarias de Chile.
- Mercados clave: Brasil (37% MS Vol), Irlanda (21% MS Vol) y Corea (24% MS Vol).
- Mercado local: US\$500 millones.
- 100 mil empleos directos 15% del empleo del agro.
- Más de 50 mil trabajadores capacitados y casi 5 mil trabajadores con certificación laboral.
- Primer Consejo de Competencias Laborales de la Agroindustria.
- Gran impulsor del desarrollo regional: 125 mil hectáreas en producción.
- 73 viñas abiertas al enoturismo que reciben cada año 500 mil turistas
- Código Nacional de Sustentabilidad reconocido internacionalmente
- Promotores del consumo responsable; adheridos al acuerdo Wine in Moderation

Pilares Estratégicos Estrategia 2020

- Pasar a ser Chile el primer proveedor de vinos Premium, Sustentables y Diversos del nuevo mundo

⁴ En informe de avance N° 2 de noviembre del 2014 se presentó un detalle de relación con educación media técnica profesional.

- Premium, pasar de los US\$30 a US\$37 /caja con el objetivo de potenciar la imagen y calidad
- Sustentables, Chile será un referente en implementar un código ambiental, económico y socialmente sostenible.
- Diversos, con 14 valles y una denominación complementaria de origen, se crea una combinación con un gran potencial mundial.
- Innovación, dado los pilares anteriores, Chile pasa a ser uno de los países con permanente innovación enológica, vitícola y comercial.
- Cada botella habla de una geografía, un clima, emprendimientos y personas que trabajan y viven en torno a este producto. Esa carta de presentación permite fortalecer nuestra imagen país.

¿Cómo se va a lograr?

Para ser el primer proveedor de vinos Premium, Sustentables y Diversos del Nuevo Mundo se necesitará:

- Invertir US\$1.800 millones en viñedos y bodegas en los próximos 10 años
- Pasar de 125.000 a 165.000 hectáreas plantadas
- Crecer en la capacidad de bodega en 400 millones de litros
- Cultivar un mercado interno relevante y que aprecie el consumo moderado de sus vinos
- La industria debe ser sostenible en al menos un 75% de su producción integrando toda su cadena de valor. Los aspectos anteriores exigen una cooperación público privada que potencie todos los aspectos

El sector destaca la importancia de la calidad en los vinos que comercializa para lo cual incorpora mecanismos de trazabilidad de los productos y estándares de certificación de producción limpia, procedimientos que debieran ser incorporados en los contenidos de los módulos que se imparten a los alumnos de la EMTP. Es indispensable que los estudiantes desarrollen tempranamente las competencias que les permitan concretar sus trayectorias formativas y laborales: empresas e instituciones de educación superior y el gobierno reconocer su contribución e importancia sectorial y territorial.

El sector requiere especialistas en operaciones de campo, especialistas de laboratorio en instrumentación química en bodega, así como especialistas en control de procesos y en control medio ambiental, en lo que se refiere a control de calidad⁵. En el sector agropecuario del país existe una demanda potencial por técnicos de nivel medio calificados por cuanto sus diversas áreas productivas para la exportación necesariamente debe crecer, innovar y diversificarse para ser más competitiva. Se requieren técnicos más calificados, con buena base de formación técnica y competencias genéricas, así como con capacidad para aprender y adaptarse a los cambios de los sistemas de gestión, producción y tecnología, y que conozcan del tema de certificaciones y de sus protocolos.

En diferentes sectores productivos se reconoce el rol pasivo que desempeñan las empresas en su vinculación con la EMTP ya que por lo general no existen los canales e incentivos para compartir fácilmente sus experiencias y conocimientos. Sin embargo, el trabajo realizado por VDC desde hace más de una década en materia de capacitación y más recientemente la cooperación con la Universidad

⁵ Estas necesidades deben permanentemente estar siendo diagnosticadas y validadas en escenario de mediano y largo plazo a través de estudios de inteligencia del mercado laboral, realizados por expertos con liderazgo e involucramiento del sector productivo en un contexto de articulación y fortalecimiento de sus ámbitos de formación de capital humano e innovación tecnológica para el desarrollo competitivo sostenible.

de Talca (UTALCA), Campus Colchagua, para el diseño y oferta de carreras técnicas para el sector vitivinícola, son factores de base para aperturar y desarrollar un nuevo escenario de relación industria-educación, objeto del presente proyecto. En esto, la organización del área de capital humano por parte del gremio bajo un modelo “Consejo de Competencias” y contar con un “Plan Estratégico de Capital Humano al 2020”, resulta ser una condición institución favorable para abordar iniciativas como estudios de inteligencia del mercado laboral y acciones vinculantes con la EMTP que favorezcan una mayor pertinencia formativa e inserción laboral de los estudiantes, entre otros efectos deseables. La siguiente figura resume una construcción de institucionalidad para abordar el desafío del desarrollo del capital humano en la industria vitivinícola.

Figura 2: VDC y los hitos de más de una década desarrollando el capital humano en el sector



Actividad 1.2 Realizar grupos técnicos con empresarios, profesionales y técnicos de nivel medio de la industria vitivinícola para la validación del perfil de egreso.

Los Grupos Técnicos convocados por Vinos de Chile con los representantes designados por las empresas, fueron integrados por profesionales y técnicos que evidencian amplio dominio en temas específicos; en este caso, en los procesos de producción de vino a nivel primario (viña) y secundario (producción/bodega) y también, profesionales del área gestión de personas.

Esta actividad se realizó en dos momentos. El primero, en instalaciones de Viña Morando ubicadas en Santa Rosa de Pelequén, VI Región, el día 28 de Octubre del 2014, para levantar las competencias que debiera dominar un Técnico Agropecuario, mención Vitivinícola, de nivel medio, a fin de que esta información se pudiese contrastar con el perfil de egreso definido por MINEDUC para el Técnico EMTP e identificar mejoras desde el sector productivo. En una segunda instancia, en instalaciones de Viña Miguel Torres, en Curicó, VII Región, el día 29 de Septiembre del 2015, oportunidad en que se propuso conocer, discutir y validar el perfil de egreso, los objetivos de aprendizaje y las mejoras identificadas para el plan de formación del Técnico Agropecuario, mención Vitivinícola; asimismo, levantar la opinión

experta de profesionales y técnicos de la industria para calificar los niveles de complejidad de los diferentes módulos de la Especialidad a fin de diseñar y proponer nuevas trayectorias formativas (Ver Anexo 5.2).

Foto 5: Grupo Técnico A, octubre 2014 en Viña Morandé para consulta a industria.



El rol de los consultores fue facilitar la dinámica de participación activa de los integrantes del grupo técnico; instruir en la metodología de validación, observar, registrar y conducir el análisis junto con el grupo; proporcionar apoyo técnico, centrando el análisis y discusión en el logro del objetivo del grupo técnico; y obtener conclusiones y sugerencias.

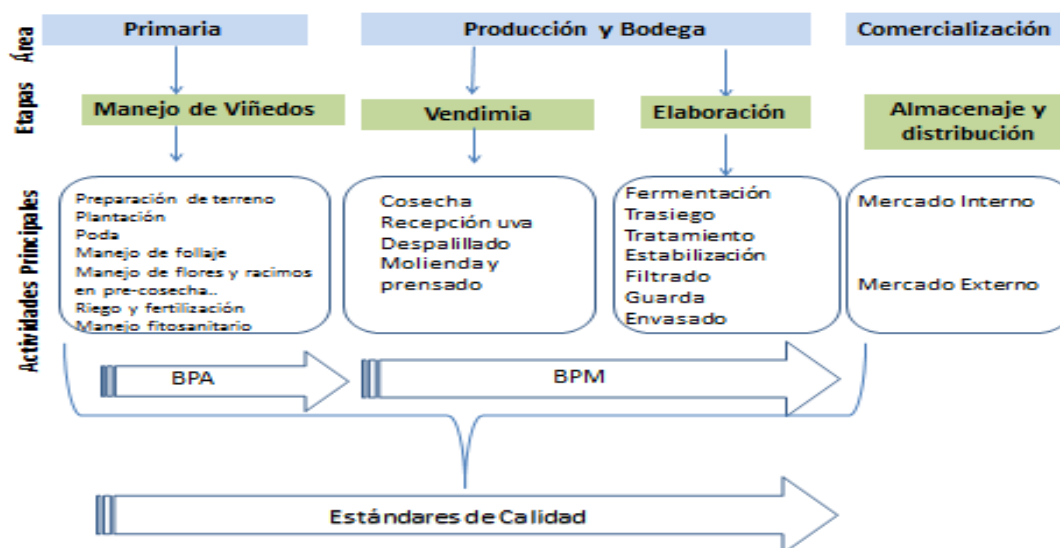
En la primera instancia, se utilizó la metodología de **tipo expositivo-participativa** de corte breve para contextualizar metodológicamente el trabajo realizado. En la segunda instancia, se utilizó la metodología de **taller participativo** que facilitó el análisis, reflexión y construcción colectiva para validar las mejoras identificadas. Ello implicó, aceptar, complementar, rechazar, identificar nuevas mejoras a la propuesta.

Foto 6: Grupo Técnico B, en septiembre 2015 Viña Miguel Torres para consulta a industria.



La información levantada en el Grupo Técnico A permitió especificar las áreas de proceso de la industria en manejo de viñedo, vendimia y elaboración de vino. Asimismo, a cada etapa se asignaron conductas que deberían ser distintivas en los Técnicos Agropecuarios, mención Vitivinícola de nivel medio. Las áreas, etapas y actividades principales se observa en la siguiente figura.

Figura 3: Áreas, etapas y actividades principales del proceso vitivinícola



El grupo Técnico B validó los productos iniciales del Grupo Técnico A para constituir la base del diseño de la arquitectura de competencias, la cual se ha contrastado con el perfil de egreso, planes y programas oficiales de MINEDUC, además de permitir diseñar las propuestas de mejora consideradas en el proyecto.

Para obtener información acerca de la percepción del sector productivo acerca del aporte necesario por parte de los Técnicos Agrícolas, se aplicó un cuestionario que fue previamente diseñado y luego validado por profesionales de Viña Veramonte, con experiencia en la supervisión de prácticas y trabajo esos colaboradores.

Validado el instrumento éste se subió a la plataforma SurveyMonkey para ser contestada por empresas de VDC y ser utilizada en la oportunidad del análisis de planes y programas EMTP. Las repuestas fueron realizadas por un total de 18 profesionales, de 10 viñas invitadas.

Las mejoras acordadas por el sector productivo, se entregaron al equipo de curriculistas para su inclusión en la matriz de mejoras y luego entregada a los equipos docentes y directivo de los establecimientos de educación participantes, a fin de complementar los contenidos y verificar el número de horas asignadas a cada módulo, en su proceso de planificación.

Actividad 1.3 Elaborar un perfil del egresado en EMTP vitivinícola, a partir del diagnóstico y que oriente las decisiones curriculares.

Producto del trabajo con los grupos técnicos y entrevistas a informantes claves se levantó información relevante para elaborar el perfil de egresado en EMTP, cuyas competencias técnicas se identifican en las etapas del proceso productivo: Manejo de Viñedo, Vendimia y Elaboración. También se identifican aquellas competencias de tipo conductual para ser incluidas articuladamente y en espacios delimitados en el Plan de Estudios.

Se espera que las habilidades y destrezas se desarrollen progresivamente con la experiencia laboral, no obstante la formación en valores y actitudes como condiciones de desempeño correspondería a los estilos y prácticas escolares que se desarrollarán en el conjunto de los estudios: la iniciativa, la disposición y la capacidad de aprender de manera permanente dependerán tanto del interés y motivación que despierte en contexto de formación.

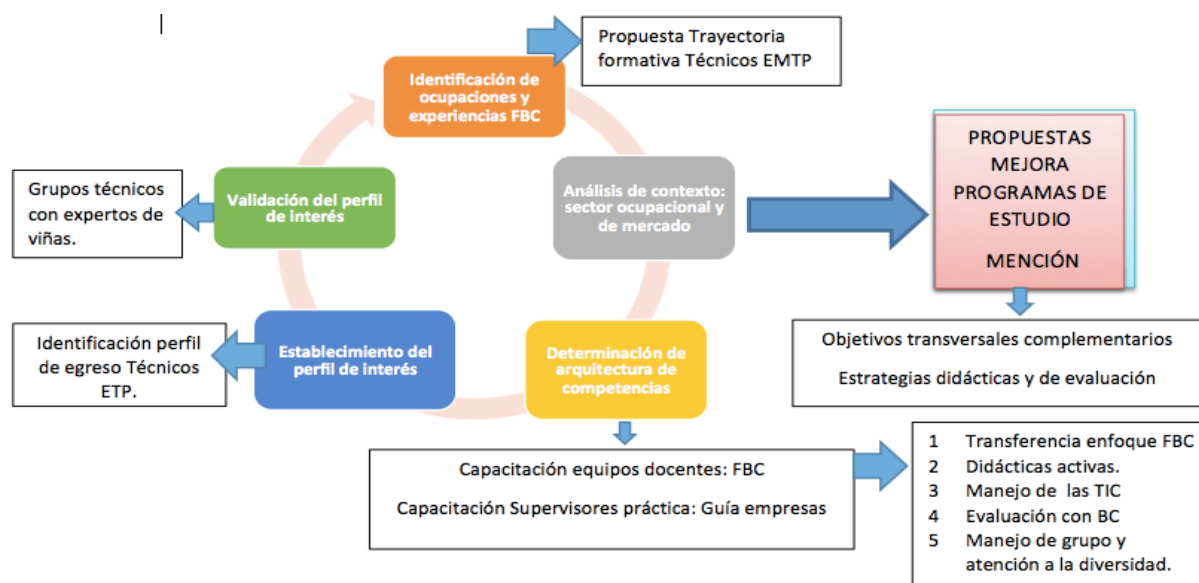
Con base a las consideraciones anteriores, el sector productivo espera que los Técnicos Agropecuarios, mención vitivinícola sean capaces de desempeñarse en empresas vitivinícolas de diferente tamaño, evidenciando habilidades, conocimientos y actitudes que se señalan a continuación:

1. **Manejo de Viñedos:** trabajo en equipo, comunicación efectiva, iniciativa, orientación a la calidad.
2. **Vendimia:** flexibilidad, disposición al cambio, iniciativa, autonomía, orientación a la calidad
3. **Elaboración:** Comunicación efectiva, autonomía, proactividad, trabajo en equipo, orientación a la calidad.

Actividad 1.4 Sistematizar modelo de implementación del proyecto.

Para diseñar y sistematizar el modelo de implementación del proyecto, diseñar y validar instrumentos de levantamiento de información se conformó un Comité Técnico y definió un proceso, cuyo diagrama se informa en siguiente figura.

Figura 4: Proceso de levantamiento de información sector productivo a mejoras en currículo⁶



⁶ Diseño propuesto por equipo de Interfases -2014- para sector vitivinícola.

Este modelo de trabajo facilitó la obtención de los productos requeridos, con un sector productivo comprometido para colaborar desde su rol a la mayor y mejor formación de jóvenes y cuyos aportes de información ha sido un insumo de valor para diagnosticar, proponer mejoras y diseñar estrategias didácticas a utilizar por los equipos docentes. Asimismo, producto del diálogo permanente con los docentes se ha alcanzado niveles de convergencia que hacen de los aportes del sector productivo y de los expertos, una contribución a la pertinencia que se refleja en mejoras a las actividades planificadas referidas a:

- La totalidad de establecimientos participantes utilizan los planes y programas MINEDUC, por ende las mejoras identificadas resultaron ser comunes a todos y no por cada uno de éstos.
- La propuesta de mejoras relacionadas con estrategias didácticas y de evaluación se sistematizó en una guía como fuente de consulta y estudio, construyendo con ello a la sostenibilidad y replicabilidad de los aprendizajes.
- El diseño de pautas de supervisión de prácticas de parte del Tutor de la empresa, se sistematizó en una Guía del Supervisor de Práctica en la empresa, construyendo con ello a la sostenibilidad y replicabilidad de los aprendizajes.

El Comité Técnico de especialistas nacionales e internacionales asociados de la Interfases, ratificó los lineamientos metodológicos de implementación del proyecto, con base en competencias, utilizando el análisis funcional transferido en un currículo, DACUM⁷ y SCID. Algunos miembros del grupo experto son:

- Leonard Mertens (experto holandés radicado en México, asesor de Interfases)
- Sandra Villamizar (colombiana, consultor asociada a Interfases)
- Silvia Sarazola (uruguaya, consultora asociada a Interfases)
- Hermann Schink (alemán residente en Chile, asesor de Interfases)
- Julio González (USACH, asesor de Interfases)
- Maria Regina Mardones (USACH, asesor de Interfases)
- Berta Rojas (Interfases)

La información se ajustó con fuentes directas a través del contacto con autoridades gremiales del sector, por medio de un cuestionario a informantes claves y la ejecución de grupos técnicos conformados por profesionales con dominio global e integral de los procesos productivos, profesionales vinculados a las áreas de gestión de RRHH, supervisores de Técnicos de nivel medio contratados o de estudiantes en práctica.

Las fuentes y/o instrumentos para atender la fase de levantamiento de información en sector vitivinícola, con el propósito de proponer mejoras a los programas de estudio en la formación de técnicos medios en la mención agropecuaria, especialidad vitivinícola, se informan a continuación.

⁷ Mertens, Leonard. "La metodología DACUM, desarrollo de un currículum en sus siglas en inglés, se caracteriza por establecer una conexión orgánica y desde su diseño, entre la norma de competencia, expresada en criterios de desempeño, y la construcción del currículum que debe de conducir al cumplimiento de la misma". 1997 en: DACUM (desarrollo de un currículum) y sus variante SCID y AMOD.

Actividades	Fuentes/Instrumentos
Identificación de ocupaciones y experiencias FBC (técnicos nivel medio)	Revisión de información secundaria referida a sector educacional, nivel técnico medio y experiencias de formación basada en competencias.
Análisis de contexto: sector ocupacional y de mercado.	Revisión información secundaria sector productivo y formación técnica profesional de nivel medio. Identificación de informantes claves de la industria y aplicación de cuestionarios. Se adelanta el levantamiento de información por cuanto en período de vendimia es impensado lograr la colaboración de informantes claves. Identificación de egresados de liceos integrantes del proyecto y aplicación de cuestionarios a Técnicos Agrícolas de nivel medio egresados, dentro de los últimos 3 años. No todos los establecimientos tienen base de dato actualizada de sus egresados. Es importante contar con información que poseen los colegios y se adelanta la recolección de esta antes del período de vacaciones escolares de verano. Grupos técnicos con informantes claves del sector productivo – empresas vitivinícolas colaboradoras del proyecto de ambas regiones.⁸
Determinación de arquitectura de competencias.	Determinación de Unidades de Competencias y Competencias Conductuales identificadas que conecten y articulen procesos académicos y productivos. (en desarrollo)
Establecimiento del perfil de interés, desde el sector productivo.	Contrastación con el perfil de egreso definido por MINEDUC con competencias identificadas. Redacción perfil de interés. (en desarrollo)
Validación del perfil de interés.	Grupo técnico con informantes clave de empresas vitivinícolas colaboradoras del proyecto (distintos al primer grupo técnico) (en desarrollo)

Metodología

Durante la fase de levantamiento de información, tres perspectivas estuvieron siempre presentes. Estas fueron:

Enfoque comparativo:

⁸ Al grupo técnico estuvo conformado por gerentes agrícolas, jefes de huerto, enólogos, jefes de producción, gerentes y jefes de gestión de personas, y jefes de bodega. El nivel de dominio de las áreas de trabajo de la industria es determinante para el éxito de la actividad.

Según los planteamientos de Colino (2013), la comparación también es llamada “análisis comparativo”. Agregando que este tipo de análisis “consiste en la utilización sistemática de observaciones extraídas de dos o más entidades o varios momentos en la historia de una sociedad, para examinar sus semejanzas y diferencias e indagar sobre las causas de estas”. Concretamente, este enfoque se utilizó en la comparación de perfil de egreso con perfiles del Catálogo Nacional de ChileValora. Esta primera aproximación facilitó a elaboración de instrumentos de levantamiento de información atingente.

Revisión bibliográfica y documental:

Como en todo proceso de levantamiento de información y, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2006), se revisó el marco teórico del enfoque de formación basada en competencias, antecedentes de estudio reciente de la industria del vino y de la situación de la formación técnica chilena (MINEDUC), a fin de dar el sustento conceptual e institucional al desarrollo del proyecto en desarrollo. Para ello, se recurrió a fuentes bibliográficas en español preferentemente y, considerando autores contemporáneos (de los últimos 10 años). En algunos casos, también se recurrió a páginas web, validando primero la calidad de la fuente. Concretamente este enfoque se utilizó de manera prioritaria en las tareas de: armonización conceptual para estructurar un modelo de levantamiento de información requerida para el proyecto, métodos de elaboración y validación de mapas de proceso, funcional y competencias conductuales.

Consultas a grupos técnicos de expertos o informantes claves:

En diversas instancias, se realizaron entrevistas a profesionales especialistas sectoriales, metodólogos y con grupos técnicos conformados por expertos de la industria con la finalidad de diseñar instrumentos, levantar y validar las áreas de desempeño, los mapas de procesos, las instancias de interacción, consulta y validación de los avances del proyecto con la contraparte de Vinos de Chile.

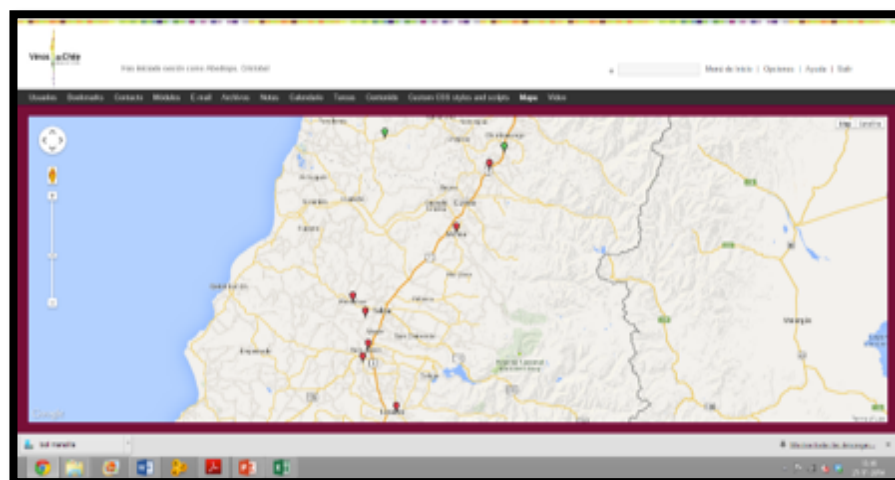
La metodología de trabajo con grupos técnicos, es un proceso interactivo con expertos que poseen amplio dominio de los procesos y experiencia en el sector, lo que permite levantar y validar información, en este caso referida a Técnico Agropecuario de nivel medio. Esta actividad habitualmente es dirigida por un Consultor senior y un junior.

Plataforma Intranet de Colaboración

Como soporte de apoyo metodológico se habilitó una Plataforma Intranet de Colaboración del Proyecto: **Link: emtp-vinos.interfases.cl**, la cual estuvo disponible durante la ejecución de todo el proyecto, con las siguientes funciones principales: comunicaciones, tareas, notas, calendario, contactos, archivos⁹.

⁹ Para detaller ver Informe N° 2 de noviembre del 2014

Figura 5: Plataforma Intranet de colaboración



La comunicación entre los agentes participantes, instituciones de educación, liceos técnicos, empresas privadas, Vinos de Chile y Comité directivo del proyecto, ha sido expedita, clara, oportuna y permanente en el tiempo. La plataforma Intranet implementada, cumplió con ser una instancia para registrar contenidos para la colaboración, como complemento de medio de aprendizaje y principalmente para mantener la comunicación entre todas las instituciones. Si se tiene que hacer una evaluación, esta herramienta fue sub-utilizada, por cuanto los/as participantes no tienen internalizado el uso de esta modalidad.

3.1.1. Cumplimiento Indicador de Logro Objetivo 1

Indicador de Logro	Logro	Medio de verificación
Conformación de los grupos técnicos para la identificación de necesidades.	100%	Lista asistencia de grupos técnicos levantamiento de información y validación perfil de egreso. Informe diagnóstico de programa especialidad agropecuaria, mención vitivinícola. Síntesis modelo de implementación del proyecto. ¹⁰

La meta original al momento de ser aprobado el proyecto consistió en contar con la participación de a lo menos 7 empresas, de diversos tamaños y representativas de la industria y las regiones de cobertura del proyecto - Regiones de Maule y de O'Higgins -, y con ello conformar y sesionar como Grupo Técnico para levantar y/o validar un estándar existente.

En los hechos las empresas comprometidas y que participaron regularmente y activamente alcanzó a 12 viñas; es decir, un 42% más de lo originalmente comprometido. Sin embargo, el registro incluyó participaciones puntuales, suma 14 empresas, tal como se informa a continuación. Las listas de asistencia se informan junto a programa en **Anexo 5.2**.

¹⁰ Actividad no considerada en el proyecto, sugerida por la contraparte MINEDUC, Srta. Beatriz Orellana en una reunión técnica de informe de avance el proyecto.

Nº	Empresa	Participantes	e-mail
1	Viña Concha y Toro	Claudia Aviles/ Jefe RRHH Zona Sur <u>1/</u>	caviles@conchaytoro.cl
		Jorge Fuenzalida/enólogo <u>1/</u>	jfuenzalida@conchaytoro.cl
		Jorge Fuenzalida/enólogo <u>3/</u>	
2	Viña San Pedro Tarapacá	Francisca Díaz/Encargada Capacitación <u>1/</u>	mfdiaz@ccu.cl
		Orlando Carreño/Encargado RRHH <u>1/</u>	ocarren@ccu.cl
		Raúl Wunkhaus/subgerente agrícola <u>2/</u>	rwunkhaus@vspt.cl
		Francisca Díaz/área capacitación <u>2/</u>	mfdiaz@ccu.cl
		Jorge Rathgeb/asistente enólogo <u>2/</u>	jrathgebs@vspt.cl
		Mario Rojas/Enólogo <u>3/</u>	mrojas@vspt.cl
3	Viña Santa Rita	Pilar Trepiana/Encargada de RRHH <u>2/</u>	ptrepiana@santarita.cl
		Juan José Bernales/Administración <u>2/</u>	jbernales@santarita.cl
4	Viñedos Emiliana	Luis Rios/ Jefe de administración y finanzas <u>2/</u>	lrios@emiliana.cl
5	Viña Los Vascos	Eugenia Huerta/Encargada de personal <u>1/</u>	eugeniah@losvascos.cl
		Karen Nuñez/Supervisor Agrícola <u>1/</u>	Karenn@losvascos.cl
		Julio Fariña/Jefe Sust. y Aseg. Calidad <u>1/</u>	jfariña@losvascos.cl
		Eugenia Huerta/Encargada de personal <u>3/</u>	Jose.ortiz@losvascos.cl
		José Ortiz/Subgerente Agrícola <u>3/</u>	
6	Alto de Casablanca	Leandro Herrera/	lherrera@veramonte.cl
		Jefe de Recursos Humanos <u>2/</u>	zlarraín@veramonte.cl
		Zaira Larraín/encargada Laboratorio Jefe bodega <u>2/</u>	jcruz@veramonte.cl
		Jaqueline Cruz/Administración RRHH <u>2/</u>	
7	Viña Casa Silva	Lilian San Martín/	
		Jefa Embotellado y Certificación <u>1/</u>	lilian@casasilva.cl
8	Viña Echeverria	Sandra Santelices/Gerente de	s.santelices@echewine.com
		Administración y Finanzas <u>2/</u>	
		Pablo Garrido/Asistente enología <u>2/</u>	
		Yáscara Martínez/Encargada de Personal <u>3/</u>	ymartinez@echewine.com
9	Viña Miguel Torres	Ximena Morán/ Gerente Personas y Desarrollo <u>1/</u>	xmoran@migueltorres.cl
		Ximena Morán/ Gerente Personas y Desarrollo <u>2/</u>	
		Leonardo Devoto/enólogo <u>2/</u>	ldevoto@migueltorres.cl
10	Viña Viu Manent	Roxana Urra/	
		Gerente de Calidad y Sustentabilidad <u>2/</u>	urra@viumanent.cl
11	Viña Montes	Gabriela Negrete/Enóloga <u>1/</u>	gnegrete@monteswines.com
12	Viña Morandé	Pedro Tórtora/Administrador <u>1/</u>	ptortora@grupobelen.cl
13	Viña Aresti	Juan I. Montt/Enólogo Jefe <u>3/</u>	jmontt@arestichile.cl
		Alejandro Martínez/Jefe Producción <u>3/</u>	amartinez@arestichile.cl
14	Viña Valdivieso	Diego Guzmán/Enólogo <u>3/</u>	dguzman@valdiviesovineyard.c

Nº	Empresa	Participantes	e-mail
		Claudia Muñoz/Encargada RRHH <u>3/</u>	om cmunoz@ valdiviesovineyard.com

1/ Jornada del 28 de octubre 2014 (Viña Morandé)

2/ Jornada del 25 de noviembre 2014 (Viña Miguel Torres)

3/ Jornada del 29 de septiembre 2015 (Viña Miguel Torres)

3.2. Objetivo 2: Actualizar los planes y programas de estudio de acuerdo a las necesidades del sector vitivinícola e indicaciones curriculares MINEDUC.

Objetivo Específico	Actividades por Objetivo
2. Actualizar los planes y programas de estudio de acuerdo a las necesidades del sector vitivinícola e indicaciones curriculares del MINEDUC.	2.1 Analizar los planes de estudio actuales en función de los requerimientos emanados del perfil de egreso.
	2.2 Introducir mejoras en el diseño curricular de los planes de estudio en base al perfil de egreso y niveles de cualificaciones determinados en el diagnóstico.
	2.3 Definir estrategias didácticas ligadas a competencias de la especialidad, con inicio de nivel operativo y término del nivel supervisor en empresas vitivinícolas. Asimismo, diseño de pautas de supervisión de prácticas de parte del Tutor de la empresa.

Actividad 2.1 Analizar los planes de estudio actuales en función de los requerimientos emanados del perfil de egreso.

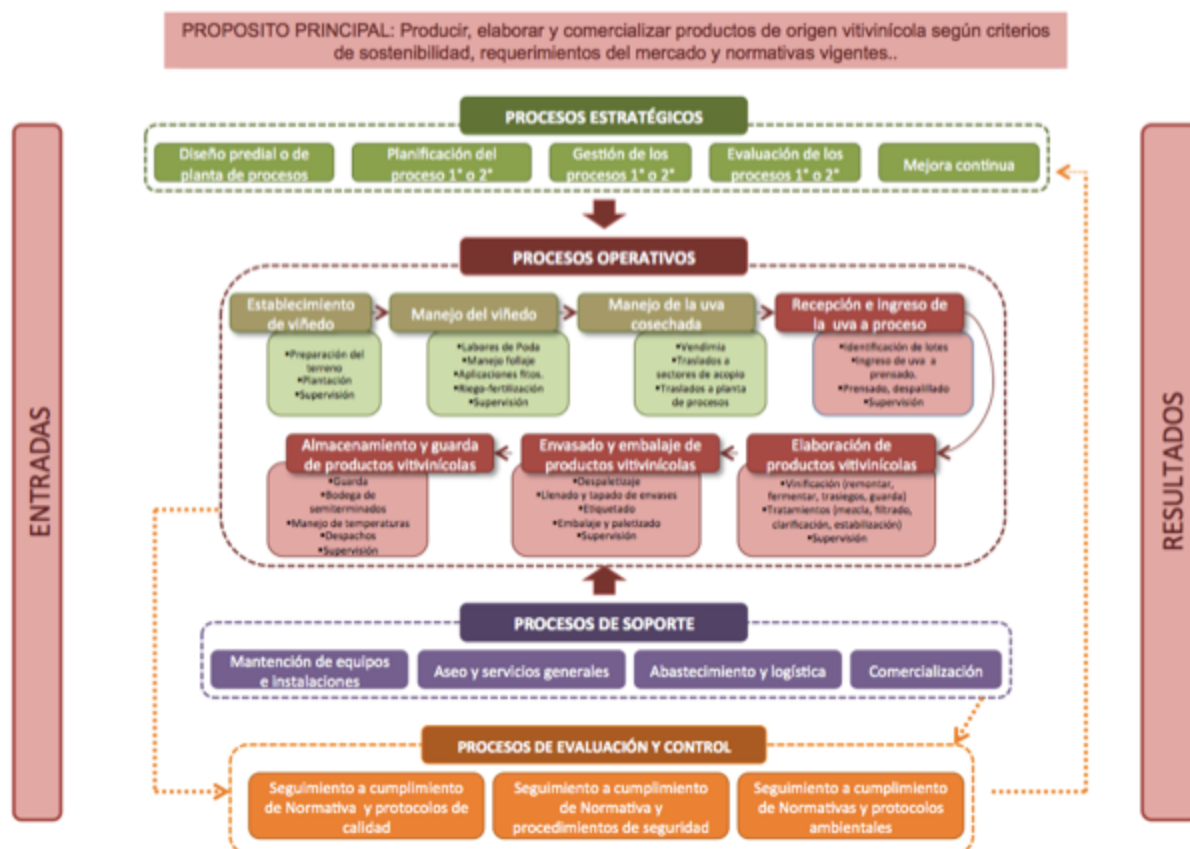
El aporte del MINEDUC al actualizar los programas curriculares EMTP es una valiosa base para mejoras e innovaciones en los propósitos formativos de las instituciones de educación técnica, y de importancia para el sector productivo para poder contribuir con foco a la pertinencia del perfil de sus egresados y el aporte que deben hacer al desarrollo económico del sector.

Sin embargo, al revisar los desempeños que encierran las competencias definidas para la mención vitivinícola, en comparación con la proposición aquí introducida, parece merecedora de una mayor especificación. Y eso es lo que justamente se ha querido aportar producto del análisis, teniendo como base el levantamiento de un “Mapa Funcional y de Procesos” que se muestra en figura siguiente, el cual permite ubicar las áreas de desempeño del Técnico de nivel medio en los procesos realizados en tres ámbitos de acción:

- (i) Operativos, que van desde el establecimiento y mantención de viñedos, hasta el almacenamiento y guarda de productos vitivinícolas;

- (ii) De soporte, fundamentalmente coordinación con otros actores y equipos con quienes interactúa; y
- (iii) Evaluación y control, relativos a la aplicación de normativas y protocolos.

Figura 6: Mapa funcional producción vitivinícola



En base a lo indicado por el Programa de Estudio para la Especialidad Agropecuaria (página 29) sobre el cual se ha realizado el presente análisis¹¹, se puede agregar nuevos contenidos y aprendizajes esperados del contexto al Programa final. Esto en los diferentes establecimientos educacionales y bajo la necesidad de identificar mejoras de los programas de la mención Vitivinícola, los que deben ser confeccionados de acuerdo a los ejemplos entregados como anexo al presente informe final. Ello porque existe cierta libertad de gestión del currículo, en hasta en un 20% de aumento o reducción de lo ya definido según las necesidades detectadas, siempre que no se sobrepase las horas destinadas a la Formación Diferenciada TP y aumentadas mediante el tiempo de “libre disposición”.

¹¹ Programa de Estudio Formación Diferenciada Técnico-Profesional Especialidad Sector Agropecuario, Menciones: Agricultura, Pecuaria y Vitivinícola 3º y 4º año de Educación Media. Ministerio de Educación Chile

En vista a las normas de concreción curricular señaladas, el equipo de consultores ha realizado un conjunto de sugerencias que se muestran en siguiente acápite, para ser complementadas con los contenidos y recursos. En esto, se consultó también la opinión experta de docentes para calificar los niveles de complejidad de los diferentes módulos y así diseñar propuestas de trayectorias formativas.

Validando esta información con expertos de la industria, desde Vinos de Chile se reconoce lo inédito de la experiencia donde el sector productivo aporta a la pertinencia de la formación de este nivel de formación de Técnicos, lo cual se refleja en propuestas de mejora a los Planes y Programas del MINEDUC y que se podrán aplicar por los liceos que por primera vez impartirán la mención Vitivinícola.

Foto 7: Grupo Técnico en septiembre 2015 Viña Miguel Torres para consulta a industria



Complementariamente, en atención a que las propuestas de estrategias didácticas y de evaluación están solo enunciadas en la matriz de mejora, se procedió a elaborar una Guía de Estrategias Didácticas y Evaluación, orientadora la que se incluye en presente informe, la cual contribuye a la sostenibilidad y replicabilidad de las mejoras, por cuanto para ser consultada se entregó (en formato digital) a cada representante de los establecimientos participantes en el proyecto.

Actividad 2.2 Introducir mejoras en el diseño curricular de los planes de estudio en base al perfil de egreso y niveles de cualificaciones determinados en el diagnóstico.

Los empleadores explicitan expectativas respecto del técnico de nivel medio requerido, relevando la prioridad en el desarrollo de competencias de tipo actitudinal más que en dominio de habilidades y destrezas de tipo específica. *“lo técnico se aprende en forma permanente y mejora con la práctica en cualquier tipo de actividad”*. A fin de generar espacios de práctica, pasantías, visitas guiadas con y para estudiantes y conversatorios formales entre la viña y establecimiento.

En el mismo tenor y con una intención colaborativa de Vinos de Chile, a continuación se presenta una visión complementaria sobre la cuál ha de ser el perfil de egreso que guíe la formación en la Especialidad Vitivinícola. Ella no se opone a la versión que aporta el MINEDUC, en general, ni tampoco a

lo que corresponde al tramo de formación común, ni sobre el emprendimiento. El perfil que se propone complementar o mejorar surge de los procesos que la industria reconoce y “Mapa Funcional” que ha levantado y validado empíricamente con la realización de Grupos Técnicos conformados por expertos de las viñas participantes en el proyecto.

La propuesta de mejora al Perfil se basa en la comparación con el resultado del trabajo con Grupos Técnicos que se menciona, con los siguientes criterios: i) ajuste al referente o perfil emanado del sector productivo con la concreción de todas las competencias allí establecidas, ii) corrección con los procesos productivos o de gestión reales y/o deseados, iii) corrección del lenguaje técnico utilizado y iv) otros importantes de abordar según el campo técnico como demanda.

Por consiguiente, en relación con la especialidad vitivinícola posible de conseguir a nivel de licencia de educación media técnico-profesional, mención vitivinícola se presenta cada competencia de la mención –establecida por los “Objetivos de Aprendizaje”(OA), los aprendizajes esperados y los criterios de evaluación correspondientes-, seguida de la propuesta de mejora del equipo de trabajo; correspondiendo al siguiente detalle:

VALIDACIÓN DEL “PERFIL DE EGRESO” PARA EL TÉCNICO DE NIVEL MEDIO, SECTOR AGROPECUARIO, MENCIÓN VITIVINÍCOLA – MINEDUC.

Al término de su formación, el egresado o egresada se espera que esté en condiciones de demostrar niveles iniciales de competencia en los distintos procesos que se han identificado en la generación de productos vitivinícolas primarios y secundarios. A su vez habrán desarrollado capacidades actitudinales para desempeñarse con calidad en los procesos productivos de los que participa, asociados a la mención:”

1. “OA1. Vigilar y mantener en buen estado los cultivos de vides viníferas, aplicando técnicas adecuadas de manejo cultural.”

MEJORA:

Aprendizaje Esperado 1

En sus criterios de evaluación precisar:

- En el 1.1, este nivel de técnico no selecciona el sistema de riego, él ejecuta programas de riego y opera los equipos.
- En el 1.4, además de evaluar déficit hídrico o nutricional del viñedo, también debe considerar condiciones de excesos de agua y nutrientes, por ejemplo.

Aprendizaje Esperado 2

En aprendizaje esperado deja de lado el manejo de follaje o el manejo en verde, sólo menciona referido a esto, el raleo que es un labor que se hace exclusivamente a los racimos no a la vid completa.

En sus criterios de evaluación precisar:

- En el 2.2 además de la poda y conducción, incluir un término técnico más integrador como manejo en verde que incluye el raleo (o las labores en racimos de pre cosecha) y el manejo de follaje (como deshojes, desbrotes, etc.).

Aprendizaje Esperado 3

Se podría ampliar este aprendizaje a monitoreos no sólo sanitarios, sino también para el desarrollo del viñedo en sus diversas etapas del ciclo de producción, como: monitoreo de estados fenológicos; toma de muestras de hojas, para análisis foliares; toma de muestras de suelo, para análisis de suelo; toma de muestras y registros para monitorear la eficiencia de riego, como aforos, o datos de bandeja de evapotranspiración, etc.

En sus criterios de evaluación precisar:

- En el 1.1 que además de identificar las malezas, reconozca plagas y enfermedades más comunes en la vid vinífera, ya que en los criterios posteriores se evaluarán sus muestreos y registros.

2. “OA2. Ejecutar procedimientos de cosecha, transporte y acondicionamiento de la uva para realizar el proceso de molienda de acuerdo con las buenas prácticas de manufactura para el proceso de vinificación.”

MEJORA:

De ser posible cambiar el nombre del Módulo 2, que da cuenta de este OA2, ya que se denomina “Cosecha y transporte de vides”, puesto que técnicamente el transporte es de la uva vinífera.

Aprendizaje Esperado 1

En sus criterios de evaluación precisar:

- En el 1.1 se podría desagregar en dos criterios, uno para que primero identifique los parámetros que se usan a la hora de cosechar uva para vinificación y luego pasar al criterio de cosecha propiamente tal.
- En el 1.3 no queda claro si al referirse a individuos se está considerando que tiene a cargo un grupo de personas que desempeñan la labor. Si es así, podría separarse el criterio en uno que dé cuenta del registro de los parámetros de calidad y en otro lo vinculado a gestión de trabajadores.

Aprendizaje Esperado 2

- En este aprendizaje se recomienda incluir criterios de evaluación que den cuenta del acondicionamiento, ya que con los que están consignados se da cuenta sólo de la recepción y revisión de la uva que entrará a proceso.

En sus criterios de evaluación precisar:

- En el 2.3 se sugiere sacar los estanques, ya que en el área de recepción aún no se utilizan estos equipos, corresponden al Aprendizaje 3.
- Se sugiere cambiar el criterio 2.5 al aprendizaje 3, ya que en la etapa de recepción no se aplican insumos enológicos.

3. “OA3. Realizar descubes, trasiegos y tratamientos enológicos en los distintos procesos de producción del vino, utilizando equipos e instrumentos adecuados.”

MEJORA:

De ser posible, considerar redacción del OA3, ya que no se visualiza el concepto de la fermentación alcohólica – proceso medular del sector – en el objetivo. Propuesta de redacción: “Realizar operaciones

de acondicionamiento, inoculación, fermentación, filtrado y crianza de vinos, según variedad de uva vinífera, condiciones de trabajo seguro y normas ambientales, de higiene y de calidad vigentes”.

Aprendizaje Esperado 1

- De ser posible, considerar redacción del aprendizaje esperado 1. Propuesta: “Realiza operaciones de vinificación, de acuerdo con cepa a vinificar, tipo de vino a producir y condiciones de trabajo seguro, normas ambientales, de higiene y de calidad vigentes”.

En sus criterios de evaluación precisar:

- Previo al 1.1, es necesario puntualizar el proceso de fermentación en sí, en sus etapas de preparación, acondicionamiento del mosto, preparación y ejecución de la inoculación - si fuese pertinente - , así como también los ajustes de parámetros nutricionales y físico-químicos.
- En el 1.2, está muy explícito que estas operaciones son realizadas en vinos tintos (a excepción del trasiego, que también puede ser utilizada en vinos blancos y rosados), por lo que se propone, para dejar transversal este criterio, con la siguiente redacción: “Ejecuta operaciones de finalización del proceso fermentativo del vino, de acuerdo con la cepa a vinificar, tipo de vino a producir y condiciones de trabajo seguro y normas ambientales, de higiene y de calidad vigentes”.
- En el 1.4, se recomienda elevar la calificación de “tareas” de estos sub-procesos productivos, ya que cada una en sí, contempla distintas operaciones, ejecutadas a su vez mediante equipamiento enológico (diferentes tipos de bombas, de filtros y de equipos auxiliares para estabilización, por ejemplo).

Aprendizaje Esperado 2

- La condición de este aprendizaje, podría enfocarse más en la calidad y tipo de vino a producir, más que en explicitar el cuidado en el uso de los recursos.

En sus criterios de evaluación sería recomendable precisar o evidenciar lo siguiente:

- La crianza o envejecimiento de vinos, también puede llevarse a cabo a través de otros métodos y no sólo mediante la utilización de barricas de roble, sino también a través del uso de sistemas alternativos, como trozos de roble en sus variados formatos, los cuales son dosificados en los mismos tanques donde se vinificó (luego de haber descubado, en el caso de los tintos o desfogado en el caso de algún blanco que quiera hacerse algún tratamiento de crianza alternativo). Por lo tanto, es importante que se considere que la crianza también puede ocurrir, por ejemplo, en tanques de acero inoxidable de gran capacidad y que hay cuidados que deben considerarse durante este proceso.

4. “OA4. Ejecutar labores de envasado del vino, etiquetado y sellado de los envases, de acuerdo con la normativa de higiene y calidad.”

MEJORA:

De ser posible, considerar la siguiente propuesta de redacción para el OA4, que es más inclusiva: “Operar los equipos de la línea de envasado, etiquetado y sellado de envases de vino, según normas de higiene y procedimientos de trabajo seguro de la industria vitivinícola”.

Aprendizaje Esperado 2 y 3

- Está de manifiesto que la operación se refiere sólo al envasado y etiquetado en botellas, por lo que se recomienda ampliar el criterio, considerando también la utilización de otros formatos para el envasado y etiquetado (bag in box, tetra pack o plástico).

Además en el Aprendizaje Esperado 2, hacer referencia a una acción que no realiza puntualmente el operario, si no que se ejecuta a través de una máquina o artefacto.

Aprendizaje Esperado 5

- No tiene relación con el OA 4. Se recomienda tratarlo por separado y no junto al OA 4, sino con el OA 6.

5. “OA5. Ejecutar procedimientos técnicos de bodegaje y almacenamiento del vino envasado, bajo las condiciones ambientales requeridas.”

MEJORA:

De ser posible, cambiar el nombre del Módulo 5, ya que en la industria, el término “Manejo de Bodegas Vitivinícolas”, hace referencia a la acción de gestionar el funcionamiento de la planta productora de vinos (a la nave central donde se ubican los tanques donde se fermenta y almacena el vino), responsabilidad que recae generalmente en el enólogo a cargo. Propuesta “Bodegaje de vinos y sus derivados”.

Aprendizaje Esperado 1

La condición de este aprendizaje – “uso eficiente de los recursos” – no es pertinente para el desarrollo de este aprendizaje, sino más bien que se ajuste a los procedimientos de trabajo y la normativa de seguridad correspondiente.

En sus criterios de evaluación precisar:

- En el 1.1, corregir la redacción, ya que es muy extensa. Propuesta: “Recibe y entrega productos terminados de acuerdo con procedimientos de trabajo y normativa de seguridad e higiene”.
- En el 1.2, tener en cuenta que si por “manejar maquinaria para el movimiento de los productos” se entiende, por ejemplo, operar una grúa horquilla, el operario necesitará una licencia especial para ello, que tiene como requisito tener 18 años de edad.

6. “OA6. Verificar el funcionamiento de la maquinaria, equipos, instrumentos y utensilios utilizados en el proceso de vinificación, asegurando su disponibilidad para la continuidad del proceso productivo, de acuerdo con los procedimientos establecidos.”

MEJORA

Considerar que el OA 6 no toma en cuenta la verificación del funcionamiento de maquinaria utilizada en el viñedo, lo cual sería interesante de incorporar.

Aprendizaje Esperado 5

- Se estima conveniente la incorporación a este aprendizaje del concepto maquinaria agrícola (maquinaria vitivinícola) utilizada en el viñedo y no sólo dejar este OA enfocado en la maquinaria enológica.

En sus criterios de evaluación precisar:

- En el 5.2, tener en cuenta que no es él (técnico) quien efectúa el mantenimiento de los equipos o maquinarias, sino que mantiene el aseo y ocupa estos instrumentos según los procedimientos de trabajo y recomendaciones del encargado de mantenimiento.

OTRAS MEJORAS

Tal como se ha establecido en los fundamentos que se plantean en la “Presentación” del Programa de Estudio, éste ha sido diseñado en base a un enfoque de Competencias Laborales, por lo que parece viable plantear que puedan ser incorporadas algunas competencias de carácter “actitudinal” y “procedimental”, ligadas a algunos procesos de operación, soporte o control que han sido definidos, con el aporte del propio sector vitivinícola, en el estudio que se ha señalado.

Si bien, el Programa de Estudio, plantea las opciones de agregar contenidos y aprendizajes esperados al marco general presentado, nos parece valioso y pertinente plantear que pudiesen ser incorporadas las competencias que más adelante se detallan; en el entendido que el Sector Productivo ha definido mediante éstas, la necesidad de potenciar al Técnico egresado de la Enseñanza Media Técnico Profesional, con competencias de orden intermedio dentro del sector productivo. Es decir, existe la necesidad de un trabajador que no sólo domine los procesos de operación en el sector vitivinícola, sino que demuestre desempeños medios en la gestión laboral.

Las competencias a incluir son:

- De acuerdo con los lineamientos mencionados en el apartado “Campo Laboral”, de la mención Vitivinícola del Decreto 452 [21.08.2013], es necesario definir si es necesario contemplar contenidos referidos a la producción de destilados de vino y elaboración de vinagres, como además definir a qué otros productos derivados de la uva y del vino se haría referencia [cosméticos, jugos analcohólicos, etc.].
- Realizar labores de supervisión en operaciones de producción vitivinícola, de acuerdo con estándares de calidad, especificaciones técnicas, normas de higiene y trabajo seguro.
- Realizar asistencia en labores de análisis enológico en laboratorio según procedimientos de trabajo, etapas de los procesos de elaboración del vino, destino de la producción, normas de la industria y de seguridad.
- Coordinar acciones con encargados de mantención de equipos e instalaciones, con personal de aseo y servicios generales, con equipos de abastecimiento y logística, con equipos de Administración y Comercialización, de acuerdo con programas de trabajo, técnicas de comunicación efectiva y trabajo en equipo.
- Aplicar normativa y protocolos en el seguimiento y cumplimiento de estándares de calidad, seguridad, cuidado personal y protección ambiental, de acuerdo con enfoque preventivo.
- Demostrar capacidad de generar ideas con sentido, procesos de búsqueda y descubrimiento de soluciones innovadoras a los desafíos, problemas cotidianos o emergentes, en distintos ámbitos del trabajo.

La incorporación de mejoras al programa de estudio de la especialidad Técnico Agropecuaria, mención Vitivinícola identificadas y validadas con el sector productivo es un indicador de pertinencia y articulación sector productivo-formación, dando cuenta con ello al indicador N°1 propuesto por MINEDUC. Sensiblemente los otros dos indicadores definidos por la contraparte del Proyecto-

MINEDUC no fue posible medirlos por cuanto, la mención aún no se dicta y tampoco han egresado Técnicos con dicha mención que el sector productivo pueda contratar. En ambos casos dichos indicadores podrían ser medido el año 2017.

Actividad 2.3 Definir estrategias didácticas ligadas a competencias de la especialidad, con inicio de nivel operativo y término del nivel supervisor en empresas vitivinícolas. Asimismo, diseño de pautas de supervisión de prácticas de parte del Tutor de la empresa.

Para orientar la planificación didáctica de programas de estudio y diseño de instrumentos de evaluación, en el caso de la EMTP especialidad Agropecuaria, mención Vitivinícola, se ha elaborado contenidos en formato de Guía, la cual se acompaña al presente informe.

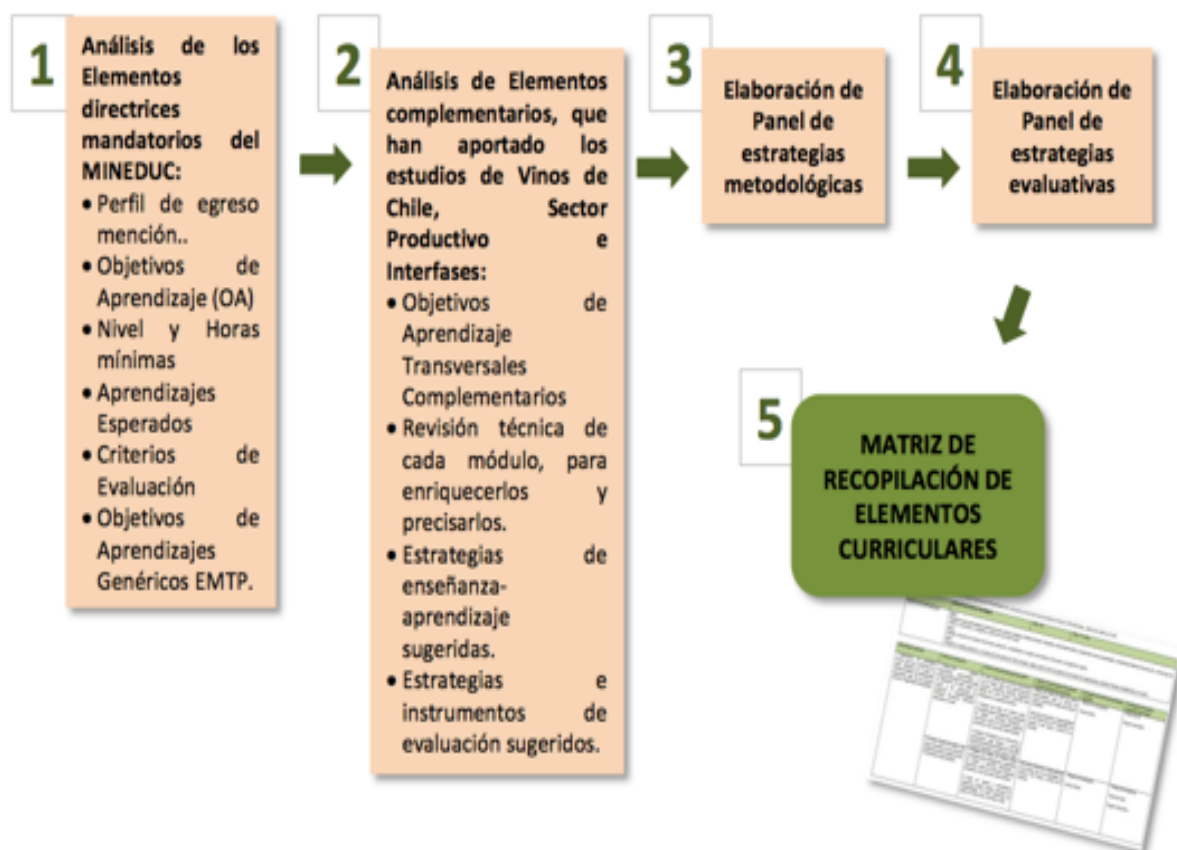
En términos resumidos, dichos contenidos deben permitir a Directivos Docentes de los establecimientos educacionales, los Jefe de Unidades Técnico Pedagógicas y los/las Docentes que imparten clases, el uso de herramientas para la construcción curricular, el desarrollo de la planificación y evaluación de aprendizajes de los módulos de acuerdo al Plan y Programa de Estudios que ha entregado el MINEDUC.

La primera parte de esta guía contiene sugerencias para utilizar estrategias didácticas que contribuyan a facilitar los aprendizajes, y en lo posible terminar con las brechas que existen entre las demandas del sector productivo con respecto a los egresados de la EMTP del área. Particularmente, para la nueva mención Vitivinícola, se ha realizado un trabajo con los expertos del área en terreno y con los docentes de los establecimientos educacionales, para generar el vínculo entre las prácticas del “aula”, con el contexto laboral. Esto se ha efectuado mediante un enfoque con base en competencias, que implica generar aprendizajes significativos que enriquezcan el perfil de los egresados, mejorando su inserción laboral con expectativas más altas y cercanas de crecimiento profesional y personal.

Luego la segunda parte de esta guía, aborda la necesidad de apoyar a los/las docentes para mejorar sus prácticas evaluativas y especialmente en la elaboración de instrumentos e instancias de evaluación bajo un enfoque con base en competencias, planteados para estos nuevos Planes y Programas de Estudio de la mención Vitivinícola. Asimismo se entregan procedimientos para validar instrumentos de evaluación, lo que permite hacerlos más confiables, objetivos y también se entregan pautas para ponderar los criterios que se usarán en los procesos evaluativos, también conocido como “*calibrar los instrumentos de evaluación*”.

A modo indicativo, en el caso de la construcción de la Matriz de Planificación de los Programas de Estudio, las herramientas de apoyo constan de un elemento central que es una Matriz Base elaborada para cada Módulo (Ver **Anexo 5.4**), la que fue trabajada según las etapas detalladas en figura siguiente.

Figura 7: Etapas para construcción de matriz de planificación

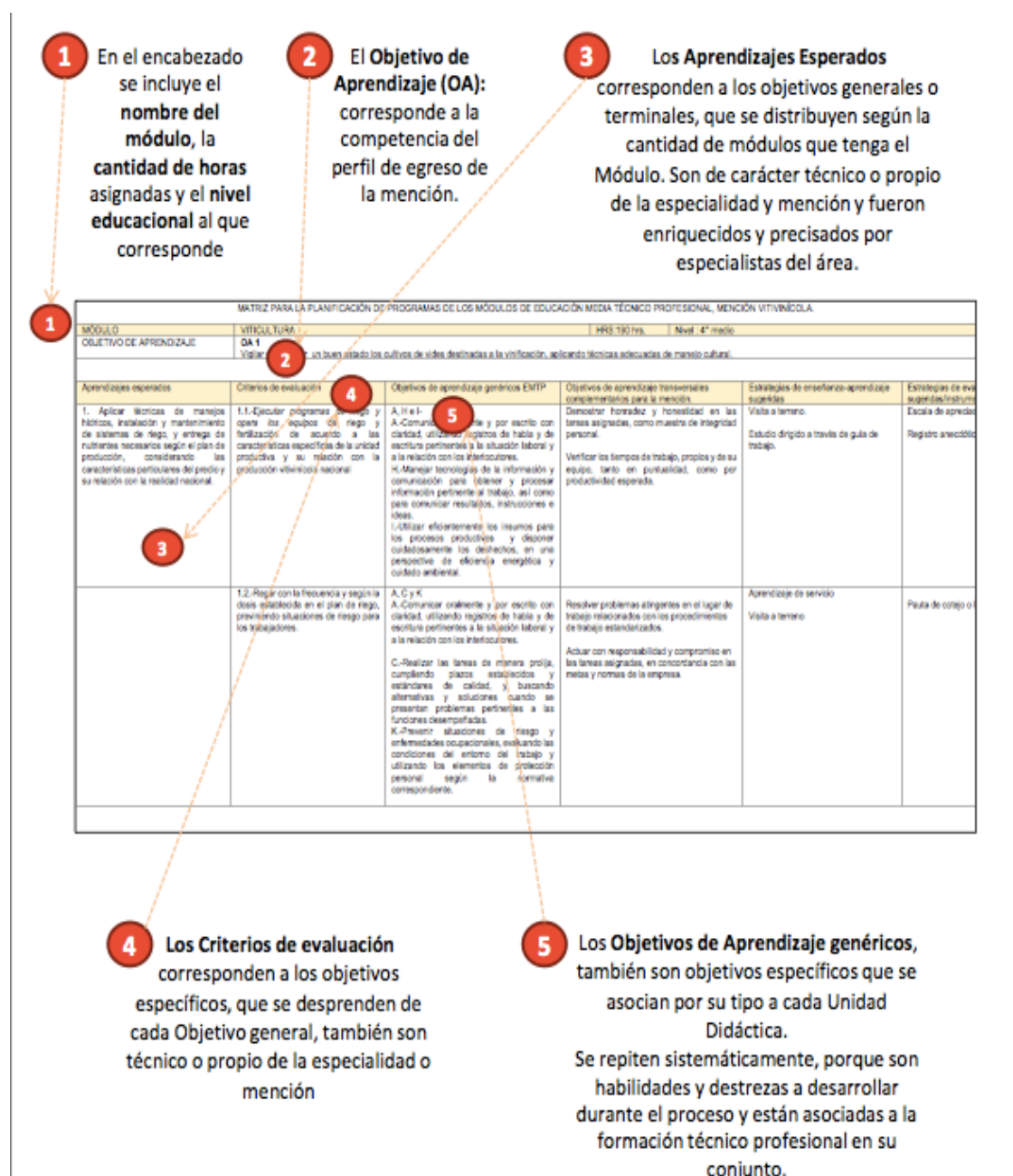


Es importante recordar que el **perfil de egreso**, es el elemento guía de la formación, y de éste se desprenden los objetivos de aprendizaje, aprendizajes esperados, criterios de evaluación, metodologías de enseñanza-aprendizaje y las formas de evaluación por lo tanto deben tener coherencia entre sí.

Si en el enfoque por competencias se incorporan objetivos/aprendizajes esperados de carácter cognitivo y procedimentales (ya sea de habilidades intelectuales o de destrezas motrices y además actitudinales), las estrategias y técnicas seleccionadas deben responder al desarrollo de éstos y los procedimientos e instrumentos de evaluación, también deben evaluarlos. Eso le da coherencia interna al diseño del proceso y se debe poner en práctica no olvidando esa intencionalidad.

Los elementos que se presentan en los números 1-2-3-4-5 corresponden a los mandatorios del Plan y Programa de Estudio MINEDUC, y que están distribuidos en el documento oficial en diferentes anexos. En esta Matriz se han reunido todos los componentes para hacer más comprensible su lectura y trabajar con ellos de manera ordenada. Ver figura siguiente.

Figura 8: Componentes de la matriz mandatorios del Programa MINEDUC



La incorporación de mejoras y sugerencias a los programas (6-7-8) son producto de la revisión de los programas oficiales del MINEDUC, por grupos de expertos en el área, además de metodólogos curriculares, los que se han complementado y/o mejorados en su redacción y contenido, con algunos aprendizajes, objetivos y/o criterios, además de sugerir estrategias metodológicas y evaluativas asociadas a los aprendizajes esperados. Ver figura siguiente.

Figura 9: Componentes de la matriz propuestas de complemento

Los **objetivos transversales complementarios** para la mención, se han incorporado producto de las necesidades manifestadas por el sector productivo, y que buscan entregar más herramientas profesionales y de desarrollo personal al egresado.

MATRIZ PARA LA PLANIFICACIÓN DE PROGRAMAS DE LOS MÓDULOS DE EDUCACIÓN MEDIA TÉCNICO PROFESIONAL, MENCIÓN VITIVINICOLA					
MÓDULO	VITICULTURA		HRS:180 hrs.	Nivel: 4º medio	
OBJETIVO DE APRENDIZAJE	OA 1 Vigilar y mantener un buen estado los cultivos de vides destinadas a la vinificación, aplicando técnicas adecuadas de manejo cultural.				
Aprendizajes esperados	Criterios de evaluación	Objetivos de aprendizaje genéricos EMTP	Objetivos de aprendizaje transversales complementarios para la mención	Estrategias de enseñanza-aprendizaje sugeridas	Estrategias de evaluación sugeridas
1. Aplicar técnicas de manejo hídrico, instalación y mantenimiento de sistemas de riego, y entrega de nutrientes necesarios según el plan de producción, considerando las características particulares del predio y su relación con la realidad nacional.	1.1-Ejecutar programas de riego y operar los equipos de riego y fertilización de acuerdo a las características específicas de la unidad productiva y su relación con la producción vitivinícola nacional	A. H e I- A-Comunicar oralmente y por escrito con claridad, utilizando registros de habla y de escritura pertinentes a la situación laboral y a la relación con los interlocutores. H-Manejar tecnologías de la información y comunicación para obtener y procesar información pertinente al trabajo, así como para comunicar resultados, instrucciones e ideas. I-Utilizar eficientemente los insumos para los procesos productivos y disponer cuidadosamente los desechos, en una perspectiva de eficiencia energética y cuidado ambiental.	6 Fomentar honestidad y honestidad en las asignaturas, como muestra de integridad personal. Verificar los tiempos de trabajo, propios y de su equipo, tanto en puntualidad, como por productividad esperada.	7 Visita a terreno. Estudio dirigido a través de guía de trabajo.	8 Estrategias de evaluación sugeridas: Escala de apreciación Registro anecdótico
	1.2-Riegar con la frecuencia y según la dosis establecida en el plan de riego, previniendo situaciones de riesgo para los trabajadores.	A. C y K A-Comunicar oralmente y por escrito con claridad, utilizando registros de habla y de escritura pertinentes a la situación laboral y a la relación con los interlocutores. C-Realizar las tareas de manera prolija, cumpliendo plazos establecidos y estándares de calidad, y buscando alternativas y soluciones cuando se presentan problemas pertinentes a las funciones desempeñadas. K-Prevenir situaciones de riesgo y enfermedades ocupacionales, evaluando las condiciones del entorno del trabajo y utilizando los elementos de protección personal según la normativa correspondiente.	7 Resolver problemas algentes en el lugar de trabajo relacionados con los procedimientos de trabajo estandarizados. Actuar con responsabilidad y compromiso en las tareas asignadas, en concordancia con las metas y normas de la empresa.	Aprendizaje de servicio Visita a terreno	Pauta de coevaluación

7 Panel de estrategias metodológicas entrega sugerencias para que el/la docente implemente en sus clases.
Se describen de modo genérico 12 técnicas de enseñanza, todas coherentes con los principios del aprendizaje basadas en un enfoque por competencias. Las que el profesor/a debe contextualizar o adaptar según los contenidos que se vayan a aprender.

8 Panel de estrategias evaluativas.
Entrega sugerencias generales respecto de la variedad de funciones que debe cumplir la evaluación en un enfoque por competencias.
Describe sugerencias de instrumentos de evaluación más acordes con los tipos de objetivos que se van a desarrollar.

La Guía realiza un conjunto de definiciones y ejemplos acerca de métodos y técnicas didácticas que han sido seleccionadas específicamente para la formación TP, cada una con los detalles de su desarrollo o forma de aplicación por parte de los estudiantes y el apoyo que debe prestar el/la docente, de ser necesario y vinculando cada técnica con los tipos de objetivos que corresponden y la intencionalidad por la que se ha escogido. La recomendación es que los docentes pueden escoger una o varias de las técnicas que se presentan, considerando la duración de la actividad, los medios involucrados y, principalmente, los objetivos que se persiguen, todo lo cual se acompaña anexo en presente informe.

El **panel de estrategias evaluativas** que se entrega en las matrices son una herramienta de apoyo para el nivel más detallado de planificación curricular, al constituirse en una serie de sugerencias ajustadas al enfoque de competencias que incorpora procedimientos e instrumentos de evaluación pertinentes. Sus principales características son: 1) que tanto los procedimientos evaluativos como los instrumentos, deben estar en coherencia con las estrategias de enseñanza y de aprendizaje que se han desarrollado durante el proceso educativo; 2) que estos instrumentos contribuyen efectivamente al aprendizaje de los estudiantes, ya que están en plena coherencia entre “lo que se aprende”, “cómo se aprende” y “cómo se evalúa”; elementos fundamentales para el enfoque de competencias; y 3) en estas sugerencias se incluyen instrumentos de evaluación “no tradicionales”, es decir, innovadores respecto de la práctica habitual para los docentes, e integradores en la medida que dan cuenta de distintos tipos de contenidos (cognitivos, procedimentales y valóricos- actitudinales), todo cual se acompaña anexo en presente informe.

Acerca de los mecanismos de **validación de instrumentos de evaluación** y ponderación de criterios, destacar que la construcción de un instrumento de evaluación es una tarea compleja y delicada, debido a que debe responder a ciertas características que garanticen la calidad técnica de los instrumentos utilizados en cuanto a validez, confiabilidad y objetividad.

Como parte del proceso de evaluación, destacar que el instrumento tiene validez cuando evalúa realmente lo que dice; es decir, existe correspondencia directa y clara entre la intención y su aplicación. La Guía analiza en detalle tres tipos: de contenido, de constructo e instruccional.

En el caso de la confiabilidad como parte del proceso de evaluación, ésta se relaciona con el grado de exactitud con que se mide determinado rasgo. Así, el instrumento es confiable cuando el porcentaje de puntaje de error es menor, por lo que si éste aumenta disminuye la confiabilidad. Lo mismo sucede con una situación evaluativa; si se altera el porcentaje de error al ser aplicada, disminuye su confiabilidad.

En el caso de la objetividad de la evaluación, ésta se relaciona con la validez y por tanto redundante en la calidad de los resultados que entregan los instrumentos o situaciones de evaluación. La advertencia es que aun cuando los especialistas insisten en señalar que la completa objetividad no existe, puesto que siempre habrá un juicio de parte de una persona sobre el desempeño de otra, siempre es importante evitar el sesgo que se produce.

Respecto de las pautas de **supervisión de prácticas de parte del tutor de la empresa**, en el marco del proyecto se diseñó, elaboró, editó, distribuyó y difundió el documento “**Guía del Supervisor de Práctica de la Empresa**”, documento que se acompaña en el presente informe. Su propósito es fortalecer el rol clave que debe tener el profesional que supervisará la formación técnica del estudiante al guiar los procesos de aprendizajes en la empresa, donde el aprendiz adquiere los conocimientos, destrezas y habilidades prácticas constituyentes de su profesión, acercándose a la tecnología y los procesos productivos relativos a su profesión. Además, de conocer para adaptarse al ambiente social-laboral,

jerarquizado y orientado hacia el desempeño laboral real. A modo ilustrativo, se transcribe elementos claves del proceso que se resume en siguiente figura.

Figura 10: Guía para Supervisores. Diagrama formación del estudiante en práctica



Figura 10b: Guia para Supervisores. Diagrama formación del estudiante en práctica

PLAN DE PRÁCTICA

El estudiante traza un plan de práctica con su profesor/a guía donde se identifica la rotación de labores que es necesario que realice en la empresa. Este plan de práctica debe ser respetado por el supervisor/a, retroalimentando el desempeño del practicante en cada uno de los procesos en los que participa según el plan.



04. El supervisor/a y su contraparte el profesor/a guía.
El establecimiento educacional, debe trabajar en equipo con el supervisor/a de práctica de la empresa.

05. El supervisor/a y su aporte en la formación del estudiante.
El rol del supervisor/a es que el joven EMTP desarrolle su potencial, identifique y supere sus debilidades al ir cumpliendo su plan de práctica.



06. El apoyo constante del supervisor/a.
El supervisor/a prepara al joven para que se desempeñe de la mejor manera el mundo laboral.

07. El mejor apoyo del supervisor/a: la retroalimentación.
El supervisor/a realiza evaluaciones de proceso para ir corrigiendo al joven oportunamente en lo que necesita mejorar.



¡JOVEN GRADUADO COMO TÉCNICO!
Un muy buen profesional entra al mercado laboral...
¡también gracias a usted!

Los responsables del proceso formativo en la educación media técnico profesional (EMTP), son y tiene las siguientes responsabilidades.

PROFESOR/A GUÍA	ESTUDIANTE EN PRÁCTICA	SUPERVISOR/A PRÁCTICA
Orienta, retroalimenta, motiva y supervisa al estudiante. Elabora y pone a disposición los documentos del proceso de práctica y titulación.	Pone en juego sus competencias con el fin de desarrollar nuevos conocimientos, actitudes y destrezas propias del contexto laboral.	Orienta, retroalimenta, motiva, supervisa y evalúa el desempeño del estudiante

Dentro de las diversas definiciones que hace la Guía, a modo de ejemplo se informa acerca del aporte que hace el supervisor/a de prácticas en la formación del estudiante, con los siguientes conceptos:

- El supervisor/a de práctica aporta en la formación del estudiante al apoyarlo en el desarrollo de sus competencias como técnico vitivinícola con el objetivo de garantizar su desempeño laboral con un estándar mínimo. En otras palabras, tiene la hermosa tarea de “esculpir” las potencialidades y capacidades del estudiante para que, inclusive, pueda superar el estándar mínimo que presenta el perfil de egreso curricular.
- El rol del supervisor/a de práctica no es más que el acompañar y retroalimentar al joven en el plan trazado y en la ejecución de las tareas encomendadas, asegurando que la designación de actividades y funciones tengan coherencia con la especialidad del practicante. El “acompañar” significa en este caso trabajar en equipo: motivar y apoyar positivamente al estudiante para que cumpla con el plan y objetivos trazados de la mejor manera posible.

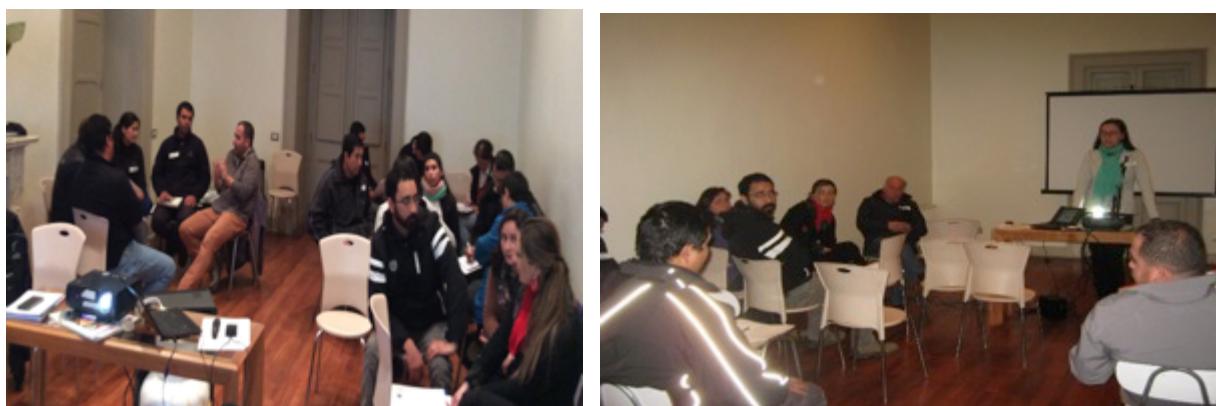
Figura 10c: Guía para Supervisores. El rol del supervisor de práctica



Con representantes de las empresas, el 14 de Octubre del 2015 se realizó una jornada de capacitación dictado por la experta del equipo de Interfases, Sra. María José Hidalgo Escobar, con un programa dirigido a profesionales y técnicos designados por las viñas que adhieren a los objetivos del proyecto, y con manifiesto interés por adquirir herramientas de supervisión de aprendizajes. Su objetivo es aplicar técnicas de supervisión de actividades prácticas de estudiantes de nivel técnico, aportando también técnicas para la gestión y supervisión de los equipos de trabajo en viñedos y bodegas (ver **Anexo 5.2**).

Asimismo, se elabora una síntematización de buenas prácticas de acciones y hábitos efectivos para el/la docente que coordina las actividades de aprendizaje con el sector productivo. Este es un producto no considerado inicialmente en el proyecto pero cuya necesidad surge durante la implementación del mismo, todo cual se acompaña anexo en presente informe.

Foto 8: Jornada Técnica con Supervisores de empresas, Viña Cono Sur, Chimbarongo, VI Región



La transferencia de aprendizajes a supervisores de estudiantes en la empresa, debe permitir iniciar el cambio en la forma que tradicionalmente se ha establecido la relación escuela – empresa. Por ello el proyecto consideró la elaboración y validación de una herramienta como es la Guía de apoyo para que los supervisores/as puedan cumplir su rol de co-formadores en la empresa, integrando las exigencias mínimas establecidas para cumplir el requisito de práctica profesional, la forma de retroalimentar y evaluar al/la supervisado/a y de comunicarse con el/la responsable del establecimiento educacional.

Crecientes mejoras en la calidad de esta experiencia de prácticas por los estudiantes, con el acompañamiento de supervisores en las empresas, más y mejor preparados para ejercer este importante rol de co-formación, permitirá no solo validar los aprendizajes obtenidos en sus respectivos establecimientos educacionales, en un entorno de trabajo real, sino también favorecer el inicio temprano de su desarrollo laboral y/o proyectar la continuidad de estudios superiores para crecer en el mundo del trabajo.

Se procedió al despacho de la Guía a la totalidad de las empresas asociadas, informando su contribución al proceso de práctica profesional y titulación de los Técnicos de Nivel Medio que egresarán desde los liceos que ofrecen la Especialidad Agropecuaria y la mención Vitivinícola recientemente aprobada por el Ministerio de Educación, en respuesta a la importancia y proyección de nuestro sector productivo.

Lo anterior se enmarca en la suscripción de convenios de colaboración para fortalecer las Prácticas

Profesionales, entre el gremio, empresas vitivinícolas y 13 liceos técnicos del proyecto EMPT-Vinos en las regiones de Maule y del Libertador Bernardo O'Higgins.

3.2.1. Cumplimiento Indicador de Logro Objetivo 2

Indicador de Logro	% Logro	Medio Verificación
Planes de estudios actualizados bajo el enfoque de competencias modular de la especialidad agropecuaria, mención vitivinícola.	100%	Matriz de planes y programas de la especialidad agropecuaria, mención vitivinícola, con mejoras en el diseño curricular. Guía de estrategias didácticas y de evaluación. Guía del Supervisor de Práctica en la empresa.

La meta consistió en lograr que profesores que, a lo menos 6 liceos, validen los cambios en el Plan de Estudios actualizado para cada establecimiento de la Especialidad Agropecuaria, mención Vitivinícola. Se definió los módulos y el número de horas asignadas en el curriculum del Plan de Estudios mejorado (ver **Anexo 5.4**) para cada uno de los 13 liceos que participarán del proyecto, con lo cual la meta original del 60% se superó.

Se entrega en este informe final la Guía de Estrategias Didácticas y de Evaluación y la Guía del Supervisor/a de Práctica en la Empresa.

3.3. Objetivo 3: Formar y actualizar a los equipos docentes bajo enfoque de formación basada en competencias, para el desarrollo de aprendizajes significativos y motivación por el trabajo.

Objetivo Específico	Actividades por Objetivo
3. Formar y actualizar a los equipos docentes bajo el enfoque de formación basada en competencias, para el desarrollo de aprendizajes significativos y motivación por el trabajo.	1.1 Aplicar cuestionario DNC a profesores
	1.2 Taller de transferencia a profesores, perfil identificado sector productivo y validación DNC

Actividad 3.1 Aplicar cuestionario DNC a profesores

Como una forma de contribuir al sistema de aseguramiento de la calidad para que los docentes se hagan responsables de que los/as estudiantes alcancen el nivel de desarrollo esperado de las competencias del perfil de egreso, se trabajó con los/as Directores de los establecimientos, docentes de la especialidad, supervisores de práctica y jefes de UTP, para identificar necesidades y prioridades de

capacitación en las siguientes temáticas:

- Planeamiento.
- Diseño didáctico.
- Gestión de prácticas profesionales
- Gestión de grupos de estudiantes
- Atención a la diversidad
- Desarrollo de actitudes y valores

Una vez se levantó la información del sector productivo se inició el diseño de la transferencia al equipo docente, con las siguientes acciones:

- a) Taller de 4 horas para mostrar lo que pasa en el sector productivo y muestra del perfil y resultado de la comparación con el perfil de egreso, a objeto de obtener su retroalimentación y evaluar de manera conjunta los ajustes que se recomienda realizar al perfil de egreso, programa y planes. Asimismo, es importante indagar sobre lo que esperarían del programa con la mención vitivinícola.
- b) Con los resultados de dicha identificación de necesidades se planifica la realización de Talleres de Capacitación, de acuerdo a fechas consensuadas con coordinadores/as de los liceos técnicos.

Antecedentes

El propósito de transferir el enfoque de competencias en la formación de técnicos EMTP para su uso en el diseño curricular y hacer desarrollo de las condiciones de empleabilidad de los formandos, dice relación con la posibilidad de transformar las experiencias de aprendizaje en resultados laborales basados en desempeños. Es decir, que los formandos sean capaces de demostrar que las capacidades desarrolladas en aula en contexto de trabajo responden a la movilización de conocimientos, habilidades y actitudes para responder exitosamente a una demanda.

Para los efectos de focalizar la transferencia del enfoque se realizó una detección de necesidades de capacitación, en una muestra de docentes de los colegios participantes de la región del Maule, arrojando los siguientes resultados: Se obtuvo 11 respuestas de profesores, que en su mayoría se desempeña como “Jefe de Especialidad Agropecuaria”, esto quiere decir que parte de sus funciones tienen que ver con el diseño y desarrollo de los contenidos laborales (es decir, del área productiva), para la formación de los estudiantes de enseñanza media técnico profesional.

La distribución de los profesores que contestaron la encuesta, el 100% indica que no han tenido formación docente por cuanto son: Técnicos Profesionales de nivel medio, Técnicos Agropecuarios de Nivel Superior, profesionales Universitarios, relacionados mayoritariamente con Agronomía, también un Enfermero y un Educador de Párvulos. De profesionales, 4 poseen el grado académico de Magíster. No contestó ningún profesional con formación docente.

Asimismo, se consultó por el nivel de prioridad de una lista de temáticas que representan potenciales contenidos de la capacitación para su realización el año 2015. Las cinco primeras “necesidades de capacitación” son las siguientes:

1. Diseñar e implementar acciones pedagógicas pertinentes para la articulación de la práctica con el sector productivo, aportando al desarrollo de competencias.

2. Diseñar, implementar y validar técnicas e instrumentos de evaluación de evidencias de aprendizaje, según el enfoque de competencias.
3. Diseñar e implementación de estrategias didácticas activas en el proceso de enseñanza aprendizaje.
4. Utilización de las TIC en el proceso enseñanza aprendizaje.
5. Diseñar e implementar estrategias didácticas para atención en diversidad de necesidades educativas especiales, conforme a las políticas educativas. En este tema, una vez comenzada la capacitación, se solicitó ampliar el contenido al abordaje de manejo de grupo en la sala de clases.

En base a este sondeo se programó y realizó la capacitación, separada en dos modalidades:

- a) La de tipo presencial utilizando la metodología de taller, con soporte de una plataforma web de tipo colaborativa.
- b) Un encuentro con experto internacional que evidencia el “Diálogo entre Actores de la Formación EMTP y el Sector Vitivinícola”.

La ejecución de las actividades se dividió en módulos con las siguientes temáticas:

Unidad temática	Facilitador/a
1. Formación con base en competencias: articulación de la práctica con el sector productivo.	Sandra Villamizar Rivera
2. Estrategias de didácticas activas	Ma Regina Mardones Espinosa
3. Diálogo entre Actores de la Formación Técnica de la Enseñanza Media y el Sector Vitivinícola.	Leonard Mertens De Grott
4. Manejo de las TIC aplicadas a la formación.	Iván Ramírez Alcántara
5. Estrategias de evaluación con base en competencias.	Fabiola León Barrientos
6. Atención de la diversidad y manejo de grupo en la sala de clases para la creación colectiva y crecimiento personal.	Laura Gajardo Ghilardi

Actividad 3.2 Talleres de transferencia a profesores, perfil identificado sector productivo y su validación

1) Jornada Capacitación Unidad Temática: Formación con base en competencias: articulación de la práctica con el sector productivo.

Luego de una ardua tarea de difusión de la transferencia en los 13 establecimientos, entre los meses de noviembre y diciembre se logra la participación de 33 personas, de composición heterogénea, ya que la mayoría no tenía formación docente y era su primera aproximación al aterrizaje del enfoque de formación basada en competencias. Esta actividad se realiza entre los días 05 y 09 de enero 2015, en instalaciones del Campus Lircay de la Universidad de Talca, en Talca y estuvo a cargo de la experta internacional Sra. Sandra Villamizar Rivera.

El grupo se conformó con equipos docentes de los siguientes establecimientos:

Liceo San Clemente Entre Ríos – San Clemente, Liceo Agrícola El Tambo – San Vicente, Liceo Técnico Amelia Courbis de Talca, Liceo Manuel Montt de San Javier, Liceo Gonzalo Correa – Molina, Escuela Agrícola Salesiana Don Bosco de Linares, Complejo Educacional de Péncahue, Liceo Nuestra Señora de las Mercedes de Cauquenes. Por parte de la Consultora se hizo una presentación resumida del proyecto y la agenda de trabajo. La mayor parte de los participantes expresaron su desconfianza hacia el sector productivo y a las instituciones políticas aduciendo que se han intentado varias veces alianzas que no han funcionado y que se espera es mano de obra barata. Ante el anterior comentario se solicita primero trabajar sobre los modelos internacionales y sus efectos, para entrar a hacer una crítica constructiva.

Después del saludo de la Señora Elizabeth Díaz, Gerente de Mercado Interno de Vinos de Chile, del señor Patricio Gómez, representante de la Universidad de Talca -Campus Colchagua - y desarrollo de protocolo se realizó el autodiagnóstico en el cual se encontraron las siguientes brechas de implementación del enfoque con base en competencias dentro del aula:

- Un 80% de docentes desconocen el enfoque de competencias aplicado a formación.
- Un 80% de docentes que evidencia desconocimiento de planteamiento de evaluación y didácticas activas dentro del aula.

Durante la primera sesión aparecieron los temores y expectativas de los/as participantes, por el número de intervenciones se demostró desconocimiento sobre los conceptos como modelo pedagógico y sus componentes, los tipos de competencia, los perfiles y el concepto lifelong learning.

Por las participaciones también se planteó la dificultad que tienen los/as docentes para asumir cambio de paradigmas y por ende la falta de desarrollo de la competencia: adaptabilidad al cambio. Igualmente se plantea la necesidad de iniciar un ajuste de los Proyectos Educativos de cada institución educativa debido a los cambios vertiginosos del mundo, del sector productivo y de la vida. El proceso de transferencia de aprendizajes se resume en la siguiente secuencia didáctica:

Figura 11. Secuencia didáctica del proceso de aprendizaje



Las mejores prácticas de acuerdo con la gráfica son:

- a. Interpretar políticas: los grupos conformados hicieron lectura crítica poniendo sobre el tapete los aspectos positivos y negativos de las competencias.
- b. Planear: leyeron y analizaron los aspectos de la planeación identificando cual es la más usada en la escuela tradicional.
- c. El diseño instruccional fue comprendido en su organización.

En cuanto al resultado promedio de las evidencias recogidas se tiene los siguientes resultados:

- En primer lugar se hizo un trabajo de Portafolio como instrumento integrado para evidenciar competencias desarrolladas conforme a los aprendizajes previstos.
- En este proceso se pudo evidenciar que la mayor necesidad real está centrada en dos procesos: Dominio de didácticas activas y diseño y evaluación de aprendizajes bajo el enfoque de competencias.
- Por otra parte quedaron pendientes actividades de aprendizaje, que no lograron ser completadas durante el tiempo de aplicación destinado a ello y dicen relación con el perfil del docente del siglo XXI, diseño de didácticas activas y sistematización del enfoque en una Guía instruccional. Para ello el equipo consultor se hizo responsable de su diseño y elaboración, con insumos proporcionados por los participantes. Esta herramienta será elaborada en formato power point a fin de ser adecuada corporativamente por cada establecimiento y además pueda ser utilizada como herramienta didáctica para los equipos que no asistieron a la capacitación.

Propuestas realizadas por los participantes, en cuanto a necesidades son:

- ✓ Acompañamiento permanente de todos los actores aliados dentro del proceso de implementación de competencias.
- ✓ Formación permanente de alto nivel.
- ✓ Movilidad académica que genere nuevas estrategias de aula.
- ✓ Conformar la red de docentes del vino a nivel regional, nacional y latinoamericana.
- ✓ Apoyo constante de los aliados para la generación de los cambios previstos que generan el enfoque.

Propuestas realizadas por la facilitadora

- ✓ Ante la aceptación que ha tenido este primer paso con la transferencia realizada, se siga adelante en formación que permita abrir los horizontes de los/as docentes de formación técnica profesional.
- ✓ Cumplir con los acuerdos a los que lleguen, es importante crear lazos de confianza entre todos los actores.
- ✓ Facilitar la conformación de redes y participación de estudiantes, docentes y funcionarios en eventos del sector vitivinícola.
- ✓ Invertir permanentemente en la formación del talento humano al servicio de formar para el empleo.
- ✓ Ajustar la evaluación como proceso, por lo que debe intensificarse la formación y ejercicios al respecto. Igualmente a la práctica profesional, requiere relevar la importancia para el sector productivo, en tanto tienen la posibilidad de ser co-formadores de futuros Técnicos en su fase terminal.
- ✓ Generar dispositivos de comunicación que permita integrar esfuerzos de todos los actores.

- ✓ Masificar este tipo de estrategia, transferencia, al 100% de docentes y funcionarios de las Instituciones educativas y a los supervisores del sector que reciben a los practicantes.

Conclusiones

Si bien es cierto el proyecto genera oportunidades de desarrollo de capacidades no puede hacerse cargo de la totalidad de las necesidades actuales de los equipos docentes, no obstante ello, Vinos de Chile, ha priorizado las necesidades en el marco del proyecto.

De acuerdo con lo planteado por los/as docentes, debe trabajarse sobre el desarrollo de las competencias del perfil docente. Se debe acompañar este proceso con acciones que permitan la comprensión clara del enfoque, desde un modelo estructurado y humanista. Las competencias y el liderazgo de los docentes son un instrumento potente para los cambios que se vienen en la educación del país.

Los logros no se dieron en su totalidad dentro del momento presencial, por cuanto al ser un grupo heterogéneo en formación y experiencia educativa, sumado al número de asistentes, que al participar todos/as para identificar alternativas de solución a su particular experiencia, generó falta de tiempo y atraso en la agenda.

La sistematización de contenidos mínimos del enfoque de formación con base en competencias en una Guía Docente, con actividades aplicadas al mismo grupo, es un producto único, que agrega valor al proyecto y a la articulación entre el sector productivo y la educación técnica. Además, ha resultado en un desafío para el equipo de consultores de Interfases lograr que sea una herramienta de fácil lectura, en un formato amigable, de fácil uso y por sobre todo muy práctica.

Foto 9: Jornada de Capacitación Docentes, en Universidad de Talca, VII Región



2) Jornada Capacitación Unidad Temática: Estrategias Didácticas de aprendizaje

El realizar transferencia de aprendizajes sobre uso de estrategias didáctica a este grupo objetivo, adquiere especial relevancia, toda vez que están ejerciendo docencia, profesionales que no tienen formación como tal.

Las estrategias de aprendizaje llevan al estudiante a la independencia, la toma de decisiones en el estudio, la creatividad, contribuyendo a que enfrente exitosamente una variedad de tareas educativas, y logre regular su propio aprendizaje a través de la autoevaluación (Ségure, Solar 1993).

John Nisbet y Janet Shucksmith (1987), consideran las estrategias de aprendizaje como procesos o secuencias de actividades que sirven de base a la realización de tareas intelectuales. Son seleccionadas con el propósito de facilitar la adquisición, el almacenamiento y la aplicación de la información o conocimiento.

Para desarrollar esta Unidad fue preciso realizar algunas definiciones previas:

1. **Estrategias:** Orientan a la obtención de los resultados esperados.
2. **Estrategia didáctica:** Conjunto de procedimientos, apoyados en técnicas de enseñanza, con el fin de alcanzar los objetivos de aprendizaje. Es la combinación de métodos, medios y mediaciones didácticas, utilizadas por docentes y estudiantes, para facilitar el aprendizaje y la obtención de resultados definidos en el currículo. En otras palabras, es el recurso didáctico complejo y completo que ayuda a la organización en el aula.
3. **Técnicas de enseñanza:** son procedimientos que buscan a través de una secuencia determinada de pasos o comportamientos, obtener 1 o varios productos precisos.
4. **Función de las técnicas de enseñanza:** orientan el aprendizaje del estudiante e incide en una fase del curso.

Finalidad de las estrategias didácticas

- Enseñar a pensar activamente.
- Desarrollar capacidades de cooperación, intercambio, responsabilidad, autonomía, creación, etc.
- Desarrollar habilidades de escucha activa y comprensiva.
- Vencer temores e inhibiciones, crear un sentimiento cordial y democrático.
- Crear una actitud positiva ante los problemas de las relaciones humanas, favorable a la adaptación social del sujeto.
- Desarrollar el sentimiento de “nosotros”

Asimismo, se explicita que los componentes en el campo de la didáctica son:

- El/la profesor/a
- El/la estudiante
- El contexto de aprendizaje y

- El Currículum, que es un sistema de procesos de enseñanza aprendizaje, constituido por cuatro elementos: objetivos (resultados esperados), contenidos (saberes), metodología (estrategia y actividades) y evaluación.

Las estrategias pueden ser:

Estrategias de aprendizaje

- Estrategias para aprender, recordar y usar la información. Consiste en un procedimiento o conjunto de pasos o habilidades que un estudiante adquiere y emplea de forma intencional como instrumento flexible para aprender significativamente y solucionar problemas y demandas académicas.
- La responsabilidad recae sobre el estudiante (comprensión de textos académicos, composición de textos, solución de problemas, etc.)
- Los estudiantes pasan por procesos como reconocer el nuevo conocimiento, revisar sus conceptos previos sobre el mismo, organizar y restaurar ese conocimiento previo, ensamblarlo con el nuevo y asimilarlo e interpretar todo lo que ha ocurrido con su saber sobre el tema.

Estrategias de enseñanza

- Son todas aquellas ayudas planteadas por el docente que se proporcionan al estudiante para facilitar un procesamiento más profundo de la información. A saber, todos aquellos procedimientos o recursos utilizados por quien enseña para promover aprendizajes significativos. El énfasis se encuentra en el diseño, programación, elaboración y realización de los contenidos a aprender por vía verbal o escrita.
- Las estrategias de enseñanza deben ser diseñadas de tal manera que estimulen a los estudiantes a observar, analizar, opinar, formular hipótesis, buscar soluciones y descubrir el conocimiento por sí mismos.
- Organizar las clases como ambientes para que los estudiantes aprendan a aprender.

¿Y las didácticas activas qué...?

Originado desde el modelo de Escuela Nueva, la didáctica activa se define como la concepción del aprendizaje, en un proceso de adquisición individual de conocimientos, de acuerdo con las condiciones personales de cada alumno/a, en el que interviene el principio del activismo.

Se prioriza la actividad práctica frente a la reflexión teórica. Para esta tendencia didáctica el fin de la educación es la formación de un hombre real, concreto y positivo. Los representantes más importantes son: John Dewey, Roger Coussinet, Edouard Claparede y María Montessori. Para más información visite: http://www.ecured.cu/index.php/Did%C3%A1ctica_activa

Habiendo realizado un encuadre de tipo teórico se trabaja en Talleres de aplicación y se le asigna a cada integrante del grupo curso la responsabilidad de realizar actividades de aplicación a fin de retroalimentarles. La respuesta fue de aproximadamente un 20% del promedio de asistentes (30 participantes por taller). Asimismo se compartió material didáctico para trabajar especialmente aprendizajes de tipo actitudinal, a partir de los Recuentos de Demián. En anexo se adjunta apunte, y recuentos de Demián.

Foto 10: Jornada Capacitación Docentes, en Liceo Emilia Courbi, Talca, VII Región



En esta oportunidad también se entregó material bibliográfico impreso a cada establecimiento donado por OIT sobre temas enfoque de género, salud y seguridad en el trabajo en modalidad de Guías.

3) Jornada Diálogo entre Actores de la Formación Técnica de la EMTP y el Sector Vitivinícola.

La jornada **“Diálogo entre Actores de la Formación Técnica de la Enseñanza Media y el Sector Vitivinícola: Formando Técnicos Competentes para la sociedad del siglo XXI”**, se realizó el jueves 10 de junio del 2015, en dependencias del Liceo Técnico Manuel Montt (Parcela Municipal, bajos de Bobadilla), San Javier, región del Maule (Ver **Anexo 5.3**).

Este encuentro contó con la activa participación del Dr. Leonard Mertens de Grott, economista holandés, experto internacional en formación basada en competencias y dialogo social. La convocatoria en cuestión, se orienta a los equipos docentes y a los profesionales y técnicos de las viñas, que se relacionan con las funciones de dirección, gestión y formación de las personas que laboran en diversos ámbitos de la producción vitivinícola.

En lo particular, esta jornada estuvo dividida en dos partes:

Foto 11: Jornada Diálogo sector productivo y educación, Parcela del Liceo Manuel Montt, San Javier, VII Región



La primera parte estuvo dedicada solo a los equipos docentes y estudiantes. Palabras inaugurales del Presidente de Vinos de Chile **Mario Pablo Silva**.

Luego el experto internacional Sr. **Leonard Mertens**, realiza una presentación dialogada con los/as docentes, acerca de experiencias de formación con base en competencias.



Panel de Discusión: “Articulación de la Formación Técnica con el sector Productivo”, conformado por:

Jorge Balduzzi, Gerente General de Viña Balduzzi.

Augusto Astudillo, Director Liceo Manuel Montt de San Javier.

Leonard Mertens, Experto formación por competencias y diálogo social OIT México.
Moderador: **Humberto Mejías**, Coordinador Regional SECREDUC, Región del Maule.

Finalmente se realiza el lanzamiento de la Guía Didáctica Formación Basada en Competencias, Señora **Elizabeth Diaz**, Gerente Mercado Interno Vinos de Chile y Directora Ejecutiva Consejo de Competencias CCiV, Señor **Jorge Olivares**, Director Ejecutivo proyecto EMTP-Vinos y señor **Rigoberto Espinoza Gutiérrez**, SEREMI Educación del Maule.

Foto 12: Entrega Guia Docente, en parcela del Liceo Manuel Montt, San Javier, VII Región



4) Jornada Capacitación Unidad Temática: Uso de las TICs

Habiendo finalizado la transferencia de **Estrategias Didácticas** y previo al trabajo de estrategias, diseño y elaboración de instrumentos de evaluación con base en competencias, y tomando en consideración el grado de influencia que han alcanzado las TICs en la vida cotidiana en los y las jóvenes y del uso prácticamente diario y normal de ellas, se comparte la necesidad de que el/la docente maneje múltiples competencias con la finalidad de contribuir a la **mejora de resultados de aprendizaje de los/las estudiantes**. Entre más herramientas se logren desarrollar y aplicar, más cerca se estará de lograr el desarrollo de capacidades de sus formandos, para que cuando se inserten laboralmente sean Técnicos competentes.

En el contexto actual se requiere ampliar el **uso de didácticas** para despertar la curiosidad intelectual de sus estudiantes, fomentando en ellos el gusto, el hábito por el nuevo conocimiento, el aprendizaje

permanente y autónomo (aprender a aprender) poniendo en práctica recursos y técnicas didácticas innovadoras, cercanas a los enfoques pedagógicos contemporáneos y motivadores del aprendizaje (ambientes de aprendizaje) y tomando en consideración el interés de los estudiantes, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación. (Perrenoud, 2008). Por otra parte, esta suerte de nivelación de aprendizajes en cuanto a manejo de TICs, también será de utilidad para compartir buenas prácticas, generando la idea de crear probablemente la Primera Red de Equipos de Trabajo de Liceos Técnicos de las regiones Del Maule y O'Higgins.

Las tecnologías de la información y comunicación (TIC), son un conjunto de diversos recursos y herramientas que se utilizan para comunicarse, crear, divulgar, almacenar y gestionar información. En el ámbito educativo, facilitan el aprendizaje, el desarrollo de habilidades, estilos y ritmos de los estudiantes, por lo que se considera que son medios esenciales para potenciar la educación. (Trabajo, Cristian Vasquez, 2009). Este taller tuvo como objetivos:

- Identificar una visión global sobre la integración de recursos y técnicas didácticas desde la tecnología de la información y comunicación, en el desarrollo de aprendizajes significativos de los formandos.
- Utilizar herramientas de uso libre, como medio de almacenamiento de buenas prácticas y de comunicación en Red entre los equipos de trabajo de los Establecimientos Técnicos de las regiones del Maule y O'Higgins.

Los contenidos se centraron en ámbitos específicos de tipo práctico, trabajando en un laboratorio de computación con conexión a internet, del Liceo Técnico Amelia Courbis y son:

- La necesidad de reflexionar sobre la propia práctica docente, evaluando el rol y la contribución de las TIC al proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Utilización de herramientas colaborativas en el computador personal y teléfono celular.

Se entregó un Manual de uso de las TIC para que los equipos continuaran practicando, el que se adjunta anexo al presente informe.

Foto 13: Jornada Capacitación Docentes, en Liceo Emilia Courbis Talca, VII Región



En general, los participantes en el proyecto no tienen aún internalizado el uso de las tecnologías de la información (TIC), ya que subutilizó la plataforma colaborativa disponible en la web y tampoco tienen desarrollado el hábito de responder los correos electrónicos o acusar recibo de información, lo que implicó llamar por teléfono en forma reiterada para obtener confirmación de asistencia a las actividades. Ante esta situación el apoyo del Coordinador de Educación Técnica de la SEREMI región del Maule Sr. Humberto Mejías resultó clave (Ver **Anexo 5.3**).

5) Jornada Capacitación Unidad Temática: Estrategias e instrumentos de evaluación de aprendizajes y validación del perfil de egreso.

Teniendo en consideración que los programas MINEDUC, solo estuvieron disponibles a comienzos del segundo semestre 2015, recién se pudo realizar la transferencia a docentes de perfil de egreso identificado y requerido por sector productivo, en forma previa a la transferencia de las estrategias e instrumentos de evaluación de aprendizajes.

Al haber desarrollado talleres de carácter pedagógico, que buscan transferir algunos principios básicos a los/las docentes del área, desarrollando un trabajo específico con la especialidad en formación, dentro de las actividades planificadas del proyecto aparece el tema de la evaluación, que sin lugar a dudas al interior del área educativa, es uno de los más sensibles. Esto porque tradicionalmente se le adjudicado un papel coercitivo, donde el juicio evaluativo del/la docente, se entiende como una sentencia respecto del aprendizaje de los/las alumnos/as – básicamente memorístico- de las materias vistas en la escuela a las cuales deben dar respuesta los/as estudiantes.

La orientación propuesta en estos Talleres, basado en el enfoque por competencias, brinda una visión renovada de la temática pedagógica, y en particular de la evaluación, atendiendo a la riqueza del término, a su capacidad acreditativa y al mismo tiempo a su enfoque centrado en el aprendizaje. Sobre todas estas cualidades, es que se focaliza este Taller, es decir, en la capacidad del proceso de evaluación, para responder a las distintos tipos de competencias que son enseñadas en un currículo integral y que las articula armónicamente. Por lo tanto, dentro de este enfoque, la evaluación cumple un rol fundamental, puesto que entrega las evidencias que van apoyando el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, con múltiples evidencias.

Romper con la tradición docente, es una tarea compleja, pero un desafío que hemos abordado a través de este Taller, entregándole a los docentes herramientas básicas para abordar la construcción de instrumentos de evaluación de los aprendizajes, que den cuenta de una formación integral y con una mirada renovada.

Objetivos de los Talleres:

- Aplicar el concepto de evaluación de los aprendizajes dentro de un enfoque educativo basado en competencias, diferenciándola de las concepciones tradicionales de la misma; con sus distintos tipos, temporalidades y agentes, como una herramienta de apoyo esencial en una educación integral.
- Realizar aplicaciones simples de las tipologías de la evaluación a diferentes situaciones de aprendizaje, comprendiendo su valor integrador en el enfoque por competencias.

- Elaborar instrumentos básicos de evaluación de los aprendizajes, dirigidos principalmente a aprendizajes de tipo procedimental y actitudinal.
- Demostrar disposición para trabajar en equipo atendiendo a las variadas intencionalidades educativas de los colegas y las directrices del perfil de egreso de la especialidad.

Contenidos

- El concepto de evaluación de los aprendizajes dentro de un enfoque educativo basado en competencias.
- Diferencias entre evaluar, medir y calificar y su importancia dentro del contexto escolar.
- Tipologías y funciones de la evaluación en relación a la intencionalidad, temporalidad y agentes evaluativos dentro del ámbito de los procesos de enseñanza y aprendizaje de la educación escolar.
- Elaboración de instrumentos de evaluación de los aprendizajes por observación y de productos, atendiendo principalmente a contenidos de tipo procedimental y actitudinal.

Los Talleres permiten poner en práctica lo aprendido, se asignan trabajos individuales para ser enviados dentro de un plazo definido y retroalimentados posteriormente por la Facilitadora, la respuesta de cumplimiento fue de un 60% de los/as participantes de los talleres. Se entrega un documento como apoyo didáctico, que se incluye anexo en informe.

Foto 14: Jornada Capacitación Docentes, en Liceo Amelia Courbis, Talca, VII Región



6) Jornada Capacitación Unidad Temática: Atención de la diversidad y manejo de grupo en la sala de clases para la creación colectiva y crecimiento personal.

Desarrollar una unidad de aprendizaje que aborde la atención de diversidad y un adecuado manejo del clima en el aula, atender la desmotivación; administrar conflictos; sus orígenes y resoluciones, respetando la diversidad existente en todo grupo humano y por supuesto en un grupo curso, es una demanda que fue por complementada por los/las participantes.

Objetivos del taller:

Identificar herramientas teórico – prácticas, que le permitan al/la docente realizar su trabajo de aula, en un clima armónico que facilite el logro de los objetivos establecidos. Específicos:

- Identificar y reflexionar sobre las principales causas y manejo de estrategias metodológicas para abordar la indisciplina en la sala de clases.
- Identificar diferentes modelos de aprendizaje: Diversidad y formación integral, (valores, actitudes).
- Estimular la creación de estrategias de manejo y control, propias de cada profesor.
- Compartir buenas prácticas y herramientas de gestión escolar.

Contenidos

Caracterización de la situación

- a. Quiénes son nuestros alumnos (familia).
- b. La juventud y sus problemas.
- c. Causas más comunes de mal comportamiento.

Nuestras prácticas

- a. Examinando nuestros propios métodos.
- b. Autoevaluación.

Indisciplina: Causas y efectos

- a. Estilos de aprendizaje y diversidad.
- b. ¿Qué es disciplina escolar?.
- c. ¿Quién es el responsable de la disciplina?, reglamento.

Soluciones y buenas prácticas

- a. Estilos de gestión.
- b. Ambiente positivo en la sala.
- c. Actitudes y valores.
- d. Reglas de conducta.
- e. Estrategias.

Actividad Práctica

- a. Trabajos grupales.
- b. Puesta en común y retroalimentación.

Cierre de la actividad

- a. Resumen.
- b. Conclusiones.
- c. Vuelta a la calma.

Foto 15: Jornada Capacitación Docentes, en Liceo Emilia Courbis, Talca, VII Región



Se adjunta en Anexo Apunte el documento elaborado, complementado y entregado para esta actividad, lo que contribuye a la replicabilidad y sustentabilidad de los aprendizajes, en tanto pueden ser utilizados por equipos docentes del establecimiento.

3.3.1. Cumplimiento Indicador de Logro Objetivo 3

Indicador de Logro	% Logro	Medio de Verificación
% de docentes capacitados en formación por competencias, respecto de los docentes del área TP -Especialidad Agropecuaria.	100%	Plataforma de colaboración group office. Talleres de capacitación para docentes en formación basada en competencias, modalidad modular, según DNC. Material didáctico de apoyo a la capacitación docente. Taller de transferencia a docentes de perfil de egreso identificado y requerido por sector productivo y validación DNC.

La meta consistió en lograr que de los docentes convocados, se capaciten en formación por competencias y reciban su set de material didáctico y evaluativo. El número total de docentes para los 14¹² colegios se estimó en 78 profesores y directivos, con lo que superó largamente la meta del 75% de una base de 50 docentes propuesto originalmente. La nómina es la siguiente:

¹² Para los efectos de reporte se considera sólo 13 establecimientos debido a que Centro Educacional Aquellare de Teno no completó asistencia a todas las jornadas programadas.

Nº	Liceos Agrícolas	Coordinador ante proyecto	e-mail
Establecimientos Región del Maule			
1	Complejo Educacional Penciahue	Rodolfo Cornejo Castro	liceodepencahue@hotmail.com
		Camilo Jara	teacher.camilo11@gmail.com
		Lucy Valencia Bravo	lucyvalenciab@gmail.com
		Ariel Rojas	alfarrom@hotmail.com
2	Liceo Manuel Montt (San Javier)	Augusto Astudillo Román	augusto.astudillo.roman@hotmail.com
		Sandra Andaur Toledo	sasandaur@gmail.com
		Francisco Quilodrán	fquilodran@gmil.com
		Manuel Cornejo Fuentes	mcornejo@lmmontt.cl
		Pabla Romero Aravena	pablaromero@yahoo.com
		Sandra Norambuena	snorambuenamontecino@yahoo.com
3	Liceo Técnico Profesional Gonzalo Correa U. (Molina)	Gerardo Retamal Rojas	gerardo.retamal@gmail.com
		Jorge Hernández Vivanco	un_agronomo@yahoo.es
4	Liceo Agrícola SSCC de Villa Alegre	Miguel Díaz Jara	miguelantoniodj@gmail.com
5	Liceo Técnico Profesional Nuestra Señora de Las Mercedes (Cauquenes)	Cristian Henríquez Mellado	fumigaplag@gmail.com
		Ma. Viviana Quevedo Tapia	m.quevedo@fundacionier.cl
		José David González	j.gonzález@ier.cl
		Rodrigo Zagal Riffo	rzagalriffo@yahoo.com
		María Pilar Neira	mnspi@yahoo.com
		Karen Suazo Vásquez	karen.suazo.087@gmail.com
		Raúl Venegas Romero	ralvero@hotmail.com
		Elsa del Pilar Cáceres Meza	asle.meza@gmail.com
6	Esc. Agrícola Salesiana Don Bosco (Linares)	Giovani Favaretto	gfavaretto@salesianoslinares.cl
		Rodrigo Rojas Opazo	rrojas@salesianoslinares.cl
		Carlos Hidalgo Alegría	chidalgo@salesianoslinares.cl
		Claudio Quijada	cquijada@salesianoslinares.cl
		Carlos Carter Norambuena	ccarter@salesianoslinares.cl
		María J. Araneda Fernández	maraneda@salesianoslinares.cl
		Eugenio Jaque Ibáñez	eugeniojaque@hotmail.com
7	Liceo TP Maria Auxiliadora de Colín.	Nilda Leal González	nclealg@hotmail.com
		Margarita Rojas Gajardo	maggi_2509@hotmail.com
		Carolina Arenas S.	carola.arenas@gmail.com
		María Eugenia Mendoza	mmendozalvarez@gmail.com
		Lorena Garín Aguilar	lorenagarin@gmail.com
8	Liceo San Clemente Entre Ríos	Héctor Espinosa Pereira	duao@hotmail.com
		Renato Velásquez Rojas	duao@hotmail.com
		Ma. Angélica Cáceres	mangelica1954@hotmail.com
		César González Latorre	cglatorre_19@hotmail.com
		Osvaldo RojasRamirez	osvaldorr@hotmail.com
		Viviana Ramirez	viarabra1101@gmail.com
		Juan Pablo Zúñiga	ligchod@gmail.com

Nº	Liceos Agrícolas	Coordinador ante proyecto	e-mail
		Katerin Gutiérrez	kateringuti.a@gmail.com
9	Liceo Técnico Amelia Courbis de Talca	Sergio Covarrubias Saldaña	sergio.sercosa55@gmail.com
		Pamela González Alegría	pamcer72@gmail.com
		José Muñoz Urrútia	josegastonm@gmail.com
		Claudia Román Román	profe_claudia1@yahoo.es
		Geralin Toro González	geralin23@gmail.com
		Ma. Loreto Valdés	mlovaldes@hotmail.com
		Luis Castillo Concha	castillluis@gmail.com
Establecimientos Región del Lib. Bernardo O’Higgins			
10	Liceo de Lolol	Vicente Gómez	vichogomez@gmail.com
		Carolina Blanco Fernández	carolinablancofernandez@outlook.com
		Carlos Correa López	lacirollita.lolol@gmail.com
		Marcial Berríos Lorca	s/i
		Hugo Salas Moscoso	hugosalasm@hotmail.com
11	Liceo Técnico de El Tambo	Pedro Salazar Pino	pesalaza@hotmail.com
		Ricardo Celis Rojas	ricardocelisrojas@hotmail.com
		Ana María del Río Pool	anamariadelriopool@hotmail.com
		Cecilia Ulloa González	ceulloag@gmail.com
		Víctor Hugo Camilla	vcamillareyes@gmail.com
		Carlos Carvajal	ccarvajalbarahona@live.com
		Paulina Astudillo Flores	pastudilloflo@live.cl
		Alfredo Castro Sandoval	profesor@alfredocastro.cl
		Alberto Araya	araya.gro@gmail.com
		Andrea Arriagada	jesandrea@gmail.com
		Fernando Maureira Verdugo	fernandoemv@gmail.com
		Manuel Fuenzalida Lizana	manuel.fuenzalida@gmail.com
		Maribel Fuenzalida	maribel.fuenzalida@gmail.com
Patricio Gallardo	patriciogallardo60@yahoo.es		
12	Liceo Bicentenario Victor Jara de Peralillo	Sergio Vildósola Henríquez	directorvictorjara@municiperalillo.cl
		Cecilia Silva Yáñez	liceovictorjara@gmail.com
		Jessica Ugalde Silva	jessica.ugalde.silva@live.cl
		Cristín Vargas Muñoz	c.vargas@u.chile.cl
		Silvana Acevedo	silvanatamaraag@hotmail.com
13	Liceo Juan Pablo II de Nancagua	Cesar Cornejo G	liceojunapabloii@gmail.com
		Soledad Salas Muñoz	soledadsalasm.6@gmail.com
		Gonzalo Saldivia	gonzalosaldiviad@gmail.com
14 ¹ /	Centro Educacional Aquellare de Teno	Hector Silva Aguilera	politecnicoaqueLARre@tie.cl
		Patricio Villarreal Guajardo	patovillarreal@hotmail.com
		Alex Mira	alexmirap@hotmail.com

Nota: Tuvo participación parcial de sus docente sin terminar las actividades del proyecto.

3.4. Objetivo 4: Diseñar un modelo de formación de especialistas como un mapa de ruta, que garantice la articulación efectiva entre los distintos componentes y fomenten la titulación oportuna, capacitación permanente y continuidad de estudios.

Objetivo Específico	Actividades por Objetivo
4. Diseñar un modelo de formación de especialistas como un mapa de ruta, que garantice la articulación efectiva entre los distintos componentes y fomenten la titulación oportuna, capacitación permanente y continuidad de estudios.	4.1 Definir mapa de ruta formativo, para el desarrollo de competencias de los Técnicos de la EMTP durante el proceso de formación y egreso.
	4.2 Establecer convenios entre las empresas y establecimientos participantes del proyecto como Centros de Prácticas Profesionales.
	4.3 Establecer convenios con entidades de formación de nivel superior para articular continuidad de estudios valorando aprendizajes previos.
	4.4 Difundir la experiencia del modelo metodológico de formación basada en competencias entre establecimientos educativos, las empresas socias de Vinos de Chile, organizaciones empresariales y sociales de las regiones donde se implementa el proyecto, a fin de aumentar las matrículas en los liceos técnicos profesionales.

Actividad 4.1 Definir mapa de ruta formativo, para el desarrollo de competencias de los Técnicos de la EMTP durante el proceso de formación y egreso.

La definición de trayectoria formativa refiere a las condiciones normativas que reconozcan experiencias académicas – de formación – experiencia laboral de una persona, en el marco de los diseños curriculares y la organización institucional de formación. Estas instituciones formadoras se deberán enfrentar a nuevos roles, para reconocer aprendizajes previos – RAP-, flexibilizar sus Curriculum para aceptar el ingreso a personas que acreditan aprendizajes previos adquiridos mediante diferentes formas.

El levantamiento de información desde el sector productivo, identificando los niveles de complejidad de los procesos permitió definir una propuesta de mapa de ruta/trayectoria formativo laboral, para técnicos de nivel medio profesional.

El Mapa de trayectoria formativa (mapa de ruta) se ha elaboró conjugando la información levantada en grupos técnicos y los niveles definidos en el Marco de Cualificaciones, incluyendo además sugerencias de financiamiento, como se aprecia en la siguiente figura.

Figura 12a: Mapa trayectoria formativa laboral articulada

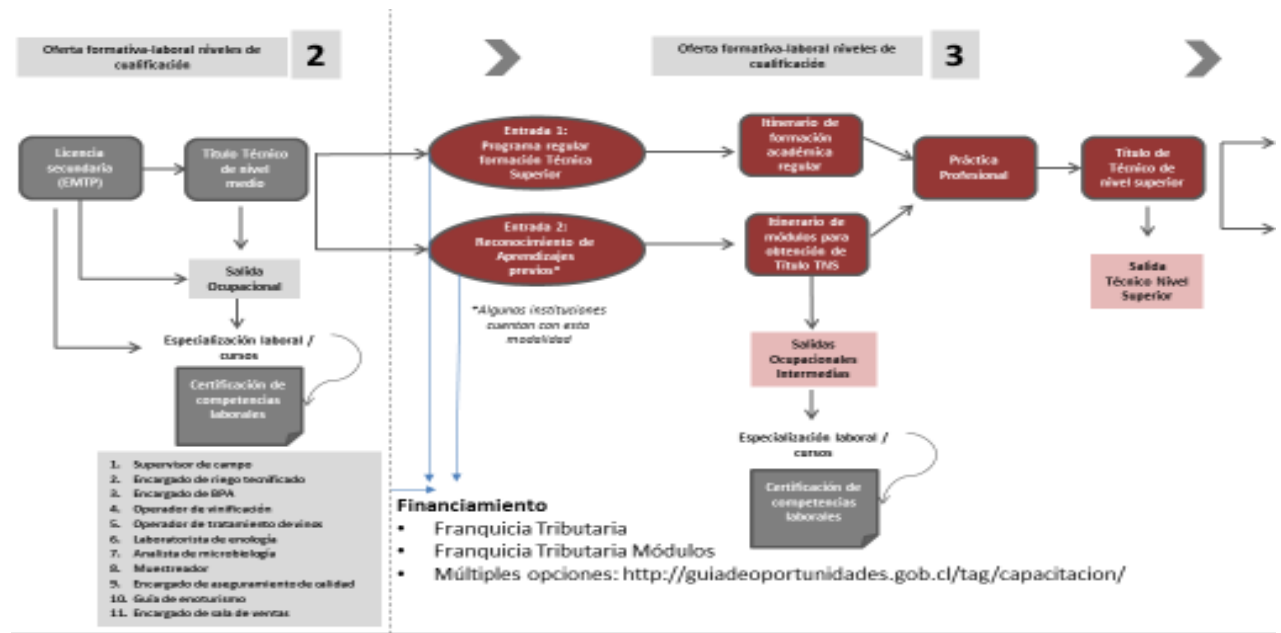
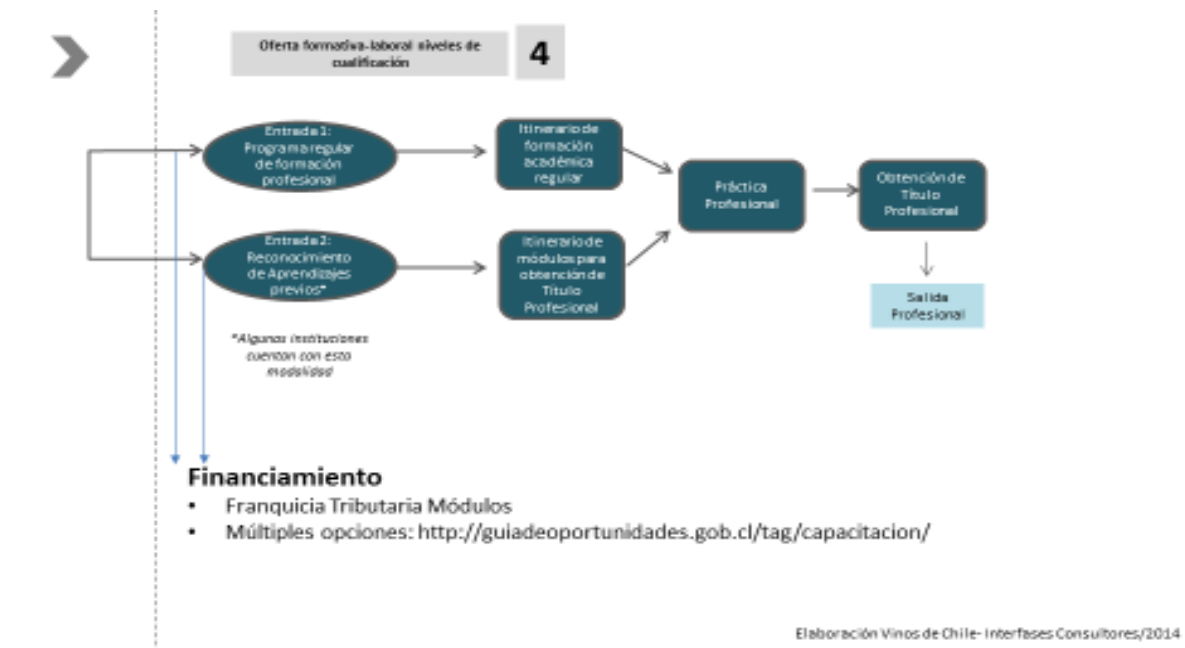


Figura 12b: Mapa trayectoria formativa laboral articulada



El Marco de Cualificaciones (MC) de ChileValora-SENCE, es un instrumento que tiene como objetivo desarrollar, organizar y reconocer las habilidades y actitudes de los trabajadores chilenos,

ordenándolas en niveles continuos y describiéndolas en base a criterios previamente determinados.

Nivel	Descripción
2	Descripción que se desempeña laboralmente desarrollando funciones de complejidad media, dentro de un ámbito laboral y/o estudio delimitando con supervisión de su trabajo y poca autonomía.
3	Personas que se desempeñan laboralmente desarrollando funciones complejas en áreas delimitada dentro de un sector productivo, con supervisión asociada a parámetros y autonomía para la implementación de rutinas.
4	Personas que se desempeñan laboralmente desarrollando funciones que integran elementos teóricos y técnicos, pudiendo tener responsabilidades en la coordinación de equipos en un área de trabajo y/o estudio y con rangos amplios de autonomía.

Actividad 4.2 Establecer convenios entre las empresas y establecimientos participantes del proyecto como Centros de Prácticas Profesionales

Se firmó acuerdo marco con el objetivo de establecer las condiciones generales para una vinculación permanente y sistemática entre Vinos de Chile A.G. y sus empresas asociadas, con los establecimientos de Educación Secundaria que imparten formación técnica (EMTP) y de Instituciones de Educación Superior que imparten carreras técnicas como carreras profesionales (ES), acorde a las necesidades de desarrollo del sector vitivinícola, a través del fortalecimiento del proceso de las Prácticas Profesionales de sus estudiantes como mecanismo efectivo para la titulación oportuna y trayectorias formativas y laboral.

Los empleadores explicitan expectativas respecto del técnico de nivel medio requerido, relevando la prioridad en el desarrollo de competencias de tipo actitudinal más que en dominio de habilidades y destrezas de tipo específica. “lo técnico se aprende en forma permanente y mejora con la práctica en cualquier tipo de actividad”. Para formalizar este compromiso y co-responsabilidad del sector productivo en la formación con fecha 16 de noviembre de 2015 se firma un protocolo de acuerdo de articulación sector vitivinícola y formación técnica media profesional, para posteriormente firmar un convenios individuales, a fin de generar espacios de práctica, pasantías, visitas guiadas con y para estudiantes y conversatorios formales entre la viña y establecimiento. Los siguientes actores del sector vitivinícola y del ámbito educacional firmaron el referido convenio marco (Ver **Anexo 5.5**).

Por la Industria Vitivinícola	Por Sector de la Educación
1. Vinos de Chile A.G.	1. Liceo Técnico Profesional Ntra. Sra. de las Mercedes
2. Viña Aresti	2. Esc. Agrícola Salesiana Don Bosco
3. Viña Los Vascos	3. Liceo Amelia Courbis de Talca
4. Viña Viu Manent	4. Liceo Bicentenario Víctor Jara

Por la Industria Vitivinícola	Por Sector de la Educación
5. Viña Concha y Toro 6. Viña Casa Silva 7. Viña VSPT 8. Viña Montes 9. Viña Santa Rita	5. Liceo Juan Pablo II Nancagua 6. Liceo Técnico del Tambo 7. Complejo Educacional Penciahue 8. Liceo Manuel Montt de San Javier 9. Complejo Educacional Penciahue 10. Liceo Técnico Gonzalo Correa Ugarte 11. Liceo de San Clemente 12. Liceo de Lolol 13. Universidad de Talca (Campus Colchagua) 14. Universidad de Santiago (Facultad Tecnológica-Depto Tecnologías Gestión)

Actividad 4.3 Establecer convenios con entidades de formación de nivel superior para articular continuidad de estudios valorando aprendizajes previos.

En el contexto de lo señalado en el punto anterior, el convenio marco consideró unidades académicas orientadas a la formación de técnicos de nivel superior, tanto de la Universidad de Talca (Campus Colchagua) como a la Universidad de Santiago de Chile (Departamento de Tecnologías Generales de la Facultad Tecnológica). El propósito es abrir espacios que generan valor y oportunidades de desarrollo de trayectorias formativas, tanto a Técnicos de nivel medio, como a trabajadores que acreditan experiencia y formación más bien informal. Entre los alcances de este acuerdo marco deben realizarse acuerdos más específicos dentro de objetivos comunes como el ejecutar iniciativas que colaboren al propósito de aprovechar las oportunidades y cerrar las brechas para desarrollar el capital humano, considerando la especificidad de la formación técnica.

Ver copia de acuerdo marco en **Anexo 5.5**.

Actividad 4.4 Difundir la experiencia del modelo metodológico de formación basada en competencias entre establecimientos educativos, las empresas socias de Vinos de Chile, organizaciones empresariales y sociales de las regiones donde se implementa el proyecto, a fin de aumentar las matrículas en los liceos técnicos profesionales.

La sistematización de los contenidos tratados acerca de los recursos pedagógicos se hizo pensando que es una contribución de tipo práctica a la difusión del enfoque FBC al interior de los establecimientos, en las empresas a fin de contribuir a la sustentabilidad y replicabilidad de los aprendizajes.

Vinos de Chile realizó en forma permanente acciones comunicacionales y de difusión de las actividades realizadas y sus principales participantes y beneficiarios, a través de los distintos medios escritos y digitales a nivel nacional, regional y local, que se tradujo en un centener de registros cuya valorización se estima en unos \$98 millones. Un detalle de las apariciones en medios se detalla en **Anexo 5.6¹³**. La evidencia permite relevar la importancia de los objetivos, conceptos, productos y proyecciones del

¹³ Registro de 71 acciones comunicacionales y de difusión en medios de prensa, entre noviembre 2014 y diciembre 2015. El registro de 29 publicaciones entre junio y octubre 2014 se reportó en informe de avance N° de noviembre del 2014.

proyecto, a partir del tratamiento que hacen los medios a la iniciativa. incluyendo organismos internacionales como la OIT. A modo ilustrativo, se realizó difusión en México, post venida del experto Sr. Leonard Mertens. Ver <http://www.oitsimapro.org/blog/dialogo-entre-actores-de-la-formacion-tecnica-de-la-ensenanza-media-y-el-sector-vitivinicola-chilena>

El Seminario realizado por Vinos de Chile “**El Factor Humano en el sector Vitivinícola**”, en el Centro Cívico de Vitacura, cerró oficialmente un exitoso primer ciclo de trabajo entre la Asociación Gremial, MINEDUC y 13 liceos las regiones de O’Higgins y del Maule que participaron en el proyecto, con la asistencia de más de 100 personas. En esta oportunidad se presentaron ponencias desde las políticas públicas, luego un panel de discusión a cargo de personalidades del ámbito investigación en formación técnica, formación de nivel superior y representante de empresa (Ver **Anexo 5.3**).

Foto 16: Seminario El Factor Humano en el sector Vitivinícola - Vinos de Chile A.G.



Foto 17: Seminario El Factor Humano en el sector Vitivinícola - Vinos de Chile A.G.



Foto 18: Seminario El Factor Humano en el sector Vitivinícola



Foto 19: Seminario El Factor Humano en el sector Vitivinícola-Representante Mineduc y de Mintrab



Foto 20: Seminario El Factor Humano en el sector Vitivinícola-Foro Panel



Foto 21: Seminario El Factor Humano en el sector Vitivinícola-Foro Panel



Asimismo se presentaron tres experiencias de transferencia de aprendizajes logrados, referidas a uso de las TIC, para un aprendizaje de tipo técnico y actitudinal, otra para desarrollar aprendizajes de tipo actitudinal y la tercera referida a aprendizaje en equipo, que se sintetizan en:

Primera experiencia

“Utilizar la tecnología de la información involucrando a los estudiantes en la elaboración de una didáctica activa, fue una estrategia concretada exitosamente por Rodrigo Antonio Rojas Opazo, profesor en la enseñanza media técnico profesional de la Escuela Agrícola Salesiana Don Bosco de Linares, establecimiento particular subvencionado de la región del Maule. Rodrigo es Técnico Agrícola, generalista de nivel superior y ex – alumno de esta Escuela, con una trayectoria laboral en el área agrícola desde el año 2001 a la fecha, cautivado por la docencia. En palabras del profesor Rojas señala:

Foto 22: Seminario El Factor Humano en el sector Vitivinícola-Experiencia Liceo Don Bosco



“Aplicué una estrategia didáctica activa, recordando una vieja problemática que los docentes venimos enfrentando en la sala de clases: el uso del celular. Pues bien, el proyecto sirvió para corroborar que hoy estamos frente a nuevas generaciones de jóvenes que son nativos digitales y que cada vez nos demandarán manejar mejor y acondicionar nuestras clases y actividades didácticas a las TIC. De esta manera, al transferir aprendizajes desde el taller de didácticas activas y de las TIC aplicadas a la enseñanza de aprendizaje, realizado en Talca, se fundamentó el uso del teléfono inteligente, con el objetivo de crear un video, para trabajar el aprendizaje esperado “acondicionar las plantas para la producción”.

“Así, durante el mes de agosto, los alumnos de 4° medio se perfeccionaron, tanto en el aula como en el laboratorio de computación, en la metodología de búsqueda y estudio teórico de los distintos sistemas de conducción, tipos de poda en verde y sobre la influencia del manejo de follaje en el estado sanitario aplicados al viñedo”.

“Luego, se trabajó en terreno aplicando lo estudiado, y el hecho de vivenciar el proceso en el contexto real, permitió el logro del aprendizaje en un 100 %. La experiencia fue demasiado efectiva, ya que los jóvenes comprendieron mejor y relacionaron rápidamente los conocimientos teóricos con la práctica y valores a demostrar. Además, lograron llevar lo aprendido al viñedo, salir del aula y utilizar un recurso que para ellos es tan sencillo y práctico como el celular, para crear un video. Esto último con base en criterios de evaluación pre-establecidos y socializados en la pauta elaborada por el profesor”.

“Finalmente, los estudiantes de 4° medio transfirieron sus aprendizajes a estudiantes de 3° medio, asumiendo el rol de monitores, y con apoyo de profesores se editaron los videos recopilados con el celular, quedando como recurso didáctico de aprendizaje para las nuevas generaciones de técnicos”.

En síntesis, se integraron aprendizajes de tipo técnico y actitudinales, al ser tutores de estudiantes de 3° medio también se preparan para dar instrucciones y retroalimentar al personal que a futuro tendrán a cargo. El profesor Rojas, agradece a vinos de Chile por la capacitación recibida junto a los 5 docentes y al Jefe de la Unidad Técnica Pedagógica de la Escuela que participaron en el proyecto. El video se incluye en anexo 5.

Segunda experiencia

Desarrollar competencias actitudinales y valores, aparenta ser una empresa un tanto compleja, pero la profesora Claudia Román Román, de profesión Contadora Auditora, Jefa de Especialidad Administración del Liceo Amelia Courbis de Talca, establecimiento administrado por la Municipalidad de Talca, decidió plantearse el desafío. Intuitivamente señala que venía realizando actividades innovadoras de aprendizaje, las que, luego de las clases del taller de didácticas activas con base en competencias, se materializaron en una sistematización de lo aprendido, llegando a diseñar una actividad de aprendizaje que abordase la Tolerancia. Para ello, utilizó las técnicas de “reflexión grupal de un video atingente” y la de “investigación guiada con exposición de estudiantes”, ocupando como material base la evaluación de aprendizaje por competencias, junto con un video educativo de uso libre descargado desde internet.

Foto 23: Seminario El Factor Humano en el sector Vitivinícola-Experiencia Liceo Amelia Courbis



La profesora Claudia, señala que “al aplicar esta estrategia me di cuenta que alumnos y alumnas tenían otra perspectiva del mundo laboral. Ellos pensaban que si no se toleran unos con otros, los problemas se solucionan con las manos, como en el video analizado”.

“Con este tipo de actividades los y las estudiantes tuvieron un espacio para co-construir en equipo, de realizar análisis y reflexión, de asociación de los aprendizajes con otros temas que les hacen sentido, dan a conocer su punto de vista y lo aplican a la convivencia escolar. Son capaces de plantear problemas que pueden gatillar la tolerancia o intolerancia en la vida diaria o en el plano laboral de la empresa”.

“El análisis, la reflexión, la correlación de la situación recreada en el video con ambientes laborales evidenció la capacidad de los y las estudiantes para representar situaciones de la empresa que ejemplificasen la tolerancia, la empatía, la asertividad, el liderazgo y el trabajo en equipo. El resultado al aplicar la rúbrica para evaluar aprendizajes, fue satisfactorio para la docente y las y los estudiantes. En este mundo globalizado en que vivimos, nuestros jóvenes son más visuales, no les motiva la sola entrega de contenidos expuestos en sala, les gusta ver, investigar, ser más protagonistas y realizar ellos mismos nuevas experiencias. La invitación es atrevernos a desaprender y a innovar, nuestros jóvenes lo valorarán. Los resultados de aprendizaje son evidentes”.

La profesora Román reconoce que esta capacitación le ha enseñado a aplicar estrategias de enseñanza-aprendizaje y evaluación por competencias, que ha sido una gran herramienta para su área de competencia, toda vez que no es una profesional de la pedagogía. La profesora termina señalando que “hacerlo es posible, resulta fundamental aceptar las diferencias, evitar que las convicciones personales o los propios modos de expresión generen conflictos innecesarios. En suma, se trata de conducirse con tolerancia, un valor que se evoca cada noviembre, desde 1996, tal como lo dispuso la asamblea general de las naciones unidas (ONU), pero que debe aplicarse en todo momento”.

Tercera experiencia

El valor de lo intangible está representado por lo que las personas saben y es parte del capital organizacional, que en este caso, es propio del liceo y además por el capital que proviene de nuevos aprendizajes, de la red de relaciones que se establecieron en la integración de docentes al proyecto Vinos de Chile – Mineduc de establecimientos técnicos de las regiones del Maule y O’Higgins.

Foto 24: Seminario El Factor Humano en el sector Vitivinícola-Experiencia Liceo El Tambo



Evidenciar la transferencia de aprendizajes de tipo colaborativo nos lleva a relevar lo realizado por el equipo del Liceo Técnico Profesional El Tambo, ubicado en la comuna de San Vicente, administrado por la Corporación de Desarrollo San Vicente de Tagua Tagua, región del Libertador Bernardo O’Higgins. La experiencia estuvo liderada por el equipo conformado por el Director, Sr. Pedro Salazar; por el Jefe de UTP, Sr. Carlos Carvajal; por el Jefe de Producción, Sr. Victor Hugo Camilla y el Ingeniero Agrónomo profesor de la especialidad agropecuaria Sr. Ricardo Celis, quienes lograron integrar a más de una decena de profesionales en la capacitación que ofertó el proyecto y luego realizaron la transferencia a los equipos docentes, no solo de la especialidad técnico agropecuaria, sino que también de administración, enfermería y de asignaturas generales.

Este equipo, ha declarado que “obtener resultados de aprendizaje, es un compromiso que el liceo se ha propuesto como meta, por ello el cambio de paradigma se debe realizar con el involucramiento de todos y todas, adaptando estrategias didácticas al contexto de la comunidad educativa, privilegiando las de tipo participativa, con el fin de desarrollar el sentimiento de nosotros, de vencer temores e inhibiciones, de crear un sentimiento cordial y democrático”.

“Para generar el cambio, iniciaron el trabajo con una reflexión inicial colectiva acerca de los aprendizajes logrados en la capacitación que se realizó en Talca. Luego, socializaron el material didáctico recibido con los equipos docentes, asignando responsables de la planificación previa para adecuarlos a los aprendizajes esperados y momentos didácticos, como también determinar los recursos requeridos y vincular las estrategias más amplias y complejas y las estrategias más simples y sencillas con el desempeño de las y los estudiantes. La evaluación de aprendizajes con base en competencias será la segunda etapa de sus desafíos”.

Terminan señalando que “el camino de la mejora ya está trazado”. Como equipo hemos iniciado el cambio de paradigma, con este y otros proyectos a los que hemos sido invitados, señalando que están conscientes que como todo proceso llevará tiempo instalar completamente el uso de nuevas estrategias didácticas y de evaluación de aprendizajes con base en competencias. No obstante es un compromiso y el camino es sin retorno, para aportar en la formación de más y mejores técnicos que nuestro país tanto necesita. También esperan tener su primera generación de técnicos agropecuarios, mención vitivinícola”.

3.4.1. Cumplimiento Indicador de Logro Objetivo 4

Indicador de Logro	% Logro	Medio de Verificación
% de niveles con estándares de desempeño definidos.	100%	Listado de representantes de empresas (grupos técnicos) que validan los estándares definidos y definen niveles de progresión.

La meta consistió en lograr que se validen los estándares definidos por los representantes de las empresas convocadas y que se obtenga un mapa de progresión escalado por niveles; el nivel de entrada, el operativo y el de supervisión. En base a la progresión de competencias en el ámbito académico y laboral. Las empresas vitivinícolas que suscriben el convenio de colaboración visan este documento, siendo el Directorio de VDC la instancia de validación por parte de la industria. En **Anexos 5.1 y 5.2** se lista las empresas participantes.

Indicador de Logro	% Logro	Medio de Verificación
Nº acciones orientadas a transferir los resultados obtenidos a la comunidad educativa y difundir el proyecto.	100%	Listados y registros fotográficos de participantes. Gráfica de mapa de ruta

La meta consistió en lograr que las acciones orientadas a transferir los resultados obtenidos a la comunidad educativa y difusión del proyecto, ha registrado a lo menos 10 acciones comunicacionales en medios de prensa nacional y regional (valorización aproximada a \$98 millones) con dicho propósito, siguiendo las determinaciones del directorio del proyecto (programa de eventos y documentos difundidos). La meta consistía en 10 acciones, con lo cual el proyecto lo ha superado en ampliamente. En **Anexos 5.1 y 5.2** se lista las empresas participantes. La gráfica de mapa de ruta se informa en sección anterior.

Indicador de Logro	% Logro	Medio de Verificación
% de finalización del mapa de ruta comprometido	100%	Listado de representantes de empresas que validan el mapa de ruta. Mapa de ruta. Las empresas vitivinícolas que suscriben el convenio de colaboración.

La meta consistió en obtener un mapa de ruta o de trayectoria formativa, según mapa funcional de proceso validado por los representantes de empresas que fue anteriormente informado, además de ser considerado como insumo para convenio de colaboración entre las partes.

En **Anexos 5.1 y 5.2** se lista las empresas participantes.

Las empresas que han suscrito el convenio de colaboración, conjuntamente con Vinos de Chile como industria, son: Viña Aresti, Viña Los Vascos, Viña Viu Manent, Viña Concha y Toro, Viña Casa Silva, Viña VSPT, Viña Montes y Viña Santa Rita.

Foto 25: Seminario El Factor Humano en el sector Vitivinícola-Firmas Convenio Marco



Foto 26: Seminario El Factor Humano en el sector Vitivinícola-Guía Supervisor Prácticas



Foto 27: Seminario El Factor Humano en el sector Vitivinícola-Delegaciones Licesos EMT



4. ESTRATEGIA Y RESULTADOS DE ACCIONES DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROYECTO

La Asociación Vinos de Chile, en el marco del compromiso por comunicar y difundir las actividades del proyecto en el contexto del desarrollo del capital humano en que está comprometida la industria, ha tenido una especial dedicación a informar sus objetivos, resultados esperados y el apoyo del Ministerio de Educación en la iniciativa.

Ello se ha dado en diversas instancias tanto de orden interno como en jornadas con la participación de representantes de las viñas, de organismos gubernamentales, y entidades de educación y de capacitación que trabajan con el sector agroalimentario en general, y con la industria vitivinícola en particular.

Responsables de esta acción son personeros del gremio - su presidente y directores hasta los gerentes de la asociación – incluida la Directora Ejecutiva del Consejo de Competencias (CCiV) y el Director Ejecutivo del proyecto ante MINEDUC. Un rol de información importante han tenido también la directora de Interfases y directivos de la Universidad de Talca, Campus Colchagua.

La definición del marco estratégico para las acciones de comunicación y difusión fue propuestas por la empresa Gran Cru Comunicaciones, entidad contratada para tal efecto¹⁴.

En el centro de las acciones comunicacionales está que Vinos de Chile tiene un Consejo de Competencias (CCiV) que organiza y proyecta en forma coherente y sistemática las acciones del desarrollo e innovación del capital humano, en base a una estrategia al año 2020, la cual acompaña su desafío como industria en materia de exportaciones, aumento de sus precios y las ganancias de productividad y competitividad que demanda:

En relación a los alcances del proyecto, se releva la importancia de la iniciativa piloto cuyo desafío y un enfoque innovador la industria ofrezca:

*“...con este programa estamos entregando un doble aporte al desarrollo laboral en Chile. Por un lado, **con mejor capital humano, aumenta la inclusión social; y con mayor competitividad se apuntala la agenda de productividad, innovación y crecimiento que impulsa el Gobierno.** Este proyecto es parte del compromiso de los hombres y mujeres del vino con la educación” (René Araneda, Presidente Vinos de Chile S.A., 2014).*

*“...resulta determinante para el mundo empresarial generar acciones concretas para favorecer el que las nuevas generaciones de **jóvenes puedan escoger y desempeñarse profesionalmente en aquellos puestos de trabajo que ofrece el rubro vitivinícola.** Para ello, estamos convencidos de que una formación continua de **técnicos con nuevas y mejores competencias, pertinentes y certificadas – según los requerimientos de desempeño profesional que exige un mundo más globalizado e interconectado** – se inicia en la educación escolar y particularmente en los liceos técnicos que realizan una importante labor dentro de las comunas rurales del país, donde tiene lugar la producción de vino ” (Mario Pablo Silva, Presidente Vinos de Chile S.A., 2015).*

Este desafío y enfoque en el proyecto consisten básicamente en:

¹⁴ En informe de avance N° 2 de noviembre del 2014, se hace una descripción de la estrategia y acciones comunicacionales que guían esta función para dar una amplia cobertura a las acciones e hitos para el proyecto.

- Desafío de aceptar que siempre habrá oportunidades de mejora para atraer, retener, formar, insertar laboralmente a técnicos y articular un sistema de formación continua con entidades de nivel superior y también a nivel laboral.
- Enfoque de formación basado en competencias; es decir, desempeñarse productivamente en una situación de trabajo depende de las situaciones de aprendizaje escolar formal y del aprendizaje derivado de la experiencia en situaciones concretas de trabajo.

Cada exposición de los representantes de Vinos de Chile comunican dichos conceptos, lo cual está contenido en los documentos e infovideos que apoyan la marcha del plan de trabajo con los liceos técnicos y las empresas participantes, en este caso en las regiones de Maule y de O'Higgins.

5. ANEXOS