



Proyecto MINEDUC – Vinos de Chile A.G. 2014/2015
Vinculación Industria Vitivinícola Educación Media Técnico Profesional
(MTP) a Nivel Regional y Articulación con la Educación Superior (ES)



GUÍA DEL SUPERVISOR/A DE PRÁCTICA DE LA EMPRESA

Noviembre 2015





Proyecto MINEDUC – Vinos de Chile A.G. 2014/2015
Vinculación Industria Vitivinícola Educación Media Técnico Profesional
(MTP) a Nivel Regional y Articulación con la Educación Superior (ES)



NOMBRE

EMPRESA

Esta iniciativa y su financiamiento se inscribe en el concurso 2013 del Ministerio de Educación de Chile destinado al “Fortalecimiento y Articulación de la Educación Técnico Profesional”, la cual fuera adjudicada a la Asociación Vinos de Chile A.G.

PRESENTACIÓN

La industria del vino viene realizando desde hace más de una década un decidido esfuerzo por diseñar y ejecutar iniciativas que favorezcan los avances en todo aquello que permita al sector alcanzar mayores niveles de competitividad y productividad sectorial, en particular lo referido al desarrollo de capital humano e innovación.

Para el gremio y sus empresas asociadas, un propósito de la mayor relevancia lo constituye el que sus trabajadores, técnicos y profesionales, tengan los mayores niveles de educación y capacitación posible, en concordancia a las aspiraciones de progreso personal y laboral que les puedan brindar las instituciones de formación y una industria con desafíos por crecer competitivamente para convertir a Chile en el principal productor de vinos premium, sustentable y diversos del Nuevo Mundo en el año 2020.

En el presente se estima que unas 100 mil personas trabajan en la industria vitivinícola, donde cerca del 87 por ciento lo hace en empresas localizadas en las regiones del Maule, del Libertador Bernardo O'Higgins y Metropolitana de Santiago. Asimismo, recientes estudios del mercado laboral encargados a Fundación Chile (encuesta a 89 empresas del rubro), indican que se requiere capacitar del orden de 6 mil trabajadores anualmente.

En este contexto, resulta determinante para el mundo empresarial el generar acciones concretas para favorecer el que 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 cada vez más globalizado e interconectado – se inicia en la educación escolar y particularmente en liceos técnicos que realizan esta importante labor dentro de las comunas rurales del país, donde tiene lugar la producción de vino.

La presente Guía representa una nueva 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. Crecientes mejoras en la calidad de esta experiencia de prácticas por parte de los estudiantes, con el acompañamiento de supervisores 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.

MARIO PABLO SILVA
PRESIDENTE
ASOCIACIÓN DE VINOS DE CHILE S.A.

ELIZABETH DIAZ
GERENTE DE MERCADO INTERNOS/DIRECTORA EJECUTIVA CCIV
ASOCIACIÓN DE VINOS DE CHILE S.A.



EN LA ELABORACIÓN DE ESTA GUÍA HAN CONTRIBUIDO LAS
SIGUIENTES PERSONAS COMO AUTORES Y COLABORADORES:

RODRIGO ANTONIO ROJAS O.,

Profesor en Enseñanza Técnico profesional, Técnico Agrícola.

CLAUDIA GONZÁLEZ M., ÍTALO MEZA D., MARÍA ANTONIETA PALMA D., BERTA ROJAS A.,
Interfases Consultores S.A.

HUMBERTO MEJÍAS L.,

Coordinador Regional T-P Depto. Educ. Seceduc Región del Maule.

Proyecto de:



Proyecto co-ejecutado por:



INTRODUCCIÓN

En el sistema educativo chileno, los egresados de la Enseñanza Media Técnico Profesional (EMTP) para obtener su título de Técnico de nivel medio requieren realizar una práctica profesional en empresas afines con las tareas y actividades propias de su especialidad, siendo el fin de la educación técnico profesional, el promover transiciones exitosas entre el sistema educativo y el mercado del trabajo.

El objetivo central de la práctica profesional es validar los aprendizajes que se obtuvieron en el liceo y adquirir nuevos conocimientos y destrezas que se logran sólo en el contexto laboral. De esa manera, y al no existir evaluaciones globales de término en la EMTP, la práctica profesional constituye la prueba en sí misma de la adquisición de los aprendizajes esperados y competencias contenidas en el currículum prescrito.

La práctica profesional tiene una duración legal mínima y debe realizarse de acuerdo a un Plan de Práctica acorde al Perfil de Egreso de técnico de nivel medio de la especialidad que se trate y contextualizado a las labores y criterios que la empresa considere necesarias.

Comúnmente el proceso de Práctica Profesional se inicia al momento en que el estudiante ha egresado de 4° Medio y cuenta con un cupo en la empresa donde realizará la práctica. La titulación del joven que egresa de la EMTP depende de ella, pues solo habiendo aprobado la práctica puede recibir su título de técnico profesional.

En los últimos años, la EMTP se ha convertido en una de las prioridades de política de los países por diversas razones. Entre ellas, el énfasis puesto en su potencial para apoyar la competitividad de los países y la empleabilidad de las personas, y por este medio contribuir a la movilidad social de quienes no pueden proseguir estudios superiores de inmediato.

El/a supervisor/a de práctica es una persona clave en la formación del estudiante de EMTP. Nombrado por la empresa, es el encargado del proceso de aprendizaje del joven, en contexto laboral, ocupando un papel central para su futuro desempeño profesional.

Como co-responsable del proceso formativo y final del estudiante, el supervisor de práctica le guía (apoya, asiste, facilita, retroalimenta) en el desarrollo de sus conocimientos, actitudes y habilidades prácticas claves constituyentes de la profesión. Es en la empresa donde se espera que finalmente la o el estudiante logre el dominio de diversas funciones y tareas propias de la especialidad, definidas en un “plan de práctica” y adecuado a las particularidades de ésta a través del Plan de Rotación. El Plan de Rotación debe ser elaborado para cada uno de los/as practicantes con apoyo de la o del profesor guía del liceo.

Es en este contexto, donde Vinos de Chile A. G., con financiamiento del Ministerio de Educación, ejecuta el proyecto “Vinculación Industria Vitivinícola - Educación Media Técnico Profesional a nivel regional y Articulación con la Educación Superior”, en las regiones del Libertador General Bernardo O’Higgins y del Maule.

El proyecto se enmarca en los desafíos que se ha propuesto el gremio para el año 2020, entre estos, la creación de la nueva mención vitivinícola en la especialidad agropecuaria de la EMTP. Esta guía da respuesta, en parte, a las necesidades de capacitación que requieren los futuros “supervisores de prácticas” de los estudiantes que egresen de dicha mención.

ÍNDICE

Presentación	12
Mapa de acompañamiento	12
El supervisor/a de práctica de una empresa: preguntas y respuestas para cumplir el rol	12

01. ¿POR QUÉ la nueva especialidad Técnico Agropecuario “Mención Vitivinícola”?	12
02. ¿ES PARTÍCIPE la empresa del proceso formativo?	12
03. ¿QUÉ SE ENTIENDE por co-responsabilidad en la formación?	12
04. ¿QUÉ DEBE ESPERAR el supervisor/a del establecimiento educacional?	12
05. ¿CÓMO APORTA el supervisor/a de práctica en la formación del estudiante?	12
06. ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE el apoyo constante al estudiante?	12
07. ¿CÓMO APOYAR al estudiante en su práctica profesional?	12
08. ¿QUÉ PASOS DEBE SEGUIR un supervisor/a de práctica?	12

ANEXOS

a. RESPONSABILIDADES de los protagonistas del procesos formativo	12
b. OBJETIVOS DE APRENDIZAJE de la mención vitivinícola	12
c. EJEMPLO “AUTORIZACIÓN a realizar práctica profesional”	12
d. EJEMPLO “CARTA DE SOLICITUD de práctica Profesional”	12
e. EJEMPLO “PAUTA DE EVALUACIÓN del supervisión de práctica”	12
f. EJEMPLO “PASOS PARA ELABORAR una cápsula de capacitación”	12
g. EJEMPLO “PASOS PARA RETROALIMENTAR al estudiante en práctica”	12
h. EJEMPLO “COMPETENCIAS del supervisor/a”	12
i. EJEMPLO “PLANIFICACIÓN labores bodega de vinos”	12



ACOMPañAMIENTO EN LA EMPRESA

al estudiante en práctica profesional de la Educación Media Técnico Profesional (EMTP)

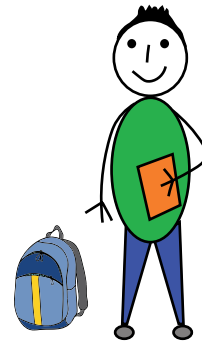


EL SUPERVISOR ES CO-RESPONSABLE DE LA FORMACIÓN DEL ESTUDIANTE EN PRÁCTICA

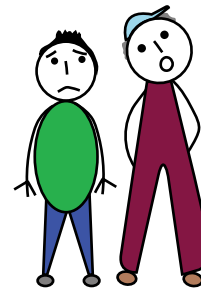


PLAN DE PRÁCTICA

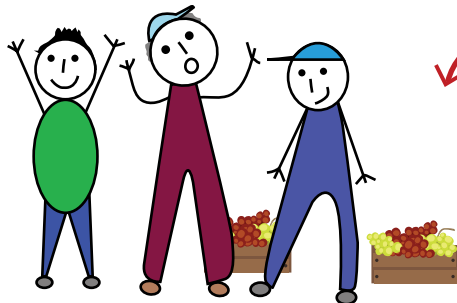
El estudiante traza un plan de práctica con su profesor/a guía donde se identifica la rotación de labores que es necesario que realice en la empresa. Este plan de práctica debe ser respetado por el supervisor/a, retroalimentando el desempeño del practicante en cada uno de los procesos en los que participa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



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



"SÉ AMABLE, CADA PERSONA QUE ENCUENTRAS ESTÁ LIBRANDO SU ARDUA BATALLA"
Platón

El Supervisor/a de práctica de una empresa: **PREGUNTAS Y RESPUESTAS PARA CUMPLIR EL ROL**

- 01. ¿Por qué la nueva especialidad Técnico Agropecuario “Mención Vitivinícola”?
- 02. ¿Es partícipe la empresa del proceso formativo?
- 03. ¿Qué se entiende por co-responsabilidad en la formación?
- 04. ¿Qué debe esperar el supervisor/a del establecimiento educacional?
- 05. ¿Cómo aporta el supervisor/a de práctica en la formación del estudiante?
- 06. ¿Por qué es importante el apoyo constante al estudiante?
- 07. ¿Cómo apoyar al estudiante en su práctica profesional?



RESPONSABLES DEL PROCESO FORMATIVO EN LA EDUCACIÓN MEDIA TÉCNICO PROFESIONAL (EMTP)

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 en práctica dentro de la empresa.
Cuando el estudiante finalice el período de práctica profesional el supervisor/a de la empresa y el profesor/a guía, deberán acreditar el proceso que realizó, para lo cual el profesor/a elabora un Informe de Práctica el que deberá basarse en la Evaluación de la Práctica que realizó el supervisor de la empresa. (ver anexo a)		



La práctica profesional tiene una duración mínima y máxima de horas establecidas por el MINEDUC y, debe realizarse según un Plan de Prácticas acorde al Perfil de Egreso de la especialidad que se trate y contextualizado a las tareas y criterios que la empresa considere necesarias. El objetivo central de la práctica profesional es validar los aprendizajes que se obtuvieron en el liceo y adquirir nuevos conocimientos y destrezas que se logran sólo en el contexto laboral.

01

¿POR QUÉ LA NUEVA ESPECIALIDAD TÉCNICO AGROPECUARIO “MENCIÓN VITIVINÍCOLA”?

Hoy el desafío es dar respuesta a la creciente demanda de profesionales técnicos que requiere la industria vitivinícola nacional, razón por la cual entre otras gestiones, se ha sumado al curriculum de la especialidad agropecuaria la mención vitivinícola.

Esta mención surge en respuesta al gremio que proyecta un crecimiento notable en cuanto superficie plantada, exportaciones e implementación de modernas tecnologías tanto de viñedos como en bodega de vinos al año 2020, teniendo como meta ubicar a Chile como el más grande productor y exportador de vinos premium del mundo. Este desafío, impacta directamente en la reestructuración y articulación del mundo educativo y del vino. La demanda de especialistas técnicos en el sector, busca además dignificar el trabajo de los futuros operarios de bodegas y viñedos en un esfuerzo común tanto de la Asociación Vinos de Chile como del Ministerio de Educación de Chile.

Se revitaliza el **mercado laboral** para **responder** al **desafío de la industria vitivinícola**



En el sistema educativo chileno, los egresados de la EMTP para obtener su título de Técnico de Nivel Medio requieren realizar una práctica profesional en empresas afines con las tareas y actividades propias de su especialidad.

02

EN LA EMTP ¿ES PARTÍCIPE LA EMPRESA DEL PROCESO FORMATIVO?

Así es. La empresa forma parte del proceso de enseñanza-aprendizaje en su último ciclo al acoger al joven en su práctica profesional de EMTP, instancia que pone el punto final a su desarrollo formativo habilitándolo formalmente para entrar al mercado laboral.

Mientras la escuela forma para la vida al joven y le entrega una mochila de conocimientos, habilidades y destrezas técnicas, la empresa otorga al estudiante el espacio para que ponga en juego sus capacidades y desarrolle sus competencias en contexto real, complementando y ejercitando de este modo lo aprendido en aula.

En la empresa
**el joven pone
en juego en
contexto real,**
lo que aprendió
en el aula



Para obtener el Título de Técnico de Nivel Medio en la especialidad estudiada, la o el joven debe haber egresado de la Enseñanza Media Técnico Profesional y tener aprobada su práctica profesional.

03

¿QUÉ SE ENTIENDE POR CO-RESPONSABILIDAD EN LA FORMACIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA?

Co-responsabilidad en la formación en el lugar de trabajo durante la práctica laboral del joven, es asumir que la empresa debe hacerse parte de su futuro desempeño en aquellos aspectos que el ambiente de aula no puede entregar, mientras que en otros aspectos, debe ser la encargada de reforzar y promover moldeando al joven técnico en lo que la empresa requiere y para lo cual será contratado/a y evaluado/a.

En el perfil de egreso de las bases curriculares (VER ANEXO B) es donde podemos identificar el alcance de la formación del EMTP. Es a partir de esta, que la empresa debe generar estrategias para acortar las brechas de aprendizaje que identifica en el aprendiz al momento de movilizar sus competencias durante los 3 meses de práctica en que lo apoya y guía en su desempeño laboral. Por su parte, el profesor guía del liceo debe hacer seguimiento al desarrollo del joven durante todo el proceso de práctica.



En el **futuro desempeño del joven**, puede ser clave el cómo se le **retroalimenta en un contexto real** de trabajo



Guillermo, estudiante en práctica.

En su práctica profesional cumple con el cien por ciento de asistencia. Al terminar el proceso, el supervisor informa al profesor guía que Guillermo realizó todas las tareas asignadas de manera excelente, nada que decir de Guillermo. ¿Qué no consideró el supervisor de práctica al evaluarlo? La actitud de Guillermo. En los siguientes años el profesor guía se preguntaba por qué aún Guillermo, siendo evaluado con excelencia en la práctica aún no se había podido estabilizar laboralmente.

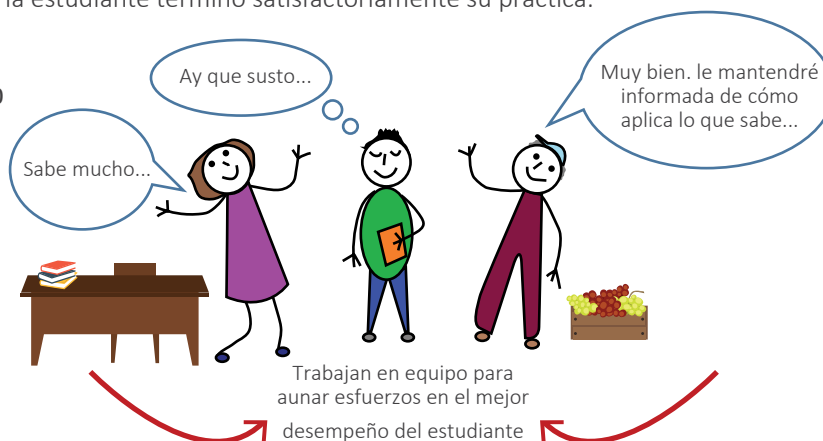
04

USTED COMO SUPERVISOR/A DE PRÁCTICA ¿QUÉ DEBE ESPERAR DEL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL?

EL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL DEBE (ver anexos c y d):

01. Inscribir la práctica oficialmente.
02. Designar el o los profesores/as guía que acompañará al joven durante el periodo de práctica.
03. Calendarizar por medio de un itinerario los momentos en que el profesor/a guía anotará los datos en el libro de supervisión de prácticas. El liceo realiza esta coordinación.
04. Explicar al supervisor/a en qué consiste la práctica, objetivos, responsabilidades, monitoreo del estudiante y modo de comunicación formal entre los actores involucrados.
05. Monitorear que el o la estudiante complete correctamente la bitácora de práctica.
06. laborar en conjunto con el supervisor/a los instrumentos con los cuales se evaluará a los estudiantes.
07. Guiar y retroalimentar por medio del profesor/a guía, al estudiante según su plan de práctica, trabajando en equipo con el supervisor/a de práctica.
08. Certificar que el o la estudiante terminó satisfactoriamente su práctica.

El establecimiento educacional, **debe trabajar en equipo** con la o el **supervisor de práctica de la empresa**



La práctica profesional constituye la prueba en sí misma de la adquisición de los aprendizajes esperados y competencias contenidas en el currículum prescrito.

05

¿CÓMO APORTA EL SUPERVISOR/A DE PRÁCTICA EN LA FORMACIÓN DEL ESTUDIANTE?

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. (ver anexo e)

El rol del supervisor/a es que el joven EMTP **desarrolle su potencial e identifique sus debilidades** al ir cumpliendo su plan de práctica



Jorge, estudiante en práctica.

Jorge es un joven muy entusiasta. Con la asesoría de su profesor, consigue una práctica donde trabajará en turnos por un bono mensual que no le cubre la locomoción. Así y todo, entusiasta, acepta el desafío. Los primeros días todo anda bien, pero la segunda semana Juan, el supervisor de práctica, lo envía a realizar una dosificación de SO₂ en la molienda, labor desconocida por Jorge quien se lo advierte para evitar problemas. Juan reacciona gritándole que el liceo es promotor de “gente inepta y buena para nada”. Jorge es enviado en castigo a desarmar unos pallet viejos. Todo ese día, Jorge estuvo muy triste y confundido.

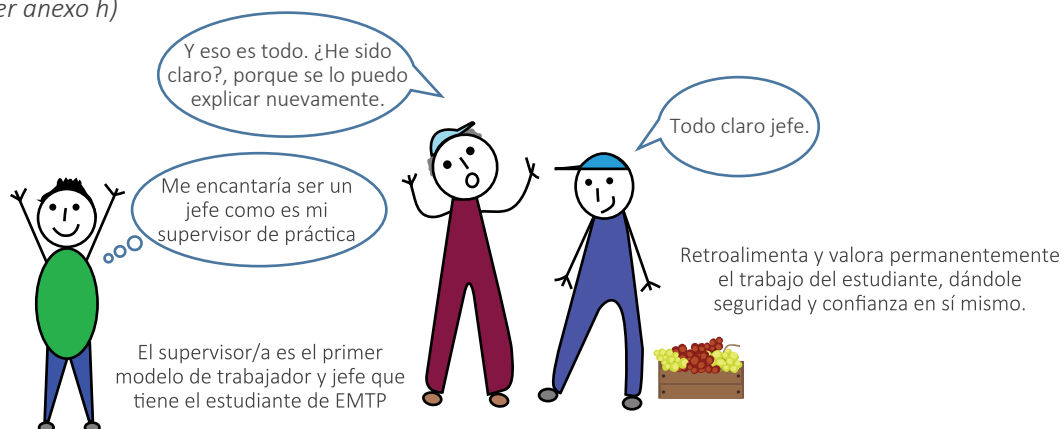
06

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE PARA EL ESTUDIANTE QUE EL SUPERVISOR/A DE PRÁCTICA LO APOYE CONSTANTEMENTE?

Para el estudiante el apoyo del supervisor/a de práctica es muy importante porque además de retroalimentar su desempeño según estándares esperados, se transforma en el primer referente de “trabajador/a” o de “jefe/a”. Un buen apoyo por parte del supervisor/a de práctica, significa futuros trabajadores más seguros y competentes.

El apoyo consiste en que el joven aprenda a identificar y desarrollar sus competencias. Un joven será competente, cuando es capaz de movilizar sus propios recursos de manera exitosa para responder a una demanda específica que usted como supervisor/a, le ha encomendado. Por recursos nos referimos a los conocimientos, las habilidades, las actitudes y destrezas específicas de la especialidad técnica estudiadas en el aula. (ver anexo h)

El supervisor
prepara al
joven para que
se **desempeñe**
en forma
competente
en el mundo
laboral



Marcelo, estudiante en práctica.

Desde el liceo este joven se caracterizó por su puntualidad, responsabilidad y saber trabajar en equipo, atributos que mantuvo durante su práctica laboral. El supervisor se fijó en estas características de Marcelo y depositó en él su confianza, dándole una importante oportunidad: le encargó, en la vendimia, el control y operación de la plataforma de molienda.

07

¿CÓMO APOYAR AL ESTUDIANTE EN SU PRÁCTICA PROFESIONAL?

desempeño del estudiante, por lo tanto al final de la práctica, debe certificar el proceso que el joven realizó en la empresa. En concreto, significa que el supervisor/a de práctica debe realizar evaluaciones de proceso y final, la primera correctiva (retroalimentación de desempeño) y la segunda global del proceso (informe sobre el desarrollo de las competencias del/la joven en el tiempo de acuerdo a la retroalimentación recibida). Ambas evaluaciones deben ser informadas y conversadas con el estudiante: Las evaluaciones deben ser entregadas por el establecimiento o bien, validadas por el profesor/a guía. (ver anexos f y g)

Información base a considerar en las evaluaciones de proceso y final:

- 01.** Asistencia y atrasos (llevar registro)
- 02.** Actitudes (evaluable por lista de chequeo)
- 03.** Progresos y/o dificultades que ha experimentado el practicante en el proceso de práctica (portafolio de evidencias)

Se realizan **evaluaciones de proceso** para ir corrigiendo al joven **oportunamente en lo que necesita mejorar**



Realiza evaluación de proceso y final, retroalimentando y apoyando constantemente al joven



Rubén, estudiante en práctica.

Rubén realizó los trámites de postulación a la práctica profesional en una prestigiosa empresa. Rápidamente encontró apoyo en la supervisora de práctica de la empresa gracias a la importante relación de ayuda mutua entre el liceo y la empresa vitivinícola. Rubén finalizó su proceso de práctica esforzándose al máximo, trabajando en turnos de día y de noche, contento de la experiencia y de las bonanzas económicas ya que su empleador lo contrató como operario de vendimia y le otorgaba un bono de locomoción, vestuario y colación durante tres temporadas. En la cuarta temporada de vendimia, la empresa lo contrató de planta.

08

¿QUÉ PASOS DEBE SEGUIR UN SUPERVISOR/A DE PRÁCTICA?

**01. DAR LA BIENVENIDA A LA PRÁCTICA PROFESIONAL:**

- Presentación al estudiante del supervisor de práctica de la empresa y de algunos miembros del equipo productivo y directivo.
- Presentación del estudiante, sus expectativas e intereses en relación a la práctica profesional que realizará.
- Asistir a los estudiantes recién llegados (se sugiere ver el video: Yo, Técnico Profesional Cap. 1: Una pieza clave. Víctor e Ignacio nos enseñan cómo es el proceso de construcción de un torno. En: <http://www.educarchile.cl/>)

02. INFORMAR SOBRE LA EMPRESA Y SECTOR PRODUCTIVO:

- Dar a conocer antecedentes de la empresa vitivinícola. ¿Cuál es su historia? ¿Quiénes son sus fundadores y propietarios? ¿Qué caracteriza a la empresa? Organigrama.
- Entregar información sobre la industria del vino: la vitivinicultura y el aporte de este sector al crecimiento del país.

03. EXPLICAR PROCESOS PRODUCTIVOS CLAVE DE LA EMPRESA:

- Realizar inducción a los procesos claves de la empresa.
- Realizar recorrido por la empresa, identificando áreas de seguridad.
- Explicar la línea de proceso productivo.

**Los cuatro practicantes.**

Cuatro estudiantes realizan su práctica profesional en una empresa vitivinícola de la región del Maule. La promesa es que a uno de ellos lo contratarán. Es interesante la oferta de quedar trabajando: sueldo base más horas extras y bono de locomoción. Nada mal para jóvenes recién egresados. Motivados por el profesor de la especialidad del liceo, los jóvenes asumen el desafío e inician el proceso de inducción al comenzar la vendimia. A mitad de camino, se encuentran con que las condiciones que les ofrecieron para el proceso de práctica no se cumplen. Desmotivados, dos se retiran antes de los tres meses y el resto sigue a duras penas, generando un divorcio entre la empresa y el liceo por el no cumplimiento del acuerdo durante la práctica. Pero lo más complicado, es que los cuatro jóvenes perdieron las ganas de trabajar bien y de comprometerse con la empresa. Ya no creen.



04. ANALIZAR EL PLAN DE PRÁCTICA Y TOMAR ACUERDOS:

- Conversar sobre el plan de práctica del estudiante: plan de rotación.
- Analizar la carta Gantt o planificación anual del proceso productivo de la articulación o intervención de su práctica en el proceso.
- Ajustar carta Gantt del proceso de práctica.
- Determinar registros que se llevarán y plazos de cumplimiento.
- Explicar distribución de los tiempos de trabajo según plan de práctica.
- Analizar responsabilidades y deberes de cada actor: supervisor/a de práctica y estudiante.
- Explicar la evaluación de proceso y final que se le hará al joven.
- Preguntar al joven si tiene dudas y acordar el modo de comunicación que tendrán durante los 3 meses de práctica.

05. ENTREGAR INSTRUCCIONES, NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DEL TRABAJO

- Entregar los implementos de seguridad que tendrá que usar en la labor en la cual empieza la práctica.
- Ubicar al estudiante en el lugar de práctica, presentándole formalmente a sus compañeros/as de trabajo.
- Dar instrucciones, considerando explicar normas y procedimientos del trabajo.
- Explicar el producto esperado, su estándar de calidad y tiempo esperado de entrega.
- Preguntar al joven si tiene dudas y aclararlas. Asimismo comunicar disposición permanente para resolver dudas.



06. RETROALIMENTAR EL PROCESO DE MANERA PERIÓDICA:

- Evaluar el proceso de aprendizaje: retroalimentación positiva y de mejora del desempeño del estudiante.
- Chequear el cumplimiento en tiempo del plan de práctica profesional (desarrollado por el o la estudiante, apoyado por el supervisor/a y corregido por el profesor/a).
- Motivar que el estudiante complete el portafolio de evidencias, entregado por el establecimiento.
- Preguntar constantemente al joven si tiene dudas.



07. RETROALIMENTAR EL PROCESO VIVIDO AL TÉRMINO DE LA PRÁCTICA:

- Solicitar al joven una autoevaluación (entregada por el establecimiento) sobre su desempeño.
- Evaluar el proceso global: ¿qué competencias se desarrollaron? ¿Cuáles competencias son necesario seguir trabajando para un desempeño exitoso? Proponerle acciones de mejora.
- Explicar y fundamentar al profesor/a guía la evaluación final realizada al joven. Sugerir y proponer acciones de mejora para el desarrollo laboral del joven.
- Preguntar al joven si tiene dudas y solicitarle su opinión en relación a mejora que debe realizar en el próximo proceso de práctica laboral.

RESPONSABLES DEL PROCESO FORMATIVO EN LA EDUCACIÓN MEDIA TÉCNICO PROFESIONAL (EMTP)

LO QUE DEBE HACER UN SUPERVISOR/A DE PRÁCTICA LABORAL DE EMTP	LO QUE NO DEBE HACER UN SUPERVISOR/A DE PRÁCTICA LABORAL DE EMTP
01. Acoger al estudiante en práctica asumiendo su rol como co-formador en el proceso de enseñanza que sigue el joven en la empresa para titularse.	01. Dejar a “su suerte al chiquillo... el que se queda atrás, pierde.”
02. Fortalecer las habilidades y actitudes del joven, identificando dónde puede mejorar.	02. Fijarse solo en los errores del joven, criticándolo continuamente de forma negativa, frustrándolo.
03. Mantener y alimentar sistemáticamente la comunicación con el profesor/a y con el/a estudiante.	03. Despreocuparse o desatenderse de conversar con el/a joven practicante y/o con el profesor/a guía.
04. Apoyar al estudiante en práctica preocupándose que los jefes directos del joven también lo hagan.	04. Colocar “soplones” para que le cuenten lo mal que trabaja el/a joven.
05. Asegurar el cumplimiento del plan de rotación retroalimentando constante al joven.	05. Esperar el último día de práctica para sancionar con la nota.

ANEXOS

- A.** RESPONSABILIDADES de los protagonistas del procesos formativo
- B.** OBJETIVOS DE APRENDIZAJE de la mención vitivinícola
- C.** EJEMPLO “AUTORIZACIÓN a realizar práctica profesional”
- D.** EJEMPLO “CARTA DE SOLICITUD de práctica Profesional”
- E.** EJEMPLO “PAUTA DE EVALUACIÓN del supervisión de práctica”
- F.** EJEMPLO “PASOS PARA ELABORAR una cápsula de capacitación”
- G.** EJEMPLO “PASOS PARA RETROALIMENTAR al estudiante en práctica”
- H.** EJEMPLO “COMPETENCIAS del supervisor/a”
- I.** EJEMPLO “PLANIFICACIÓN labores bodega de vinos”



A

RESPONSABILIDADES DE LOS PROTAGONISTAS DEL PROCESOS FORMATIVO DURANTE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

LA INSTITUCIÓN FORMADORA: PROFESOR/A GUÍA

El establecimiento educacional es el principal promotor del estudiante y quien debe fomentar el diálogo entre el o la estudiante en práctica y la empresa para hacer efectivo el proceso de enseñanza aprendizaje. Para lograr el objetivo de insertar al joven en el mundo del trabajo, debe mantener un estrecho vínculo con las empresas de manera de facilitar y acercar al mundo productivo tanto hacia el estudiante como a la escuela misma. Es de su responsabilidad realizar un seguimiento continuo de la práctica profesional del joven a partir del portafolio de evidencias y efectuar reuniones periódicas con el supervisor/a de práctica de la empresa, ambos insumos que harán que el profesor/a guía pueda retroalimentar al joven de manera efectiva y oportuna. Es de su responsabilidad también entregarle y explicarle al supervisor/a de práctica, los instrumentos de evaluación que debe usar en el proceso.

LA EMPRESA: SUPERVISOR/A DE PRÁCTICA... ¡USTED!

Debe preparar con anticipación el ingreso de estudiantes en práctica, teniendo claro objetivos y las condiciones para la formación en terreno de las y los egresados, como por ejemplo área de trabajo, implemento de seguridad, inducción laboral, designación de supervisor de práctica, etc. Debe establecer un convenio de ayuda mutua con los liceos de EMTP, pasantía para profesores, visitas a terreno, asesoría en laboratorios y bodegas (de existir en los liceos). Debe estudiar programa de estudios y trabajo del estudiante, el portafolio de práctica del joven y llenar el documento de aceptación, además de completar y firmar el convenio de práctica. Es indispensable que desarrolle un diálogo continuo tanto con el practicante como con su profesor/a guía.

EL O LA ESTUDIANTE EN PRÁCTICA PROFESIONAL

Iniciar con anticipación el contacto con empresa del sector. Matricular la práctica en el liceo según el valor establecido por el Ministerio de Educación. Comprobante de matrícula adquiere portafolio de documentos de práctica. Con el portafolio de práctica, presenta carta de solicitud de su práctica en la empresa. Presentar certificado de nacimiento, solicitar a secretaría de la dirección concentración de notas y el certificado de licencia media. Inscribir oficialmente la práctica profesional vez completado el portafolio de práctica. El o la estudiante debe asistir mensualmente a reuniones de práctica en las fechas establecidas en itinerario de trabajo.

B

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE DE LA MENCIÓN VITIVINÍCOLA

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE DE LA MENCIÓN VITIVINÍCOLA AL EGRESAR DE LA EDUCACIÓN MEDIA TÉCNICO-PROFESIONAL, SE ESPERA QUE LOS Y LAS ESTUDIANTES HAYAN DESARROLLADO LAS SIGUIENTES COMPETENCIAS ASOCIADAS A LA MENCIÓN:

- 01.** Vigilar y mantener en buen estado los cultivos de vides destinadas a la vinificación, aplicando técnicas adecuadas de manejo cultural.
- 02.** Ejecutar procedimientos de cosecha, transporte y acondicionamiento de la uva para realizar el proceso de molienda de acuerdo a las buenas prácticas de manufactura para el proceso de vinificación.
- 03.** Realizar descubes, trasiegos y tratamientos enológicos en los distintos procesos de producción del vino, utilizando equipos e instrumentos adecuados.
- 04.** Ejecutar labores de envasado del vino, etiquetado y sellado de los envases, de acuerdo a la normativa de higiene y calidad.
- 05.** Ejecutar procedimientos técnicos de bodegaje y almacenamiento del vino envasado, bajo las condiciones ambientales requeridas.
- 06.** 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 a los procedimientos establecidos.

Fuente: <http://www.curriculumenlineamineduc.cl/>



EJEMPLO “AUTORIZACIÓN A REALIZAR PRÁCTICA PROFESIONAL”

Nombre estudiante en práctica: Rut:
 Nombre establecimiento:
 Especialidad:
 Fecha:

RESPONDA POR FAVOR LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

01. Según el plan de rotación presentado ¿en qué áreas o procesos de la viña trabajará el o la estudiante durante su periodo de práctica profesional?

02. Por favor, anote el horario laboral del estudiante y las garantías que le otorgará la empresa durante su práctica profesional.

Nombre de la empresa	
RUT	
Giro	
Dirección	
Teléfono	
Fecha ingreso practicante	
Fecha de salida practicante	
Supervisor/a de la empresa	
Correo electrónico supervisor/a	

Representante legal de la empresa
(firma, Rut y timbre)



EJEMPLO “CARTA DE SOLICITUD DE PRÁCTICA PROFESIONAL”

Estimado/a Señor/a:

Nos es muy grato saludarle. Por medio de la presente carta le presento al Sr./Srta. _____ egresado/a con éxito de nuestro establecimiento, quien ahora da inicio al proceso de práctica laboral con el cual termina legal y formalmente el ciclo de enseñanza media técnico profesional. Por este motivo solicitamos su colaboración para que esta práctica -que debe ser en contexto real de trabajo-, pueda realizarla en la empresa que dirige.

La duración de la práctica profesional varía de un periodo mínimo de 450 horas a un máximo de 720 horas. Mientras el estudiante esté en práctica continua siendo alumno regular y sujeto a la legislación vigente de la Ley de Seguro Escolar N°16.744.

Agradeciendo desde ya su disposición y buena acogida, se despide atentamente de usted,

Director/a

Encargado de práctica

Fecha

E

EJEMPLO “PAUTA DE EVALUACIÓN DEL SUPERVISOR/A DE PRÁCTICA”

Nombre del estudiante en práctica:

Fecha:

Evaluación: *poda de viñedos*

COMPETENCIA	CRITERIO DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
Realizar la poda	Describe criterios de calidad del trabajo de poda de la vid vinífera según especie y propósito.	
	Verifica el estado y condición de implementos de poda según instrucciones del superior directo y procedimientos de trabajo seguro.	
	Utiliza las herramientas de poda según sus propósitos funcionales y procedimientos de trabajo seguro.	
	Ejecuta la poda de la vid vinífera según pauta y procedimientos de trabajo seguro.	
	Devuelve al término de la jornada las herramientas y los implementos de poda, de acuerdo a normas y procedimientos de trabajo seguro.	

Retroalimentación:

.....

F

EJEMPLO “PASOS PARA ELABORAR UNA CÁPSULA DE CAPACITACIÓN”

Determine la necesidad de capacitación	Los estudiantes en práctica no realizan el corte de poda en la vid según normas de seguridad y procedimientos de la empresa.
Grupo Objetivo	Los estudiantes en práctica.
Determine el aprendizaje	¿Qué deben mejorar los jóvenes? Cumplir procedimientos y normas establecidas en la poda de vid vinífera.
Determine el contenido	Primero, solicite a los estudiantes que ejemplifiquen cómo realizan la poda de vid vinífera. Luego, realice usted el corte de poda y solicíteles que le observen. Pregúnteles qué diferencias observaron. A continuación explique el error que cometen y la importancia de realizar el corte de poda en la vid vinífera de la manera correcta, es decir, cumpliendo con los procedimientos y normas de seguridad establecidas. Por último, vuelva a realizar el corte de poda en la vid vinífera para que observen con atención y luego solicítele a cada uno que lo repita de la manera correcta.
Determine materiales, duración y fecha	Tijeras de podar Una vid para podar
Determine cómo evaluará el aprendizaje	De acuerdo al aprendizaje definido, mis criterios de evaluación serán dos. El estudiante habrá aprendido si: Explica la importancia de realizar el corte de poda en la vid vinífera según normas y procedimientos de la empresa. Realiza el corte de poda en la vid vinífera según normas y procedimientos de la empresa.



EJEMPLO “PASOS PARA RETROALIMENTAR AL ESTUDIANTE EN PRÁCTICA”

01. LOS 5 PASOS PARA USAR LA RETROALIMENTACIÓN COMO HERRAMIENTA FORMATIVA.

PASOS DE LA RETROALIMENTACIÓN	
a. Asuma su sentimiento	Me preocupa algo que está pasando con su práctica...
b. Describa el hecho o la conducta que retroalimentará. Sea preciso y claro. Pídale al joven algún comentario al respecto.	Es necesario que usted cambie su conducta en relación a la puntualidad en la hora de llegada al trabajo. Explíqueme por favor el problema del por qué generalmente no puede llegar a las 08:00...
c. Señale las consecuencias de la conducta.	Esto está afectando especial y directamente a sus compañeros de cosecha, porque no pueden trasladarse a tiempo al cuartel asignado y afecta a la productividad...
d. Otorgue apoyo y la posibilidad de que cambie con su ayuda.	En lo demás está muy bien, y por lo mismo tenemos que trabajar esta conducta. Yo le ayudaré.
e. Comprometa a la persona con un acuerdo de cambio.	¿Conversemos el tema ahora? ¿Cómo podríamos solucionar esta situación? ¿Cuál es la dificultad principal que le impide cumplir? ¿Cómo cree que le puedo ayudar?

02. ASPECTOS CLAVE DE LA COMUNICACIÓN A TENER EN CUENTA AL MOMENTO DE RETROALIMENTAR.

EMPATÍA

Capacidad de reconocer los sentimientos y vivencias de otras personas como si las experimentáramos nosotros mismos. Hablando coloquialmente, es la capacidad para “ponerse en los zapatos del otro”.

RETROALIMENTACIÓN

Capacidad para informar a una persona sobre el efecto que su actuación tiene. Cumple un rol formativo.

ESCUCHA ACTIVA

Capacidad para escuchar de manera atenta y concentrada lo que se nos dice, tratando conscientemente de entender al otro. Implica dejar de hablar y de pensar en lo propio.

ASERTIVIDAD

Capacidad de expresar opiniones de forma abierta y sin temor, al mismo tiempo respetando a los demás y resolviendo de manera efectiva los problemas que puedan surgir. Se le sitúa entre la agresividad y la pasividad.



EJEMPLO “PASOS PARA ELABORAR UNA CÁPSULA DE CAPACITACIÓN”

COMPETENCIA CONDUCTUAL SUPERVISOR/A	DEFINICIÓN
Resolver problemas y conflictos	Capacidad de adaptarse y reaccionar de manera proactiva en la resolución de problemas y situaciones de conflicto o riesgo para el desempeño de los trabajadores y el funcionamiento de la empresa. Implica identificar, enfrentar y resolver problemas y conflictos de manera autónoma.
Comunicarse efectivamente	Capacidad de entregar y recibir información que contribuya a las relaciones interpersonales armónicas y al desempeño en el ámbito laboral. Implica escuchar al otro, dar y recibir retroalimentación de manera asertiva en todos los niveles de la organización.
Liderar equipos de trabajo	Capacidad de trabajar de manera complementaria liderando la coordinación con otros en el logro de metas pre-establecidas. Implica asignar funciones y tareas según las capacidades de los trabajadores a su cargo, estableciendo límites propios del rol, manteniendo el respeto y cercanía con los integrantes del equipo. Es capaz de transferir conocimientos y experiencias propias de la labor potenciando el desempeño individual y de equipo.
Comprometerse con los objetivos de la empresa	Capacidad de cumplir y comprometerse con la estrategia de la empresa incentivando a sus colaboradores al logro de los objetivos organizacionales y a realizar aportes a la cadena de valor. Implica también la capacidad de prever contingencias del entorno e implementar soluciones en el logro de metas comunes.

Fuente: Interfases Consultores S.A.

EJEMPLO “PLANIFICACIÓN LABORES BODEGA DE VINOS”

LABOR / SEMANAS	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Comercia- lización Vinos Varietales.	x	x	x	x																				
2. Preparación bodega para la vendimia.					x	x																		
3. Muestreo de uva para cosecha.							x	x																
4. Vendimia/ Con- trol de la Fermen- tación, Tempera- tura, Densidad, Descubes, etc.							x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x				
5. Tratamientos para la estabiliza- ción del vino.																					x	x	x	x





Los diferentes actores del mundo productivo y educacional, indican que la formación técnica profesional necesariamente debe apoyar el aumento de la competitividad del país aportando el capital humano en la cantidad y calidad necesarios, lo que implica que las demandas actuales y emergentes provenientes del mercado laboral y del desarrollo productivo del país deben constituirse de ahora en adelante en un referente importante para la formación técnica como modalidad y opción interesante de proyecto de vida.

Vinos de Chile y su Consejo de Competencias para la Industria Vitivinícola (CCv), como parte de su estrategia 2020, ejecutan durante el periodo 2014-2015 el Proyecto con co-financiamiento del Ministerio de Educación denominado “Vinculación Industria Vitivinícola – EMTP a Nivel Regional y Articulación ES”, el cual tiene como objetivo diseñar un sistema que articule la EMTP y el mundo productivo vitivinícola, promoviendo la formación a la largo de la vida.

En el marco de este proyecto, el año 2015 se forma y actualiza bajo el enfoque competencias, a los equipos de supervisores de diferentes empresas de la industria que por convenio recibirán a estudiantes en práctica. Como apoyo a este proceso, nace la guía que tiene en sus manos, la cual de manera didáctica presenta la forma de hacerse responsable del proceso de enseñanza-aprendizaje que el joven de EMTP realiza en la empresa por medio de su práctica profesional.





www.vinosdechile.cl