



Orientaciones para la implementación de un Consejo Asesor para el Desarrollo Educativo TP



Educación
**Técnico
Profesional**

Rumbo a un desarrollo sostenible



TABLA DE CONTENIDOS

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 1. | PRESENTACIÓN | 3 |
| 2. | ¿QUÉ ES UN CONSEJO ASESOR PARA EL DESARROLLO EDUCATIVO TÉCNICO PROFESIONAL | 4 |
| 3. | ¿ES NECESARIO QUE CADA ESTABLECIMIENTO EMTP TENGA SU PROPIO CADE TP | 5 |
| 4. | ¿ES OBLIGATORIO PARA UN ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL QUE OFRECE EMTP CONTAR CON O PARTICIPAR DE UN CADE TP? | 6 |
| 5. | RECOMENDACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN CADE TP | 7 |
| 6. | ETAPAS PARA LA CONFORMACIÓN DE UN CADE TP | 9 |
| 7. | ¿QUÉ ACTORES DEBEN SER CONSIDERADOS EN UN CADE TP? | 10 |
| 8. | ¿CÓMO ORGANIZAR LA ESTRUCTURA DE UN CADE TP? | 11 |

1.

Presentación

La creación de Consejos Asesores Empresariales ha sido una estrategia para promover la pertinencia y actualización de las especialidades de la Educación Media Técnico Profesional (EMTP), que se ha venido desarrollando desde hace al menos tres décadas, con diferentes formas de instalación en las regiones del país. Su organización ha adoptado diferentes formas, pudiendo organizarse uno por cada establecimiento, o consejos para una agrupación de establecimientos a nivel comunal o provincial, también otros desarrollados por especialidad o por conjuntos de éstas, o por sectores económicos. No obstante, todos ellos han tenido un propósito común: **contribuir con la experiencia del mundo del trabajo para la contextualización de las especialidades y la gestión de la Educación Media Técnico Profesional**, construyendo alianzas estratégicas a mediano y largo plazo, de modo que cada establecimiento logre situar las especialidades en un contexto real del trabajo en el territorio específico en el que se encuentra. Por otra parte, ha permitido visibilizar las demandas del mundo del trabajo, impactando en distintos ámbitos de la formación en estos establecimientos.

Estas instancias de vinculación presentan el potencial de ser un aporte en aspectos no explorados hasta la fecha. Además de ser una instancia de acercamiento con el sector productivo, estos abren un espacio al diálogo y colaboración entre los diferentes actores involucrados en la EMTP -como empresas, trabajadores, comunidades y sociedad civil, entre otros-, visibilizando el rol y compromiso de cada uno de ellos con este tipo de formación. Ello puede ser un aporte también para la construcción de acuerdos y de un lenguaje común en torno a la Educación y Formación Técnico Profesional a nivel local.

Lo anterior, se vincula además con las trayectorias de vida que efectivamente están desarrollando las y los estudiantes egresados de la Educación Media Técnico Profesional, donde un grupo importante continúa estudios superiores inmediatamente después del egreso escolar. A los dos años de egreso, casi un 60% de las y los estudiantes se ha matriculado en una carrera técnica superior o universitaria, ya sea en programas de estudio vinculados con la especialidad de egreso o en otras áreas. Así, y dado los continuos cambios en el mundo de trabajo y en la sociedad a nivel general, se vuelve fundamental ampliar la perspectiva respecto de los elementos y actores a considerar en la evaluación de la pertinencia de la implementación de la formación diferenciada.

En atención a esta diversidad de formas de implementar los Consejos Asesores Empresariales, y considerando la necesidad de complementar los objetivos que estos históricamente han perseguido, la Subsecretaría de Educación, a través de la Secretaría Ejecutiva de Educación Media Técnico Profesional, busca entregar algunas orientaciones que ayuden a los establecimientos que ofrecen formación diferenciada Técnico Profesional y sus sostenedores a implementar esta estrategia, en beneficio de los aprendizajes de las y los estudiantes.

Considerando todo lo anterior, y en atención al sentido que se busca entregar a estos organismos, se recomienda en adelante denominar a estas instancias como **Consejo Asesor para el Desarrollo Educativo Técnico Profesional (CADE TP)**.



2.

¿Qué es un Consejo Asesor para el Desarrollo Educativo Técnico Profesional?

Es una instancia formal de vinculación entre uno o varios establecimientos que ofrecen EMTP y organismos públicos y privados relacionados con la o las especialidades y/o sectores económicos, tales como Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica, Universidades, organismos no gubernamentales y de la sociedad civil, centros de investigación y actores del mundo del trabajo, como empleadores y organizaciones de trabajadores.

El propósito de este organismo es contribuir a la pertinencia de la EMTP y sus especialidades. Esto se expresa de diferentes maneras, entendiendo que la pertinencia corresponde a la forma en que la EMTP responde a las necesidades de estudiantes, para la construcción de sus trayectorias de vida, y al desarrollo local y nacional, considerando las dimensiones económica y social. También se puede definir como la correspondencia entre las demandas y requerimientos del entorno socioeconómico territorial y las competencias en las que efectivamente forman los programas formativos de las especialidades TP.

Una de estas necesidades es incorporar la mirada del mundo del trabajo y del avance técnico y tecnológico en la implementación del currículo de las especialidades, para mantenerlas actualizadas en relación con requerimientos y avances que está teniendo el sector laboral, las normativas macro, los desafíos locales, entre otros aspectos.

Por otra parte, permite que los establecimientos educacionales de EMTP reciban apoyo para estar al día en aspectos técnicos y tecnológicos, contribuyendo al mejoramiento de los procesos de aprendizaje, y a la generación de oportunidades de actualización para docentes y estudiantes, a través de experiencias de vinculación con el mundo del trabajo y con la Educación Superior.

Además, pueden ser una plataforma para desarrollar instancias en que los establecimientos educacionales dialoguen directamente con las organizaciones locales, implementando, por ejemplo, iniciativas de aprendizaje que se vinculen directamente con las necesidades de sus comunidades.

3.

¿Es necesario que cada establecimiento educacional de EMTP tenga su propio CADE TP?

No. Para las necesidades actuales de la EMTP, no es necesario que exista un CADE TP para cada establecimiento. Estos pueden ser comunales, provinciales, regionales o basarse en otra división territorial pertinente (por ejemplo, por Servicio Local de Educación Pública [SLEP]), considerando en todos los casos la vinculación colaborativa de los establecimientos y organizaciones pertenecientes o en vínculo con dicho territorio.

Los CADE TP deben ser de adscripción voluntaria, e integrados por una diversidad de actores que guarden relación con la o las especialidades o sector económico respectivo, por lo que la agrupación en un CADE TP puede darse por sector económico, por especialidad o por un conjunto de especialidades afines, con el fin de potenciar el alcance del trabajo conjunto y asegurar diversidad en los actores que participan de cada CADE TP.





4.

¿Es obligatorio para un establecimiento educacional que ofrece EMTP participar de un CADE TP?

No es obligatorio, aunque sí es recomendado. Si bien a la fecha no existe una normativa que indique que los establecimientos educacionales que ofrecen EMTP deban participar de un CADE, los “Estándares indicativos de desempeño para los establecimientos que imparten Educación Media Técnico Profesional y sus sostenedores” (*Decreto Supremo de Educación N°15/2021*), indican en el estándar 14.4 que “el sostenedor y los equipos directivos de los establecimientos a su cargo establecen mecanismos de colaboración estratégica con distintos organismos del mundo del trabajo relacionados con las especialidades que imparten”.

Lo anterior se detalla en el desarrollo avanzado de este estándar, indicando que “el sostenedor y los equipos directivos de los establecimientos a su cargo trabajan coordinadamente con un consejo asesor del mundo del trabajo de las especialidades impartidas por el establecimiento, ya sea propio del establecimiento o de carácter territorial (que incluya varios establecimientos por especialidades o sector económico) asegurando así la colaboración entre las partes”.



5.

Recomendaciones para la implementación de un CADE TP

Previo a la constitución de un CADE TP se sugiere contar con información sistematizada sobre la situación actual de implementación de la(s) especialidad(es) que conformarán el consejo. Esto con el objetivo de tener un diagnóstico inicial que guíe a el o los establecimientos en la toma de decisiones y definición de elementos priorizados para el trabajo colaborativo con los actores que compongan el CADE TP.

Entre los posibles datos a revisar, se propone considerar: composición de la matrícula de la(s) especialidad(es), tasas de titulación, intereses y aspiraciones de las y los estudiantes, trayectorias formativas y laborales de las y los egresados, articulación entre la formación general y la formación diferenciada, formación del cuerpo docente, entre otros.

Focos para el trabajo de un CADE TP

Cada establecimiento o grupo de establecimientos podrá definir sus propios focos de trabajo. Todas las sugerencias expuestas a continuación deben ser revisadas, adaptadas y graduadas de acuerdo con la realidad local, la cantidad y diversidad de participantes y los avances que vayan logrando a través del funcionamiento del organismo en el tiempo.

A modo de orientación se sugiere tener presentes los siguientes focos:

- i. Revisión de la pertinencia de las especialidades y su estrategia de implementación curricular, teniendo en cuenta las características y los desafíos sociales y económico-productivos, tanto a nivel local como regional y nacional. Con ello se logra identificar énfasis o elementos necesarios de incorporar en los procesos formativos.
- ii. Articulación espacios de trabajo colaborativo con el mundo del trabajo durante todo el proceso de formación diferenciada, por medio de: pasantías, visitas técnicas, prácticas intermedias, formación dual, prácticas para la titulación u otras, que fortalezcan las trayectorias laborales de las y los estudiantes.
- iii. Articulación espacios de trabajo y colaboración con Instituciones de Educación Superior presentes en o vinculadas con el territorio, especialmente aquellas de carácter Técnico Profesional, para fortalecer las trayectorias formativas de las y los estudiantes.
- iv. Generación instancias que apoyen la actualización y perfeccionamiento de los docentes de la EMTP, en colaboración tanto con actores del sector productivo como con Instituciones de Educación Superior.



Propuestas de actividades

Teniendo como referencia los focos de trabajo, es necesario operacionalizar el quehacer de este organismo, para lo que se proponen actividades como:

- i. Revisar los perfiles de egreso de la o las especialidades, para analizar su pertinencia y contextualización al territorio específico (comuna, provincia, región)¹.
- ii. Generar convenios entre establecimientos y actores del mundo del trabajo para prácticas profesionales o estrategias de acercamiento temprano de las y los estudiantes.
- iii. Generar convenios de vinculación con organizaciones comunitarias, para el apoyo mutuo en diversos proyectos relacionados con las especialidades.
- iv. Generar acuerdos de colaboración entre establecimientos para potenciar aprendizajes a través del buen aprovechamiento de los recursos de aprendizaje disponibles.
- v. Implementar espacios de alternancia, que permitan complementar la formación de las y los estudiantes con experiencias situadas en el mundo del trabajo y en Instituciones de Educación Superior con carreras afines a las especialidades.
- vi. Evaluar cualitativamente la pertinencia de la formación de las y los estudiantes, en base a los resultados de experiencias de vinculación con el trabajo, prácticas profesionales y expectativas estudiantiles.
- vii. Actualizar técnica y tecnológicamente al cuerpo docente de los establecimientos educacionales, a través de pasantías o capacitación en empresas, Instituciones de Educación Superior u otros organismos relevantes.
- viii. Generar convenios con actores del mundo del trabajo y de la Educación Superior, para uso de equipamiento e infraestructura atingente a las prácticas actuales del mundo del trabajo.

¹ Lo anterior no implica eliminar o modificar lo descrito prescriptivamente en el currículo, pero si pueden agregarse nuevos objetivos de aprendizaje o aprendizajes esperados, contextualizarse a lo requerido por los sectores productivos o por el entorno, especificar o agregar nuevos criterios de evaluación, entre otras.

6.

Etapas para la conformación de un CADE TP

Las principales etapas sugeridas para la conformación del CADE TP son las siguientes:

- i. Por iniciativa del equipo directivo de un establecimiento, o de un conjunto de éstos, proponer al sostenedor o sostenedores, la necesidad de constituir un CADE TP (pudiendo desarrollarse en agrupación por sostenedor o con otros de la comuna, provincia o región). Este paso puede iniciarse también a la inversa, por iniciativa de un sostenedor o conjunto de éstos, o por redes de establecimientos del territorio.
- ii. Socializar con la comunidad escolar de cada establecimiento -consejo escolar, estudiantes, apoderados, apoderadas, docentes, asistentes de la educación-, los beneficios de crear un CADE TP o de incorporarse a uno ya formado, concitando la adhesión y colaboración de todos los estamentos correspondientes, además de identificar referencias para establecer relaciones con otros actores relevantes.
- iii. Solicitar apoyo a la Secretaría Regional Ministerial de Educación o el Departamento Provincial de Educación correspondiente, para coordinar los distintos establecimientos, invitándoles a participar en la primera reunión en respaldo de la iniciativa.
- iv. Organizar un equipo convocante, integrado por directores, directoras, jefes y jefas de UTP y de especialidades, de los establecimientos que conformarán el CADE TP inicialmente.
- v. Identificar a los principales actores del sector educacional (establecimientos e Instituciones de Educación Superior) y del trabajo de la región, provincia y/o comuna que podrían integrar el CADE TP, y que estén vinculados a la o las especialidades que imparte el o los establecimientos. Con esto, elaborar una propuesta preliminar de participantes.
- vi. Una vez identificados los posibles participantes, realizar una ronda de conversaciones uno a uno, invitándoles a participar en la iniciativa.
- vii. Convocar y realizar a una reunión en la que se acuerden conjuntamente los propósitos, implicancias y beneficios de constituir un CADE TP, tanto para los establecimientos como para las demás instituciones participantes.
- viii. Fijar regularidad, propósitos de los próximos encuentros, actividades y canales de comunicación formales con los distintos actores.
- ix. Definir una programación de actividades en función de los objetivos propuestos para el CADE TP.
- x. Asegurar la incorporación de este organismo en los instrumentos de planificación tanto a nivel de establecimiento educativo (PME, PEI, por ejemplo) como del sostenedor (PAL, PEL, otros).

Para la constitución de los CADE TP se puede contar con el apoyo de las Redes Futuro Técnico en los territorios.



7.

¿Qué actores deben ser considerados en un CADE TP?

Algunos de los actores clave a considerar al momento de conformar y ejecutar un CADE TP son:

- i. Directores, directoras y equipo de gestión de los establecimientos, incluyendo jefes o jefas de especialidades.
- ii. Coordinador(a) de EMTP de la Seremi de Educación, Departamento Provincial de Educación y/o del sostenedor.
- iii. Representantes del mundo del trabajo del territorio que comprende el CADE TP, como gerentes de empresas, encargados de producción, jefes de recursos humanos, dueños de medianas y pequeñas empresas, representantes de gremios de trabajadores de rubros afines a las especialidades.
- iv. Representantes de Fundaciones u ONG vinculadas al mundo de la educación y/o las especialidades en las que el CADE TP tendrá su foco.
- v. Representantes de Instituciones de Educación Superior presentes en o vinculadas al territorio que comprende el CADE TP, con carreras afines a sectores o especialidades correspondientes.
- vi. Representantes de Organismos del Estado que sean influyentes o incumbentes en las temáticas relacionadas con las especialidades que integran el CADE TP.
- vii. Egresados y egresadas de las especialidades de los establecimientos que se encuentren trabajando en el rubro.



8.

¿Cómo organizar la estructura de un CADE TP?

Se sugiere establecer una estructura liderada por un directorio, en el que exista representación de los distintos actores convocados: establecimientos educacionales, empleadores, trabajadores, Instituciones de Educación Superior, egresadas y egresados, organismos públicos, actores locales, entre otros.

Se recomienda que la orgánica del CADE TP considere un comité directivo que cuente con al menos con tres cargos. Se debe resguardar la diversidad de representación de actores entre las y los integrantes de este comité, incluyendo, al menos, a un representante de las comunidades educativas:

- i. Presidente(a): estará a cargo de liderar las sesiones del CADE TP, con base en los avances del plan de trabajo y los requerimientos que puedan surgir desde las comisiones de trabajo.
- ii. Vicepresidente(a): estará a cargo de la sistematización y seguimiento de los acuerdos y las actividades definidas, como ejes centrales del quehacer de este organismo.
- iii. Secretario(a) general: estará a cargo de la convocatoria de las sesiones, el registro de acta de estas y el desarrollo de acciones propias del CADE TP.

Junto con el comité directivo, se propone la conformación de comisiones de trabajo para abordar temáticas relevantes como: Espacios de práctica, lugares de alternancia, revisión de la pertinencia del currículo, desafíos emergentes del contexto laboral, entre otros.



Orientaciones para la implementación de un Consejo Asesor para el Desarrollo Educativo TP

