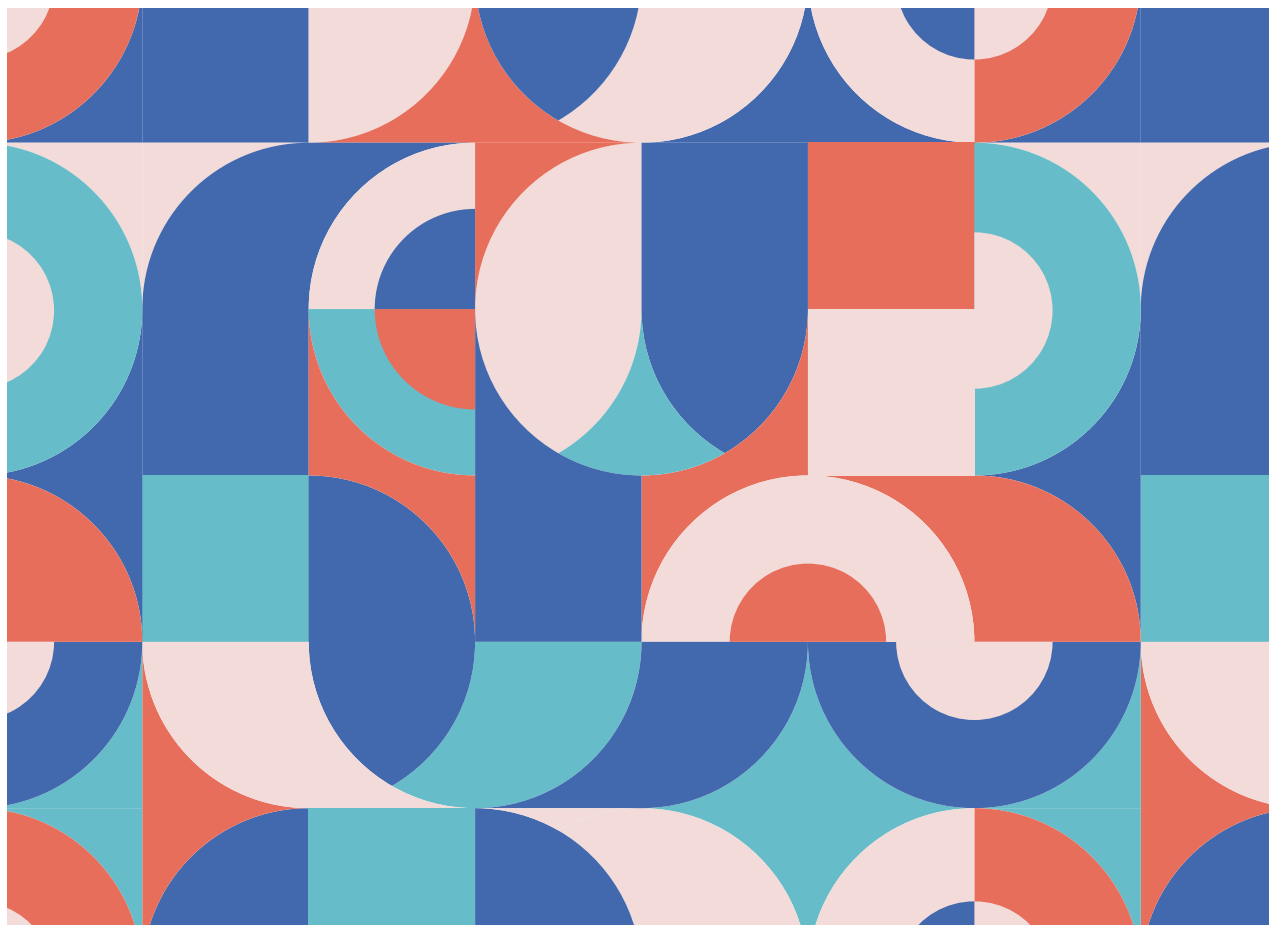


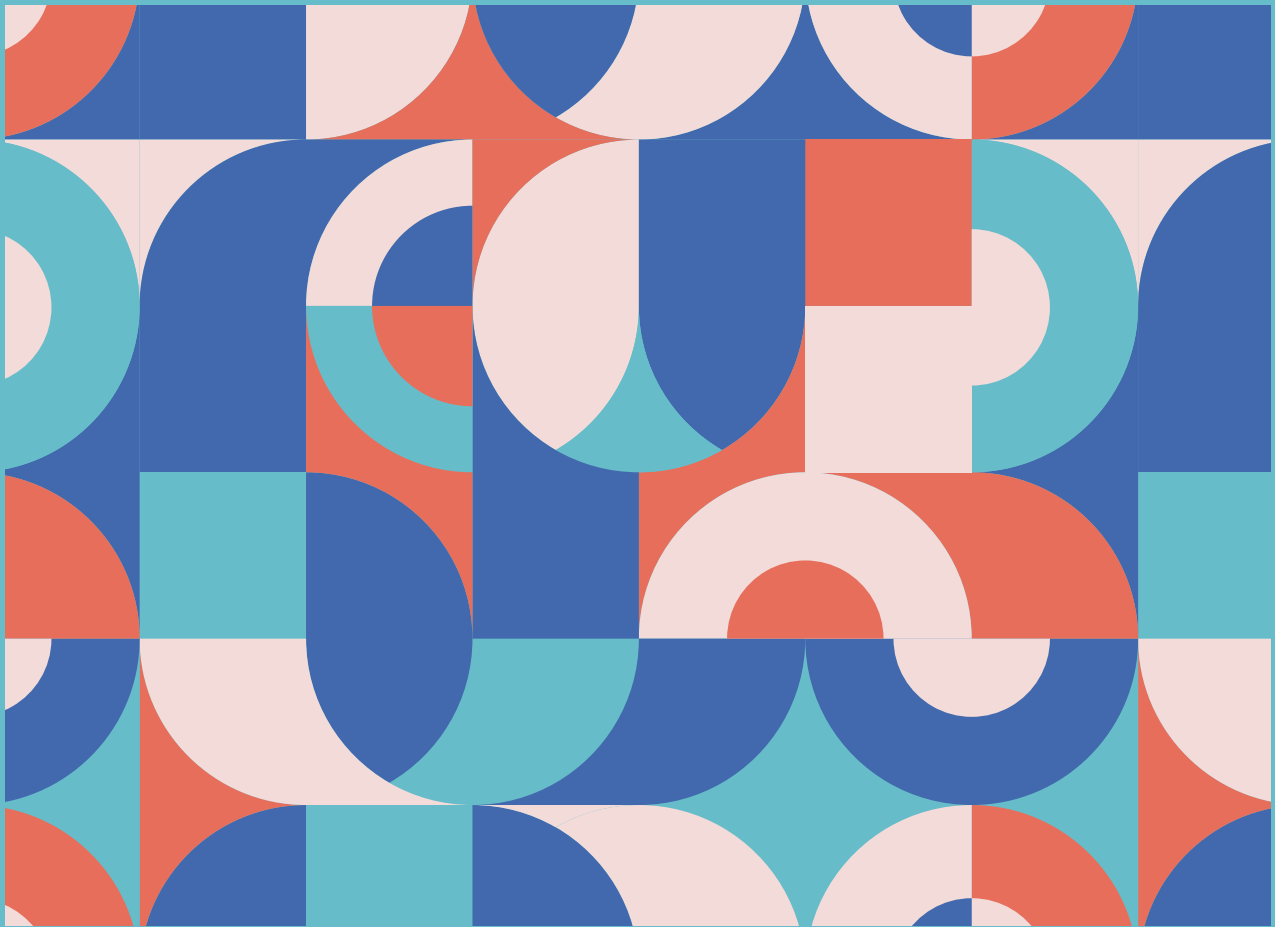


Estrategia Nacional de Educación y Formación Técnico Profesional

Actualización 2025



DICIEMBRE DE 2025



Estrategia Nacional de Educación y Formación Técnico Profesional

Actualización 2025

Estrategia Nacional de Educación y Formación Técnico Profesional. Actualización 2025

Consejo Asesor de Educación y Formación Técnico Profesional

Elaboración del documento: Consejo Asesor de Educación y Formación Técnico Profesional y secretaría técnica.

Edición y diseño: Unidad de Comunicaciones del Gabinete Ministerial de Educación.

Esta es una publicación del Ministerio de Educación, disponible bajo la Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivados 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

Para revisar los términos de la licencia, visite: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Santiago de Chile, enero de 2026.



Contenido

Recuadros	06
Figuras	06
Siglas y Acrónimos	06
Consejo Asesor de Educación y Formación Técnico Profesional	07
Presentación	10
Introducción	13
1. Antecedentes	16
1.1 El ciclo 2020-2025 de la Estrategia Nacional de EFTP	19
1.2 Tendencias globales de transformación	27
1.3 El estado de la Educación y Formación Técnico Profesional en Chile y el mundo	28
1.4 Los desafíos de la Educación y Formación Técnico Profesional en Chile	36
2. Marco Estratégico	40
2.1 Visión del Sistema de Educación y Formación Técnico Profesional	40
2.2 Misión del Sistema de Educación y Formación Técnico Profesional	41
2.3 Principios del Sistema de Educación y Formación Técnico Profesional	42
3. Plan Estratégico	45
3.1 Contexto del Plan Estratégico	45
3.2 Ejes de Trabajo, Objetivos Estratégicos, Líneas de Acción, Acciones Estratégicas y Metas hacia 2050	48
3.3 Resumen Plan Estratégico	79
4. Próximos pasos	84
5. Referencias	86

Recuadros

Recuadro 1 - El Ecosistema TP	17
Recuadro 2 - Comité Operativo del Consejo TP	25
Recuadro 3 - Por una buena vida: aspiraciones sobre el futuro de estudiantes TP	30
Recuadro 4 - Gobernanza del sistema TP	34

Figuras

Figura 1 - Educación formal, no formal e informal en la EFTP	17
Figura 2 - El Ecosistema TP	18
Figura 3 - Composición del Comité Operativo del Consejo Asesor TP	25
Figura 4 - Participantes del proceso participativo	30
Figura 5 - La Estrategia TP y sus vínculos	45
Figura 6 - Plan Estratégico	49

Siglas y Acrónimos

BNE	Bolsa Nacional de Empleo	IES	Instituciones de Educación Superior
CADE-TP	Consejo Asesor de Desarrollo Educativo Técnico Profesional	IES TP	Instituciones de Educación Superior Técnico Profesional
CEDEFOP	Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional	INJUV	Instituto Nacional de la Juventud
CFT	Centro de Formación Técnica	IP	Instituto Profesional
CFTE	Centro de Formación Técnica Estatal	ITT	Innovación y Transferencia Tecnológica
CNA	Comisión Nacional de Acreditación	MCTP	Marco de Cualificaciones Técnico Profesional
CNEP	Comisión Nacional de Evaluación y Productividad	ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
CORFO	Corporación de Fomento de la Producción	OEA	Organización de Estados Americanos
CTCI	Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación	OIT	Organización Internacional del Trabajo
CUT	Central Unitaria de Trabajadores	ONU	Organización de Naciones Unidas
EFTP	Educación y Formación Técnico Profesional	OTEC	Organismo Técnico de Capacitación
EMTP	Educación Media Técnico Profesional	PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
EPJA	Educación de Personas Jóvenes y Adultas	SDPD	Sistema de Desarrollo Profesional Docente
ESTP	Educación Superior Técnico Profesional	SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
ESUP	Educación Superior	SLEP	Servicio Local de Educación Pública
FTP	Formación Técnico Profesional	STEM	Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas
GORE	Gobierno Regional	TP	Técnico Profesional
		UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Consejo Asesor de Educación y Formación Técnico Profesional

Integrantes del Consejo

Nicolás Cataldo Astorga, Ministro de Educación

Giorgio Boccardo Bosoni, Ministro del Trabajo y Previsión Social

Álvaro García Hurtado, Ministro de Economía, Fomento y Turismo

Nicolás Grau Veloso, Ministro de Hacienda

Antonia Orellana Guarello, Ministra de la Mujer y la Equidad de Género

Aldo Valle Acevedo, Ministro de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación

Susana Jiménez Schuster, Presidenta de la Corporación de la Producción y el Comercio (CPC)

Rosario Navarro Betteley, Presidenta de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOPA)

Ana Bell Jaras, Representante de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT)

Rodrigo Egaña Baraona, Director de Educación Pública

Paulo Solari Alliende, Representante del Consejo de IES TP CRUCH

Ramón Rubio Donoso, Presidente CFTECh

Sergio Morales Díaz, Presidente Vertebral

Marta Estruch Abadie, Gerente General SNA Educa

Pablo Kusnir Avendaño, Gerente General Corporación Educacional SOFOFA

Viviana Pardo Muñoz, Representante Corfo

Romanina Morales Baltra, Directora del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence)

Ximena Rivillo Oróstica, Directora Ejecutiva ChileValora

Andrés Bernasconi Ramírez, Presidente de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA)

Luz María Budge Carvallo, Presidenta del Consejo Nacional de Educación (CNED)

Marisol Latorre Navarro, Presidenta del Consejo de la Agencia de Calidad de la Educación

Marcelo Cofré Seguel, Representante de docentes TP

Rodrigo Silva Iñiguez, Presidente Asociación Nacional de Cooperativas de Chile

Evelyn Henríquez Cádiz, Representante Consejo Nacional Consultivo de las Empresas de Menor Tamaño

María Eugenia López Zalaquet, Representante Acción Colectiva por la Educación

Valentina Quiroga Canahuate, Fundación Chile

Secretaría Técnica

Cristian Lincovil Belmar, Secretario Ejecutivo de Educación Media Técnico Profesional

Alejandro Villela Díaz, Jefe de División de Educación Técnico Profesional de Nivel Superior

Mariana Herrera Ugarte, Coordinadora Desarrollo de Políticas Públicas SEEMTP

Bastián Torres Salgado, Encargado Departamento Desarrollo y Fortalecimiento ESTP

Andrés Lazcano Astorga

Sebastián Elgueta Díaz-Muñoz

Paola Nuñez Romo

Martín Aranzaes Jimenez

Equipo consultor PNUD

Agradecimientos

El Consejo Asesor TP quiere agradecer a todas aquellas exautoridades que participaron como consejeros y consejeras durante este periodo de actualización de la Estrategia Nacional de EFTP, así como a todas las personas que participaron como representantes de las diferentes instituciones en el Comité Operativo del Consejo. Finalmente, extiende sus agradecimientos a los investigadores Klaudio Duarte, de la Universidad de Chile, y María José Valdebenito, de la Universidad Alberto Hurtado, así como a sus equipos de investigación, quienes fueron responsables de la realización del estudio de aspiraciones estudiantiles en la ETP, y de gobernanza del sistema de EFTP, respectivamente, que sirvieron como insumos relevantes para la construcción de esta actualización de la Estrategia Nacional de EFTP.



Presentación

En la última década Chile ha puesto especial atención a la Educación y Formación Técnico Profesional en tanto pilar estratégico para el desarrollo sostenible del país y sus regiones, así como para el bienestar personal y colectivo de quienes eligen este tipo de educación para llevar adelante sus proyectos de vida. Esta segunda actualización de la Estrategia Nacional de Educación y Formación Técnico Profesional busca apuntalar los avances alcanzados y atender los desafíos pendientes, teniendo en consideración la velocidad de los cambios tecnológicos y las tendencias laborales y formativas de Chile y el mundo.

Durante los últimos veinte años Chile ha transitado desde una concepción principalmente productiva de la Formación Técnico Profesional, en el sentido de formar fuerza laboral cualificada para ayudar a la producción del país, a una visión más amplia e integral, que pone en el centro el bienestar de las personas y el desarrollo humano y sostenible de las comunidades. De allí nuestro interés por conocer las aspiraciones de las y los estudiantes técnico-profesionales del país a través del estudio Por una buena vida, realizado junto a la Universidad de Chile entre los años 2022 y 2024, y que en alguna medida inspira la presente actualización.

En línea con lo anterior, la Estrategia TP busca consolidar un sistema cohesionado, coordinado y permeable, que asegure una formación orientada al bienestar de las personas, integrando educación, capacitación y trabajo para enfrentar adecuadamente los desafíos económicos, tecnológicos, productivos y sociales de Chile y sus regiones. Esto implica asegurar la pertinencia entre la formación y las necesidades de desarrollo humano, social y económico del país, poniendo énfasis en habilidades digitales y en infraestructura tecnológica, en constante coordinación y alianza con el sector productivo nacional.

En ese sentido, esta Estrategia TP muestra de manera concreta la vinculación público-privada e intersectorial del ecosistema técnico profesional, concibiéndose desde su diseño como un instrumento de política pública que tiene el mandato de conectarse, complementarse y generar sinergias con una serie de otras estrategias y políticas correspondientes a sectores con los que tiene interacciones permanentes, como los Ministerios de Hacienda, Economía y Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), la CORFO, la Corporación de Producción y el Comercio (CPC) y la SOFOFA, entre otros.

La presente actualización incorpora de forma central la inclusión, la equidad y la igualdad de género, enfrentando la segregación vocacional, las desigualdades territoriales y la discriminación en el sector. Este es un desafío pendiente del sistema técnico profesional, levantado por quienes integran el Consejo Asesor TP y mencionado, a su vez, por las y los estudiantes consultados en el estudio Por una buena vida (Mineduc y Universidad de Chile, 2024). Esa es, por lo demás, la mayor expectativa de este instrumento: alcanzar las aspiraciones por una buena vida de quienes escogen este tipo de formación.

El desarrollo de Chile está profundamente ligado al desarrollo de la educación técnico profesional. Esta Estrategia TP, con ya dos actualizaciones (2020 y 2025), se ha erigido como un instrumento esencial para impulsar ese desarrollo, incorporando la experiencia de distintos actores vinculados al ecosistema, aunando esfuerzos y generando acuerdos para construir una visión a largo plazo para el sistema de Educación y Formación TP. En ese sentido, esta Estrategia es y debe seguir siendo una política de Estado.

Nicolás Cataldo
Ministro de Educación



Introducción

La Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP) tiene por esencia el aprendizaje práctico, que busca que los y las estudiantes desarrollen herramientas para desenvolverse en un contexto de trabajo digno y que potencie su desarrollo integral. En ella se engloba a un conjunto de instituciones y funciones, que se ha trabajado por consolidar como un sistema. Este sistema TP encuadra la educación técnico profesional del sistema formal, la formación para el trabajo, la certificación de las competencias laborales, y los mecanismos que permiten que las instituciones formadoras, las reguladoras e impulsoras de políticas públicas, tengan una vinculación coherente y coordinada.

Al tratarse de un espacio de convergencia entre el mundo de la educación y el del trabajo, así como de los diversos actores involucrados en ellos, los intereses, necesidades y prospectivas de desarrollo tanto de estudiantes como de sus comunidades y sector productivo son el elemento clave que debe verse reflejado en la forma y funcionamiento que adopta el sistema. Éste debe apuntar al aumento del bienestar de las personas, desde sus capacidades para desenvolverse como agentes activos del mundo del trabajo y sus transformaciones, avanzando en un mayor desarrollo para el país y sus comunidades, con especial énfasis en que éste sea sostenible para las generaciones venideras. Implica además considerar elementos como la pertinencia de la oferta formativa, la empleabilidad y el abordaje de las brechas de capacidades técnicas en los diferentes sectores económicos como elementos transversales para una vinculación fluida entre los mundos de la formación y del trabajo.

El documento que aquí se presenta es reflejo de un trabajo intersectorial, con participación activa tanto del mundo público como de actores privados y de la sociedad civil, y que se sustenta en esfuerzos de larga data. Sobre lo construido por comisiones previas que tuvieron por foco problematizar la EFTP y sus estructuras, generando recomendaciones a la política pública, el año 2016 se institucionaliza el Consejo Asesor de Formación Técnico Profesional (en adelante, Consejo Asesor TP), con la participación de ministerios, instituciones formadoras, representantes de empleadores, trabajadores y expertos en la materia, quedando consagrado su trabajo en la primera versión de la Estrategia Nacional de Educación y Formación Técnico Profesional (en adelante, Estrategia TP), en 2018. Posteriormente, al quedar el Consejo Asesor TP y la Estrategia TP consagrados en la ley 21.091 (2018), se publica en 2020 una primera actualización, que define tres ejes de trabajo y cinco dimensiones transversales para hacer frente a los principales nudos críticos identificados en el sistema. Este documento representa la segunda actualización de esta Estrategia TP, que busca delinear los énfasis propuestos para los próximos 5 años, así como robustecer en la definición del horizonte que se visualiza para la EFTP en el largo plazo, reconociendo que el fortalecimiento del sistema requiere políticas que apoyen a todas sus instituciones, estatales y privadas, asegurando que todas las y los estudiantes tengan acceso a formación de calidad.

Es relevante señalar que, ya que el de la EFTP es un sistema que se integra en esfuerzos más amplios de desarrollo país, la Estrategia TP también debe entenderse en su interrelación con otras iniciativas, como estrategias, políticas y planes de otros ministerios o sectores, además de verse fortalecida también por los esfuerzos privados alineados a la misión y visión del sistema.

Para el diseño de esta actualización, el Consejo Asesor TP trabajó de forma paralela con sesiones plenarios, reuniones de trabajo e investigaciones complementarias, que buscaron levantar y sistematizar miradas relevantes para el sistema, específicamente las de estudiantes y actores involucrados en la gobernanza. Además, por iniciativa de las y los consejeros, durante 2024 trabajó un Comité Operativo con representantes de los diferentes tipos de instituciones participantes, instancia que trabajó durante todo el año con el objetivo de fortalecer espacios de coordinación entre actores públicos y privados para el impulso de la Estrategia TP vigente, en línea con las necesidades de desarrollo sostenible del país y con su reactivación educativa, social y económica. Del trabajo realizado en esta instancia surgieron una serie de recomendaciones para la Estrategia TP, las que han sido recogidas en el diseño de su Plan Estratégico.

El documento se estructura en cuatro secciones principales. Comienza por un capítulo de antecedentes, que recoge los principales avances del Sistema TP durante el periodo de vigencia de la versión 2020 de la Estrategia TP, destacando las principales iniciativas para cada uno de sus tres ejes; explicita transformaciones a nivel global que tienen incidencia en la actualización de un diagnóstico para el sistema y sus necesidades, así como las principales tendencias en el desarrollo de los sistemas de educación y formación técnico profesional a nivel mundial; y resume los desafíos que aún requieren ser abordados con prioridad para avanzar hacia el estado deseado de la EFTP. A continuación, se presenta el marco estratégico, con una actualización de la misión y visión, así como la definición de siete principios que orientan de manera transversal en el documento y buscan proporcionar un entendimiento común acerca de las bases fundamentales que sustentan el sistema. Luego de ello, se propone un Plan Estratégico, que define cuatro ejes de trabajo, objetivos estratégicos, líneas de acción, acciones estratégicas y metas de largo plazo basadas en la visión del sistema. Finalmente, se proponen los próximos pasos que, a consideración del Consejo Asesor TP, debiesen tomarse para avanzar en lo aquí propuesto. Cabe destacar que el Plan Estratégico buscó instalar lineamientos claros y definidos, pero con un amplio espacio para que las diferentes instituciones puedan elegir la mejor forma de materializarlos en sus propias iniciativas, planes y políticas durante los próximos cinco años.



1. Antecedentes

Desde 2016, con la creación del Consejo Asesor de Formación Técnico Profesional, Chile ha redoblado los esfuerzos por que la Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP)¹ se transforme en un campo de política de Estado que apoye firmemente el desarrollo social y económico sostenible, así como las trayectorias de educación y trabajo de la población, en línea con el principio del trabajo decente. En esta línea, desde el ámbito público y privado en el sector se han tendido naturalmente a la colaboración y la búsqueda de una mayor coordinación entre los diversos actores de lo que se ha denominado el *ecosistema TP*.

Parte de este proceso de largo plazo implica que existen diagnósticos y necesidades mayormente compartidos, que facilitan la revisión de nuevos cambios y antecedentes en función del trabajo ya realizado. En consecuencia, el Consejo Asesor TP acordó realizar una revisión del Estado del Arte que actualice los principales desafíos que enfrenta el sistema de Formación Técnico Profesional² de cara al cumplimiento de su misión de ‘desarrollar la diversidad de talentos y capacidades de las personas a lo largo de sus vidas, de acuerdo con las necesidades económicas, sociales y de sustentabilidad del país [...]’ (Mineduc & Mintrab, 2020, p. 10).

En el proceso de levantamiento de los antecedentes para la actualización de la Estrategia TP se revisaron, entre otros, referentes de política pública nacionales e internacionales, recomendaciones de organismos internacionales, documentos académicos, estudios de la situación del mundo del trabajo y el desarrollo tecnológico; además del desarrollo de investigaciones, análisis y procesos participativos enfocados específicamente en aquellos ámbitos en que se requería profundizar en la situación nacional.

1 - A lo largo de este documento se utiliza Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP), como homólogo a la denominación recomendada por UNESCO, de Technical and Vocational Education and Training (TVET), que apela al reconocimiento de los procesos que combinan educación y trabajo, incluyendo instancias en el ámbito de la educación, capacitación y desarrollo de habilidades relacionadas con el mundo productivo, y que contribuyen al desarrollo personal, social, económico y al aprendizaje a lo largo de la vida (UNESCO, 2016a). En algunos casos, con el fin de simplificar, se utiliza solamente la sigla TP.

2 - Según ha sido definido en la Ley 21.091, art.15

Recuadro 1 - El Ecosistema TP

Según lo establecido en la Ley 21.091, “se entenderá por formación técnico profesional todo proceso de enseñanza de carácter formal y no formal, que contemple el estudio de las tecnologías y las ciencias relacionadas, el desarrollo de aptitudes, competencias, habilidades y conocimientos relacionados con ocupaciones en diversos sectores económicos. Deberá promover el aprendizaje permanente de las personas y su integración en la sociedad.

En el ámbito de la enseñanza formal, la formación técnico profesional considera los niveles de educación media de formación técnico profesional y el nivel de educación superior técnico profesional, así como la modalidad de educación de adultos en el nivel de educación media técnico profesional. En el ámbito de la enseñanza no formal considera todo tipo de formación orientada al mundo del trabajo. Asimismo, contempla todos aquellos mecanismos que faciliten la articulación entre ambos tipos de enseñanza, permitiendo la conformación de trayectorias educativas y laborales.”

Al hablar de un ecosistema TP, se hace referencia a todas las instituciones involucradas en la provisión de este tipo de formación, así como aquellos encargados de su regulación, del diseño e implementación de políticas públicas para su desarrollo, y una serie de otros actores que tienen incidencia desde el diseño e implementación sectorial o local de iniciativas.

Figura 1 - Educación formal, no formal e informal en la EFTP

	Características	Entidad Reguladora	Instituciones formadoras	Instituciones certificadoras	Credenciales
Educación formal	Estructurada Forma Sistemática y Secuencial	Mineduc Instituciones SAC	Liceos, Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica, Universidades	Mineduc IES	Técnico de nivel medio, Técnico de nivel superior, Título Profesional
Educación no formal	Programa sistemático No necesariamente evaluado	Mintrab Sence	OTEC Empresas		Certificado de formación en oficios
Educación informal	Forma no estructurada proviene de la familia, medios de comunicación, experiencia laboral y entorno relevante	Mintrab ChileValora		Centros Certificadores	Certificación de competencias laborales

Fuente: Elaboración propia

Instituciones formadoras y credenciales

En el ámbito de la educación no formal e informal, el ente regulador es el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Según establece la Ley 19.518 (1997), por medio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence), se organiza la oferta de programas de capacitación, los que corresponden a aquellos procesos destinados a “promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía”. Estas acciones de capacitación pueden realizarse directamente por las empresas, o a través de los organismos técnicos de capacitación (OTEC). Por su parte, la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, es el servicio público encargado del reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas. La evaluación

y certificación de competencias laborales se realiza en base a un perfil ocupacional, definido de forma tripartita mediante un acuerdo entre empleadores, trabajadores y el Estado, y es desarrollada por entidades ejecutoras acreditadas, denominadas Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

Otros actores participantes del sistema

Además de Mineduc y Mintrab, que tienen la responsabilidad directa de regular la provisión, las certificaciones, y de impulsar políticas públicas y programas abocados a la mejora continua de la educación TP, la capacitación y certificación de competencias laborales, existen otras instituciones públicas con una participación incidente en el ecosistema.

Sumado a ello, la EFTP debe responder a los requerimientos sectoriales de capacidades técnicas pertinentes, así como ofrecer a quienes transitan por ella oportunidades de desarrollo de trayectorias asociadas a los distintos ámbitos económicos, por lo que la comunicación y vinculación con ministerios sectoriales resulta primordial.

Para responder a su objetivo de aportar al desarrollo sostenible del país, la EFTP debe vincularse con las políticas laborales, económicas, de género y de ciencia, tecnología, conocimiento e innovación (CTCI), y políticas sectoriales, implicando un permanente trabajo interinstitucional con las secretarías de Estado responsables de cada una de estas materias.

Finalmente, son también parte constituyente de este ecosistema aquellos actores como estudiantes, trabajadores y trabajadoras, personas formadoras y empleadoras, y representantes de las comunidades locales, ante todas las cuales la formación técnico profesional debe medir su pertinencia, debiendo responder de manera coordinada a sus intereses y necesidades.

El llamado de la Estrategia TP es a considerar una forma de trabajo que permita aprovechar todas estas interacciones, y responder a los requerimientos de todas las actorías relevantes de la EFTP.

Figura 2 - El Ecosistema TP



Fuente: Elaboración propia

1.1 El ciclo 2020-2025 de la Estrategia Nacional de EFTP

El año 2020, tras la deliberación del Consejo Asesor TP, se publicó la primera actualización de la Estrategia TP luego de la formalización de su rol mediante la incorporación en la Ley 21.091. Con ello, se revisa la primera versión de la Estrategia TP, publicada en 2018, y se avanza en el desafío de generar una política de Estado para la EFTP. Los principales cambios introducidos en ella, y que avanzan en esta dirección, son:

- La definición de una Misión explícita para la EFTP en Chile, centrada en las capacidades de las personas, sus trayectorias de vida, y el aporte de la EFTP al desarrollo sostenible del país. Esto, en línea con las recomendaciones de organismos internacionales para ese momento (OECD, 2019; UNESCO, 2016a, 2016b).
- La identificación e incorporación de dimensiones transversales, que complementan los ejes de trabajo de la Estrategia TP, integrando elementos clave para atender al contexto social y económico del país y el mundo.

A través de estos cambios, la Estrategia TP visibiliza y reconoce de manera formal una mirada amplia de la EFTP que, por un lado, atiende simultáneamente las necesidades de desarrollo del país, de la industria y de las y los ciudadanos; y por otro, convoca a actores públicos y privados más allá de los ámbitos estrictamente educativos y laborales.

Estas declaraciones estratégicas son recogidas y operativizadas a través de tres ejes de trabajo que buscan fortalecer y dar sostenibilidad al sistema de EFTP:

1. Trayectorias de estudiantes y trabajadores.
2. Mundo del trabajo como espacio de aprendizaje.
3. Fortalecimiento de las capacidades del sistema FTP³.

Este entramado de iniciativas refleja un esfuerzo por fortalecer la EFTP en todas sus dimensiones, promoviendo trayectorias de vida con oportunidades de desarrollo personal y profesional, y contribuyendo así al desarrollo sostenible del país.

3 - En este caso, se utiliza la sigla FTP en lugar de EFTP, para respetar la nomenclatura utilizada en el documento al que se hace referencia.

Avances en el eje 1: Trayectorias de Estudiantes y Trabajadores

Este eje traza como propósito generar condiciones en el sistema EFTP para facilitar que las personas construyan trayectorias en función de sus intereses y capacidades. Durante este período, se han visto importantes avances, asociados fundamentalmente a su abordaje a través del currículum y mecanismos de conexión entre los diferentes espacios del subsistema de EFTP.

Entre las principales iniciativas desarrolladas en estos años, vale la pena destacar:

1. Fortalecimiento de las oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida, articulando programas e iniciativas de distintos actores públicos y privados. Entre ellos, se puede mencionar:

- Incorporación de procesos de capacitación y certificación de competencias laborales en establecimientos de EMTP y Centros de Formación Técnica Estatales (CFTE).
- Creación de la Ficha de Caracterización Única para la Educación Superior Técnico Profesional (ESTP), que busca la promoción de programas de acompañamiento que faciliten y fortalezcan la permanencia, la progresión académica y la titulación oportuna.
- Articulación en la formación de oficios en Educación de Personas Jóvenes y Adultas (EPJA) entre MINEDUC y SENCE.
- Estrategia de implementación curricular de alternancia con instituciones de educación superior en liceos TP.
- Reconocimiento de certificaciones de competencias laborales de ChileValora en la ESTP.
- Avances en la implementación del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP).
- La ESTP se ha consolidado como un espacio de formación y aprendizaje para jóvenes y personas adultas, sobre todo tras la pandemia por COVID-19 y la intensificación de modalidades más flexibles, como la formación en línea y el *b-learning*, que surgen como respuesta.

2. Articulación territorial e intersectorial en torno a la Educación Técnico Profesional, lo que ha sido clave para robustecer los aprendizajes en los niveles medio y superior, incluyendo la EPJA.

- En el proceso de actualización de las bases curriculares de EMTP, la conexión con la educación superior, la capacitación y la certificación de competencias ha jugado un rol preponderante en un proceso marcado por el diálogo con actores sectoriales públicos y privados.
- En ESTP, las instituciones han profundizado en procesos de rediseño e innovación curricular, ya sea de manera independiente (a través de sus mecanismos establecidos) o apoyados por iniciativas públicas como el Fondo de Desarrollo Institucional, previamente sólo abierto a las universidades, o el programa IP-CFT 2030.

3. Avances en condiciones que faciliten las trayectorias desde un enfoque integral de derechos, facilitando que estas se desarrollen en espacios libres de discriminación. Avances relevantes en ello son:

- Promulgación e implementación de la Ley 21.369 (2021) que Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, contexto en el cual se ha implementado la Comisión de Género y Diversidades para la ESTP.
- Recomendaciones y Orientaciones del Consejo Asesor en Salud Mental para la Educación Superior en 2023.
- Actualización del Plan de Acción de Género e Inclusión para la ESTP.
- Publicación de orientaciones pedagógicas para una EMTP libre de sesgos de género.
- Actividades de formación para docentes de EMTP relacionadas con temáticas de inclusión e igualdad de género, desarrolladas en el marco del programa Redes Futuro Técnico, en todas las regiones del país.

Avances en el eje 2: Mundo del Trabajo, un Espacio de Aprendizaje

A través de este eje se busca robustecer y consolidar la participación de los sectores económicos y de las y los trabajadores en el sistema formativo. Los avances del período han estado relacionados con el fortalecimiento de los espacios de articulación con la industria, y el vínculo directo entre el desarrollo productivo y tecnológico y la EFTP.

Los principales avances del periodo pueden resumirse en:

1. Espacios e iniciativas de articulación intersectorial y educación-trabajo. Algunos elementos relevantes han sido:

- Consolidación del programa Redes Futuro Técnico, con el objetivo de fortalecer las capacidades de trabajo en red de los establecimientos EMTP de cada región, tanto entre ellos como con el ecosistema técnico profesional, de acuerdo con las políticas del Mineduc, y con foco en el desarrollo de aprendizajes relevantes para las trayectorias de vida de los y las estudiantes.
- Realización de poblamientos sectoriales del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP), ampliando la cobertura de su aplicación a diversos sectores económicos, y con ello los referentes contruidos en conjunto para el diálogo entre el mundo de la EFTP y del trabajo.
- Avances en la construcción de un estándar para el desarrollo de poblamientos del MCTP, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de procesos apropiados, con la inclusión de actores repre-

sentativos de cada sector, y de resultados que entreguen certezas para su uso por parte de las instituciones formativas y del mundo laboral.

- Realización de convenios entre ChileValora e IES TP, con el objetivo de reconocer la certificación de competencias laborales como aprendizajes previos en el acceso a programas de educación superior, y también como complementos a las titulaciones al momento de egresar.
- Realización de convenios entre SENCE y Centros de Formación Técnicas Estatales con el objetivo de capacitar en oficios que se articulan posteriormente con las Carreras TNS impartidas por dichas instituciones de educación superior. También realización de convenios con sostenedores públicos de establecimientos de EMTP para la capacitación de jóvenes de cuarto año medio en competencias de ciberseguridad y soldadura.
- Utilización por parte de empresas de Programa Aprendices para el desarrollo de prácticas laborales.

2. Fomento a la participación de diferentes actores del ecosistema TP en instancias consultivas y resolutivas. Iniciativas relevantes vinculadas a ello han sido:

- Incorporación del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, de representantes de Cooperativas y empresas de menor tamaño, y de docentes de la educación TP como parte del Consejo Asesor TP.
- Publicación de orientaciones y fomento a la creación de Consejos Asesores de Desarrollo Educativo para la EMTP (CADE-TP), buscando con ello que liceos o conjuntos de liceos cuenten con un espacio directo de interacción con su entorno socio-productivo relevante (actores públicos, privados y de la sociedad civil), para apoyar la mejora continua en la calidad y pertinencia de la formación.
- Incorporación de representantes de CFT e IP como miembros de la gobernanza de la educación pública en los comités directivos y/o consejos locales de educación que acompañan a los Servicios Locales de Educación Pública.

3. Involucramiento con Desarrollo Productivo y Social, enfocándolo como un eje clave para fortalecer la pertinencia del sistema EFTP. Algunas iniciativas relevantes han sido:

- Participación institucional, tanto del Ministerio de Educación como del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en el desarrollo e implementación de iniciativas intersectoriales como el Plan de Acción de Hidrógeno Verde y el Pacto Magallanes, considerando elementos como la incorporación de ejes relativos a capacidades humanas.
- Puesta en marcha de la Estrategia Innova TP, liderada por la Subsecretaría de Educación Superior, que ha avanzado en la incorporación de las instituciones de educación superior técnico profesional en los ecosistemas innovadores regionales y el Sistema Nacional CTCI.

Avances en el eje 3: Fortalecimiento de las Capacidades del Sistema FTP

Este eje está enfocado en mejorar la coordinación entre las instancias vinculadas con la calidad de la formación, pertinencia y despliegue territorial del sistema EFTP, así como las competencias técnicas de los actores que lo componen.

Algunos de los principales avances del periodo son:

1. Fortalecimiento de la institucionalidad asociada a la EFTP, avanzando en la formalización de las funciones asociadas al desarrollo del sistema, así como en la creación de mejores herramientas para lograrlo. Algunas iniciativas que destacan son:

- Creación de la Comisión Asesora de Cualificaciones, como instancia pública consultiva para asesorar en el proceso de diseño, elaboración, implementación, revisión y actualización del MCTP.
- Implementación de los Consejos Regionales de Capacitación, para incidir en las políticas de Sence en el ámbito regional.
- Creación de Comisión Asesora de Prospección Laboral en 2021 y publicación de Estrategia en 2023, para aportar a la pertinencia de la formación profesional con información del mercado del trabajo, considerando transformaciones tecnológicas, ecológicas y demográficas.
- Continuidad del programa IP-CFT 2030, desarrollado en conjunto entre Mineduc y CORFO, con el objetivo de apoyar a las IES TP en la incorporación de herramientas de innovación y transferencia tecnológica (ITT), con una inversión de \$1.086 millones para el periodo 2024–2025.
- Establecimiento de un convenio de transferencia de datos entre la Subsecretaría de Educación Superior y Mintrab en 2024, para facilitar el seguimiento de trayectorias educativas y laborales.
- Promulgación de la Ley de Modernización y Fortalecimiento del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales en 2024, lo que ha permitido que ChileValora robustezca su estructura y financiamiento, promoviendo la descentralización mediante la creación de oficinas regionales, entregando mayor pertinencia y contextualización a las realidades locales. Además de ello, este sistema ha avanzado en la generación de un manual con orientaciones para el diseño curricular utilizando los perfiles laborales de ChileValora y el MCTP; una guía de apoyo técnico para determinar congruencias entre perfiles ocupacionales y carreras TP; y un estudio sobre conocimiento, uso y valoración del Sistema Nacional de Competencias Laborales en la Educación Superior TP.
- Implementación de los nuevos criterios y estándares de acreditación para las IES TP, permitiendo enriquecer la formación de los y las estudiantes con dos funciones misionales complementarias a la docencia: vinculación con el entorno productivo y social e innovación e investigación aplicada.

2. Infraestructura y Equipamiento de la EFTP, buscando que las instituciones cuenten con los elementos necesarios para la realización de procesos formativos.

- En la EMTP, entre 2020 y 2025 se destinaron cerca de \$32.280 millones para equipamiento asociado a las especialidades, además de transferencias por más de \$10.000 millones para la adquisición de equipamiento en los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP), y se implementó un programa de acompañamiento técnico-pedagógico para éstos últimos, en colaboración con la Dirección de Educación Pública, con un financiamiento de \$2.678 millones.
- En ESTP, por su parte, entre 2020 y 2025 se ha invertido cerca de \$66.817 millones en materia de equipamiento e infraestructura para los CFT Estatales, \$3.250 millones como parte de asignaciones Educación Superior Regional, además de \$22.650 millones en fondos concursables y aportes para el desarrollo de IES TP en general, por medio del Fondo de Desarrollo Institucional de Áreas Estratégicas para el subsistema Técnico Profesional, de los cuales un 74,5% (\$16.869 millones) benefició a IP y CFT privados.

3. Coordinación y articulación de instrumentos públicos, considerando explícitamente las interacciones con programas de distintas Secretarías de Estado y alineando esfuerzos para aprovechar las sinergias existentes. A modo de ejemplo:

- El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en la definición de la Estrategia de Prospección Laboral, ha incorporado entre sus mandatos el generar información relevante para el subsistema de EFTP, mientras que la Política Nacional de Capacitación se considera parte integrante de la Estrategia Nacional de EFTP y tiene entre sus principios la articulación con la educación formal.
- Aspectos similares se pueden apreciar en otras políticas, como la incorporación de iniciativas orientadas a la EFTP en la Política Nacional de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI) y en políticas sectoriales como el Plan de Hidrógeno Verde del Ministerio de Energía y la Estrategia Nacional de Soberanía para la Seguridad Alimentaria del Ministerio de Agricultura.

Recuadro 2 - Comité Operativo del Consejo TP

Al inicio del proceso de actualización de la Estrategia TP, el Consejo Asesor identificó la necesidad de contar con una instancia que permitiese dar un impulso intersectorial a iniciativas prioritarias comprometidas para el periodo 2020-2025, que a su vez pudiese sistematizar aprendizajes en torno a la coordinación intersectorial público-privada en el ecosistema de la EFTP.

Figura 3 - Composición del Comité Operativo del Consejo Asesor TP



En marzo de 2024 fue constituido el Comité Operativo del Consejo, instancia que trabajó durante todo el año con el objetivo de fortalecer espacios de coordinación entre actores públicos y privados para el logro de acuerdos comprometidos, alineados con las necesidades de desarrollo sostenible del país y con su reactivación educativa, social y económica. Para organizar el trabajo, se recogieron de la Estrategia TP una serie de acciones de mediano plazo que tuvieron como principio la colaboración intersectorial y público-privada.

Buscando ser un espacio asociado al Consejo, pero con un carácter vinculado a la ejecución directa de acciones, participaron de él representantes técnicos de ministerios, instituciones educativas, trabajadores y trabajadoras, y agrupaciones de empleadores.

Del trabajo realizado en esta instancia surgieron una serie de recomendaciones para la Estrategia TP, las que fueron recogidas en la elaboración de este documento. Estas se resumen en:

Definir un espacio o actor de carácter nacional en quien recaiga formalmente la función de conducción, seguimiento y monitoreo de la implementación de la Estrategia Nacional de FTP.	Establecer mecanismos de comunicación e información que permitan a los actores estar al tanto de las iniciativas lideradas por otros y establecer sinergias.	Establecer y/o fortalecer instancias regionales público-privadas para la coordinación de actores, en el marco de la implementación de la Estrategia y la mejora continua de la calidad y pertinencia de los procesos educativos y formativos.
Relevar el rol y entregar atribuciones a los Gobiernos Regionales para facilitar la articulación de las instancias locales relacionadas a la FIP.	Incentivar mecanismos transversales que permitan la incorporación de la identidad de cada territorio en las acciones impulsadas en la FTP.	Fortalecer el trabajo conjunto entre actores para asegurar el uso eficiente de recursos públicos y privados invertidos en la FTP, y su coherencia con respecto a la Estrategia Nacional de FTP.

1.2 Tendencias globales de transformación

Un elemento que resalta, y que guía esta actualización de los antecedentes para la Estrategia TP, es la existencia de tendencias globales que modifican rápidamente los contextos en que se despliega la EFTP, a la vez que llaman a un nuevo análisis de conceptos como desarrollo, sostenibilidad, bienestar y trayectorias de vida, que les otorguen mayor profundidad y pertinencia en relación con estas transformaciones.

Durante las últimas décadas, el ritmo de los cambios que ha enfrentado la sociedad se ha acelerado notablemente, y han hecho cada vez más difícil predecir con certeza escenarios en el futuro inmediato. Ante esta situación, más que anticipar escenarios específicos los análisis se han volcado a identificar tendencias que permitan señalar la dirección probable de los cambios, permitiendo reducir la incertidumbre y atender a las transformaciones a través de una mayor flexibilidad por parte de los actores sociales. La gran mayoría de estas tendencias supera los contextos locales, reflejando movimientos comunes en el escenario internacional y constituyéndose entonces como tendencias globales.

Una característica relevante de estas tendencias a nivel internacional es que ya no se enmarcan en dimensiones específicas, sino que reflejan la interacción de elementos económicos, sociales, tecnológicos, y demográficos (entre otros), los que además se ven cruzados por la interacción entre los contextos locales y globales. En el caso particular de la EFTP y el mundo del trabajo, un informe encargado por UNESCO (Buchanan et al, 2020) identifica tres grandes tendencias con el potencial de afectar el desarrollo futuro del sector laboral y, con ello, generar desafíos que deben ser abordados desde la formación:

1. Cambios en las trayectorias de vida, especialmente para las mujeres. En particular, la esperanza de vida, el nivel de educación formal alcanzado y la participación femenina en la fuerza de trabajo aumentaron sistemáticamente durante el siglo pasado, un fenómeno que se acelera en el presente siglo en los países en vías de desarrollo. Esto genera un cambio relevante en la composición de la fuerza de trabajo, especialmente si consideramos también la menor tasa de natalidad: la edad promedio de la fuerza de trabajo será mayor y con mayores estudios formales. El desafío es poder ofrecer a las personas oportunidades de aprendizaje a lo largo de sus vidas, que les permitan lidiar con los cambios sociales y productivos, y que resguarden no solo la participación de las mujeres sino también una mayor equidad en las condiciones laborales (pp. 4-5).
2. Cambios en las tecnologías, con transformaciones cada vez más rápidas y con dinámicas distintas a las del siglo anterior. La gestión de información se ha vuelto un elemento central del mundo del trabajo, y las tecnologías de la información irrumpen cada vez con más fuerza no sólo en el ámbito laboral, sino sobre todo en la vida diaria de las personas. Ello va aparejado de una aceleración de

los procesos de automatización, que hoy alcanzan mayor escala y diversidad de tareas. Ante ello, se enfrenta el desafío de abordar las brechas de acceso y manejo de tecnologías entre las personas, en un contexto de incertidumbre respecto a la desaparición (o no) de puestos de trabajo y cambios en las preferencias de las personas influidos por la irrupción tecnológica (pp. 5-6).

3. Cambios en los niveles y formas de la desigualdad, con una disminución de las desigualdades entre los países y simultáneamente un aumento de los niveles de desigualdad dentro de los países. El aumento de la desigualdad dentro de cada economía puede relacionarse directamente con los efectos de las transformaciones tecnológicas, y cómo ellas han modificado no sólo las tareas a realizar mediante la automatización, sino también las estructuras y condiciones laborales. A la vez, la relación entre educación formal y niveles de ingreso ha dejado de ser lineal, produciéndose un desacople que obliga a repensar la forma en que el mundo educativo aborda esta relación (pp. 6-7).

Estas tendencias globales se interrelacionan y conjugan también con elementos como la crisis climática y las diferencias entre realidades locales y globales, y por lo tanto no deben ser tomadas de manera directa como los desafíos de la EFTP en el caso chileno. Constituyen, entonces, una guía para analizar los escenarios específicos del país y sus diversos territorios y sectores económicos.

1.3 El estado de la Educación y Formación Técnico Profesional en Chile y el mundo

La Educación y Formación Técnico Profesional en el escenario internacional

La Educación y Formación Técnico Profesional corresponde a aquellos espacios formativos que usan estrategias prácticas y teóricas para desarrollar aprendizajes en ocupaciones o sectores ocupacionales concretos, que permitan la participación activa en el mundo del trabajo (Valdebenito, 2019), diferenciándose así de la formación estrictamente académica. Si bien existen conceptualizaciones matizadas en distintos países del mundo, de acuerdo con sus propias estrategias de desarrollo, se caracteriza por abarcar tanto la educación secundaria y terciaria formal, así como la no formal⁴.

4 - Profundizando en ello, la educación formal se puede caracterizar de manera general en la conducción hacia certificados reconocidos por los sistemas educativos de los países (CEDEFOP en Valdebenito, 2019); mientras que la no formal son otras instancias de formación para el trabajo, distintas al sistema educativo formal, que no necesariamente conduce a grados o certificaciones reconocidas por el sistema educativo formal (Sevilla y Montero, 2018).

Como heredera de una tradición formativa destinada a quienes no podrían acceder a la educación formal o a los niveles superiores de ella, históricamente ha sido percibida como una educación con menor prestigio y dirigida a sectores precarizados (Valdebenito, 2019). No es sino hasta la masificación de la educación formal y, sobre todo, la fuerte irrupción de cambios tecnológicos, que la mirada en torno a la EFTP comienza a cambiar en el contexto global, especialmente en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible declarados por la Organización de las Naciones Unidas (2015).

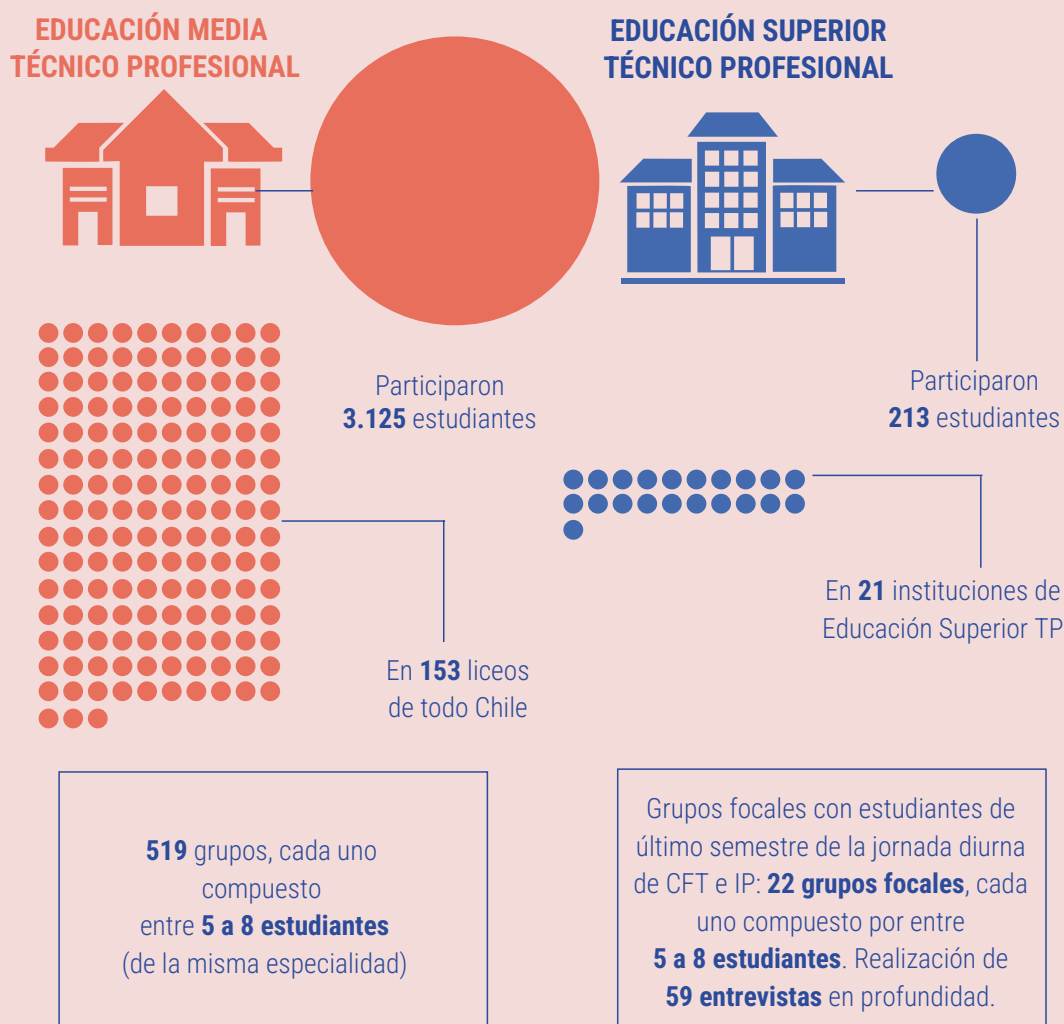
En esta línea, los esfuerzos internacionales se han centrado en establecer un marco de acción que permita conjugar el desarrollo sostenible en términos económicos, sociales y ambientales, además de poner el bienestar de las personas y sus aprendizajes como un foco relevante (UNESCO, 2016a; OECD, 2019, entre otros). La tendencia de relevar la importancia de la EFTP para el desarrollo sostenible se ha mantenido en el tiempo, junto a llamados por fortalecer los sistemas nacionales de EFTP, teniendo como elementos centrales el fortalecer su gobernanza, abordar la equidad y el acceso, incorporar las transformaciones digitales, y promover el aprendizaje permanente y flexible (Banco Mundial, OIT & UNESCO, 2023; UNESCO, 2022)

A medida que los desafíos globales se hacen presentes con mayor fuerza, y que se ven representados de maneras variadas en los contextos educativos, productivos, tecnológicos, ambientales y sociales de cada región; las recomendaciones internacionales proponen un marco desde el cuál analizar la situación de la EFTP en Chile y sus principales desafíos.

Recuadro 3 - Por una buena vida: aspiraciones sobre el futuro de estudiantes TP

Entre el 2022 y 2024, el Ministerio de Educación en conjunto con la Universidad de Chile llevaron a cabo un proceso participativo a nivel nacional, enfocado en las aspiraciones de estudiantes en educación técnico profesional. A través de grupos focales, entrevistas y etnografías, se buscó conocer las aspiraciones y expectativas de estudiantes cursando educación media y superior técnico profesional con respecto a sus trayectorias de vida en diversas esferas.

Figura 4 - Participantes del proceso participativo



Los resultados destacan que las personas que transitan por la TP en la educación formal buscan, además de elementos de inserción laboral y continuidad de estudios, otros aspectos vinculados a su bienestar, estabilidad, oportunidades de desarrollo personal y familiar, además del cuidado socioemocional. Al mismo tiempo, ven como estas aspiraciones muchas veces enfrentan barreras como la incertidumbre y precariedad laboral, las brechas y estereotipos de género que se expresan más visiblemente en las responsabilidades en torno a roles de cuidados, desigualdades territoriales en torno a las oportunidades, y la necesidad de compatibilizar estudios con responsabilidades de trabajo o familiares.

A partir de sus voces, se identificaron elementos clave que permiten una aproximación a comprender cómo imaginan su futuro, qué condiciones consideran necesarias para alcanzarlo y cómo interpretan su trayectoria en relación con su contexto. Aquellas oportunidades que buscan tener pueden agruparse en un conjunto de capacidades que valoran:

- **Horizonte de cambio y mejoramiento:** Refiere a la aspiración de transformar la realidad de vida actual y futura, a niveles emocionales, sociales, económicos, territoriales y familiares.
- **Oportunidades económicas:** Refiere a la aspiración de inserción sociolaboral en un ambiente positivo, considerando la experiencia previa de formación técnica.
- **Oportunidades educativo-formativas:** Refiere a la aspiración de mejoramiento formativo, sus necesidades y proyecciones en la inserción educativa técnica, académica y/o de capacitación laboral.
- **Conocimiento ocupacional:** Refiere a la necesidad de mejorar las herramientas y habilidades ocupacionales, para desenvolverse en el rubro y optar a puestos de mayor cualificación.
- **Empoderamiento personal:** Refiere a la aspiración y necesidad de independencia y autonomía personal, reflejada tanto por el ímpetu del emprendedurismo como de la autosuficiencia financiera.
- **Reconocimiento y respeto personal:** Refiere a la necesidad y aspiración de vivir una vida segura y libre de discriminación, a partir de una reflexión tanto individual como comunitaria del bienestar.
- **Bienestar físico y socioemocional:** Refiere a la necesidad de desarrollarse creativamente en ambientes sanos que propicien una salud integral, con énfasis en la salud mental.

Estas capacidades permiten orientar la actualización de la Estrategia TP y las acciones que ésta se desprendan, que reconozcan las oportunidades reales de las personas para proyectar y fortalecer sus trayectorias desde la Formación Técnico Profesional.

La Educación y Formación Técnico Profesional en Chile

La EMTP representa el 35% de la matrícula en la Educación Media de niños y jóvenes, con alrededor de 166.000 estudiantes, distribuidos en 929 establecimientos educacionales que imparten especialidades. A estos, se suman otros 42 establecimientos que ofrecen especialidades de EMTP para personas jóvenes y adultas, con más de 4.600 estudiantes en 2025, totalizando alrededor de 170.500 estudiantes y 971 establecimientos EMTP. La Educación para Jóvenes y Adultos (EPJA) comprende el 2,7% de la matrícula en EMTP, y está dirigida a quienes necesitan buscar estudios primarios y secundarios, esenciales para combatir la desvinculación educativa.

La distribución muestra una leve mayoría de hombres (54%) por sobre mujeres (46%) (MINEDUC, 2025a). Sin embargo, la disparidad de género se presenta y persiste por especialidades y sectores económicos, reflejando la reproducción típicamente establecida de estereotipos culturales y sociales⁵.

En Educación Superior Técnico Profesional (ESTP), la matrícula alcanza los 595.363 estudiantes. Los IP y CFT privados atienden aproximadamente al 90% de la matrícula de ESTP, con presencia en las 16 regiones, ofreciendo diversidad de programas y modalidades, a lo que se suma la oferta de CFT Estatales en 15 de las 16 regiones del país⁶. Del total de personas que ingresaron a un programa de pregrado en la educación superior en 2025, un 56% (203.547) se matriculó en uno de los 67 IP y CFT del sistema (Mineduc, 2025b). Además de ello, 30.650 estudiantes cursaban programas de profesional sin licenciatura, o técnico de nivel superior, en instituciones universitarias. La distribución por género es equitativa, aunque las áreas de estudio muestran disparidades con carreras de tecnología dominadas por hombres y áreas de servicios por mujeres (SIES, 2023; Bravo, et al., 2023).

5 - Véase, por ejemplo, Sevilla y Carvajal (2020). Además, se remarca que los sectores llamados “feminizados” han sido históricamente los de mayor segmentación social y económica, donde se observan datos, discursos y prácticas ligadas a un menor estatus, empleabilidad e ingresos.

6 - Al momento de la promulgación de la Ley 20.910 que crea quince CFT Estatales, aún no se encontraba oficializada la creación de la región de Ñuble. El futuro CFTE de esta región se encuentra en etapas previas al inicio de estudios de factibilidad

En cuanto a la formación para el trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) implementa una serie de programas orientados a mejorar la empleabilidad de las personas. Durante 2024, hubo casi un millón (999.732) de capacitaciones aprobadas en la línea Franquicia Tributaria, las que fueron realizadas gracias a un financiamiento público-privado. En cuanto a los programas de capacitación a personas, dirigidos a mejorar las competencias de grupos vulnerables y sectores específicos⁷, durante 2024 hubo un total de 52.498 personas inscritas, siendo un 65% de ellas mujeres⁸.

Finalmente, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora), que busca reconocer formalmente las competencias adquiridas por trabajadores y trabajadoras, hacia agosto de 2025 había otorgado 20.345 certificaciones, superando las 18.165 de 2024. Cabe señalar que, si bien no es una variación constante, se ha visto una tendencia al alza de las certificaciones en mujeres, que representan un 43% del total 2025⁹.

7 - Incluye el programa *Fórmate Para el Trabajo*, que busca generar competencias laborales en personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad; el programa *Becas Laborales*, que se propone aumentar la empleabilidad de personas que se encuentren en condición de vulnerabilidad a través de la capacitación en oficios o acciones de formación continua; el programa *Reinvéntate*, dirigido a personas que hayan perdido su empleo recientemente, con la finalidad de aumentar sus posibilidades de reinsertarse laboralmente y mejorar sus competencias laborales; el programa *Becas Fondo Cesantía Solidario*, consistente en la entrega gratuita de cursos de capacitación que buscan mejorar las competencias de los beneficiarios/as activos/as del Fondo de Cesantía Solidario; y el programa *Despega Mipe*, dirigido a micro y pequeñas empresas, que tiene como objetivo mejorar las habilidades y herramientas de los/las trabajadores/as

8 - Datos disponibles en <https://sence.gob.cl/sence/anuarios-2004-2023>

9 - Datos disponibles en <https://certificacion.chilevalora.cl/ChileValora-estadisticas/home/homeEstadisticas.html>

Recuadro 4 - Gobernanza del sistema TP

Durante el año 2024, el Ministerio de Educación lideró el desarrollo de un estudio enfocado en caracterizar y proponer mejoras a la gobernanza del sistema de Formación Técnico Profesional en Chile. El propósito fue abordar las barreras estructurales que actualmente limitan la coordinación y articulación entre las diversas actorías componen el sistema, y generar insumos estratégicos para orientar la actualización de la presente Estrategia TP.

La investigación consideró un enfoque mixto de análisis cualitativo y revisión documental. Se realizaron 15 entrevistas en profundidad a actores clave del sistema, entre quienes se encuentran exautoridades del Ministerio de Educación vinculadas al ámbito técnico profesional; representantes de instituciones de EMTP y ESTP, incluyendo sostenedores de liceos, rectores de CFT e IP, y profesionales asociados al medio; autoridades y equipos técnicos de ministerios y servicios públicos que integran el Consejo Asesor de Formación Técnico Profesional; y representantes del Ministerio de Educación con competencias en el área.

Junto con las entrevistas, se revisó literatura nacional e internacional que permite comprender experiencias comparables y mecanismos exitosos de gobernanza. En el plano internacional, se analizaron los casos de Australia, Ecuador, Escocia, México y Sudáfrica, valorando especialmente la existencia de organismos técnicos autónomos con mandato claro para articular sectores productivos, instituciones formativas y ministerios.

A nivel nacional, se revisaron ejemplos como Chile Crece Contigo; el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación para el Desarrollo; la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad (CNEP) y la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), los que ofrecen aprendizajes relevantes respecto al diseño institucional, sostenibilidad financiera y mecanismos de coordinación intersectorial.

El análisis permitió identificar tres grandes brechas estructurales en la gobernanza actual del sistema de EFTP:

1. Fragmentación institucional, expresada en múltiples iniciativas desarticuladas entre ministerios, niveles educativos y sectores productivos.
2. Ausencia de una figura coordinadora con atribuciones claras, capaz de alinear políticas, programas y financiamiento en torno a una mirada común del desarrollo de la EFTP.
3. Baja visibilidad de la EFTP como eje estratégico del desarrollo nacional, lo que dificulta su priorización política, presupuestaria y comunicacional.

A partir de los hallazgos, fueron identificadas las funciones que corresponderían a las principales instituciones públicas involucradas en el Sistema EFTP:

- **Ministerio de Educación**, con el rol de proponer e implementar políticas educativas de nivel medio y superior tendientes a proveer itinerarios de aprendizaje a lo largo de la vida y una oferta de EFTP formal pertinente y articulada.
- **Ministerio del Trabajo y Previsión Social y sus servicios asociados**, Sence y ChileValora, desde su rol en el impulso de políticas y programas de formación de competencias específicas para inserción laboral y desarrollo profesional, reconocimiento de aprendizajes y certificación de competencias laborales.
- **Ministerio de Economía**, desde su apoyo en la definición de los ejes prioritarios para la formación y la innovación socio productiva.
- **Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y Ministerio de Desarrollo Social y Familia**, a cargo de entregar lineamientos para el despliegue de políticas y programas de EFTP inclusivos y basados en principios de igualdad
- **Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación**, con la entrega de lineamientos asociados al desarrollo del sistema científico y tecnológico del país, y el rol que la EFTP puede jugar en éste
- **Ministerios sectoriales**, entregando orientaciones para el desarrollo de iniciativas de formación profesional e innovación específicas para dichos sectores, además de impulsando iniciativas específicas que tributen a cada una de sus agendas programáticas.

Sumado a lo anterior, se propusieron las siguientes recomendaciones:

- Constituir una entidad técnica o figura institucional con capacidad de coordinación transversal, dotada de legitimidad política, recursos y mandato claro.
- Fortalecer instancias estables de coordinación público-privada, que permitan una mejor articulación entre el mundo formativo, los sectores productivos y los gobiernos regionales.
- Desarrollar un sistema de gobernanza multinivel, que incorpore la voz de los territorios y reconozca la diversidad de trayectorias y necesidades de desarrollo regional, permitiendo una mayor pertinencia de la oferta formativa.
- Avanzar hacia un sistema de financiamiento integrado y sostenible, que permita dar continuidad a las políticas públicas en la materia y fomente la innovación descentralizada.

Los aportes recogidos en este estudio resultaron clave para robustecer el diagnóstico de la Estrategia TP, otorgando una mirada estructural y participativa sobre los desafíos institucionales que enfrenta el sistema. Este análisis contribuye a proyectar una EFTP que no solo responda a las demandas actuales, sino que habilite un cambio estructural alineado con un horizonte de desarrollo humano sostenible.

1.4 Los desafíos de la Educación y Formación Técnico Profesional en Chile

En base a los antecedentes recabados, la actualización de los diagnósticos con respecto a la EFTP y el funcionamiento del sistema, y los avances del periodo transcurrido desde la última versión de la Estrategia TP, el Consejo Asesor TP ha identificado aquellos elementos que aún requieren ser abordados con prioridad para avanzar hacia el estado deseado de la EFTP:

1. Asegurar la pertinencia de la EFTP con respecto a las necesidades de desarrollo humano, social y económico del país.

La versión 2020 de la Estrategia TP consideró como uno de los nudos críticos de la EFTP la existencia de barreras para el desarrollo de trayectorias formativas y laborales, recogiendo la discusión y trabajo de larga data de actores e instituciones vinculadas a la EFTP. Entendiendo que el aprendizaje es algo que se despliega a lo largo de toda la vida de las personas, se identificó la existencia de elementos estructurales, la falta de articulación entre espacios de la EFTP, y los problemas en permanencia y egreso de los espacios formativos como preocupaciones centrales a las que abocar esfuerzos para mejorar las posibilidades de las personas de construir trayectorias de vida que involucren la EFTP. Como complemento a esta perspectiva, el periodo reciente ha visto una ampliación de lo que se considera como el sentido y pertinencia de la EFTP, sumando a lo anterior la búsqueda por orientar la EFTP hacia el bienestar en sus dimensiones individual y colectiva, permitiendo que las personas desarrollen plenamente sus capacidades y persigan sus aspiraciones. Esto último es central para abordar el desafío de una EFTP pertinente a la realidad del país y sus constantes cambios.

2. Mejorar la permeabilidad y coordinación entre los espacios de la EFTP, y de estos con el sistema educativo académico y el mundo laboral.

Otra de las necesidades identificadas para el desarrollo de trayectorias formativas y laborales es el reconocimiento de que éstas han dejado de seguir patrones lineales y predefinidos. Estudios señalan que la masificación de la Educación Superior y otros fenómenos, como la combinación de estudios y trabajo, reflejan nuevas transformaciones en el ámbito económico, social y laboral. Es esencial comprender los diferentes itinerarios que las personas siguen al transitar entre los espacios de educación y trabajo –muchas veces en forma simultánea–, y promover transiciones fluidas entre estos, lo que requiere un sistema de EFTP que sea permeable y flexible, permitiendo cambios y reorientaciones. Como ya fue evidenciado en versiones anteriores de la Estrategia TP, esto implica revisar oportunidades de acceso, diversificar programas formativos y desarrollar mecanismos articulados que faciliten movilidad dentro del sistema de EFTP.

3. Trabajar en una gobernanza coordinada y participativa para el sistema.

Para atender a los desafíos del trabajo decente, es necesaria la comunicación y cooperación entre la EFTP y el mundo del trabajo. La *gobernanza fragmentada* es un elemento presente como nudo crítico en versiones anteriores de esta Estrategia TP, y aún persisten falencias en la definición clara de los roles que tiene cada actor del sistema, siendo un eje fundamental por abordar para propiciar y fortalecer el desarrollo de la EFTP. Avanzar en ello requiere de revisiones estructurales importantes, ya que en la actualidad los diferentes espacios que componen la EFTP tienen una normativa y regulaciones fragmentadas. Sumado a ello, la *incipiente vinculación entre el sector formativo y el mundo del trabajo* es un nudo crítico reconocido en la versión de la Estrategia Nacional de EFTP de 2020. Con las transformaciones sociales, económicas y culturales, además de un contexto en que mundialmente se espera una alta tasa de desempleo juvenil y proyecciones de recuperación lenta postpandemia (Dasgupta y OIT, 2022), el país requiere un impulso al desarrollo de soluciones con enfoques innovadores e integrales, con foco en la calidad formativa, la inclusión y la prevención de la desvinculación en los sistemas educativos (OEA, 2017).

4. Promover una educación inclusiva y con enfoque de género.

Al considerar la forma de apoyar las trayectorias de estudiantes, trabajadores y trabajadoras en el sistema TP, resulta necesario poner atención a aquellos grupos que sufren experiencias de discriminación, violencia y exclusión. Estas situaciones se presentan con mayor frecuencia en el caso de estudiantes migrantes, mujeres y de la diversidad sexual, cuyos problemas en el acceso, la participación y los aprendizajes, repercuten en su bienestar, sus oportunidades de desarrollo laboral y sus trayectorias de vida en general. Ejemplo de ello es que los datos dan cuenta de una fuerte feminización de la EFTP en sectores de servicios y cuidados y una subrepresentación en áreas industriales y STEM; esta suerte de segregación vocacional por género implica que los hombres egresados tienden a recibir mayores ingresos, mientras la mayoría de las mujeres que egresa se insertan en posiciones de menor estatus, empleabilidad e ingresos, situación que se agravó con y tras la pandemia¹⁰. Junto a ello, las y los estudiantes con orientaciones sexoafectivas diversas, como trans y no binarios, enfrentan barreras adicionales en el acceso y la movilidad laboral debido a la discriminación y la violencia que experimentan desde la educación escolar. Estas experiencias únicas aumentan el riesgo de exclusión y precariedad laboral¹¹, aspecto a considerar frente a la creciente identificación con la diversidad sexual y de género entre la juventud¹². Las trayectorias que recorren mujeres en la educación técnico profesional en la

10 - Ver, por ejemplo, Arroyo y Pacheco, 2018; Comunidad Mujer, 2020; Sevilla y Carvajal, 2020.

11 - Ver, por ejemplo, Sato et al., 2023

12 - Según datos de la 10ma Encuesta Nacional de Juventudes (INJUV, 2022), el porcentaje de jóvenes que declara una orientación sexual distinta a la heterosexual años pasó de 3,4% a un 12,0% en los últimos 10 años.

mayoría de los casos están marcadas por tareas de cuidados de hijas, hijos y/o de personas adultas mayores o familiares con dependencia a propósito de condiciones de baja movilidad, enfermedad, problemas de salud mental entre otras, lo que representa una barrera principalmente para mujeres quienes asumen roles de cuidado en sus familias y comunidades.

5. Generar mecanismos sistemáticos de formación de personas formadoras.

Como fuese abordado en versiones anteriores de la Estrategia TP, fortalecer las habilidades de quienes forman es esencial para garantizar procesos de aprendizaje sólidos y pertinentes. El liderazgo y la calidad del cuerpo docente son críticos para mejorar los resultados educativos, especialmente en contextos vulnerables¹³; a ello se suma, en el ámbito de la EFTP, la necesidad de contar con la capacidad de hacer frente a desafíos en entornos cambiantes.

6. Mejorar las condiciones en habilidades digitales e infraestructura tecnológica.

Las transformaciones del mundo del trabajo, especialmente en lo referente a automatización y digitalización requieren mayor complejidad en las habilidades y en las condiciones de infraestructura (física y de datos) que la industria y el sector público requieren. Es necesario reforzar ambos espacios, desde el apoyo a quienes están rezagados, hasta la generación de habilidades de orden superior. Para fortalecer la formación de las personas formadoras en este contexto, es deseable apuntar a que cuenten con reciente experiencia laboral o una permanente actualización en este sentido, a la realización de evaluaciones y capacitación continuas, así como a una formación pedagógica constante. Además, es crucial incorporar herramientas que faciliten la innovación y la digitalización, especialmente en áreas donde estas son aún incipientes y tienen deficiencias en su infraestructura tecnológica.

7. Ajustar los sistemas de financiamiento a las necesidades de la EFTP.

La *desconexión entre las características de la TP y su financiamiento* es otro de los nudos críticos identificados por la versión 2020 de la Estrategia TP. En el periodo transcurrido desde entonces, se ha avanzado en diferentes iniciativas que han implicado abordar el financiamiento de la EFTP, apuntando al mejoramiento de instrumentos enfocados en la EMTP y ESTP. Pese a ello, persisten carencias en la disponibilidad de recursos para afrontar los desafíos actuales, requiriéndose aún mejoras estructurales que conviertan estos esfuerzos en algo permanente en el tiempo, además de una desconexión entre las estrategias de financiamiento y los objetivos de desarrollo humano sostenible del país. Es fundamental aumentar la inversión fiscal en EFTP y mejorar la equidad en la distribución de recursos, así como optimizar la administración de estos para impulsar la certificación de competencias, la capacitación y educación técnica y profesional.

13 - Ver, por ejemplo, Weinstein y Muñoz, 2012; Bolívar, Caballero, García-Garnica, 2017; Vaillant, 2016; Ávalos, 2018.



2. Marco Estratégico

Tomando como punto de partida las definiciones estratégicas que el Consejo Asesor TP ha ido tomando desde el comienzo de su operación en 2016, se ha buscado una actualización que sea un aporte en su operacionalización, propendiendo así al establecimiento de una estructura de entendimiento común entre los diferentes actores que componen el sistema. Este marco compartido se plantea como la base que sustenta el plan estratégico y busca ser, igualmente, la referencia desde la que se diseñen, implementen y evalúen iniciativas públicas y privadas que tengan por finalidad el fortalecimiento del sistema y de la formación TP.

2.1 Visión del Sistema de Educación y Formación Técnico Profesional

El Consejo Asesor TP propone una visión que establece su horizonte en el año 2050, definiendo aquello que se espera del sistema EFTP y sus resultados como producto de la implementación de las líneas de acción definidas en la Estrategia TP, y que permita a futuro concebir cada actualización como una evaluación y revisión de la Estrategia TP como hoja de ruta, considerando el desarrollo de un plan estratégico para los siguientes cinco años.

Para el 2050 la EFTP se constituirá en un sistema cohesionado, coordinado y permeable, de carácter intersectorial, que asegure la formación orientada al bienestar de las personas en sus trayectorias de vida, vinculando la educación y el trabajo para enfrentar adecuadamente los desafíos económicos, tecnológicos, productivos y sociales del país de manera sostenible.

Se entenderá que:

- Un sistema **cohesionado** implica que todos sus componentes funcionan de manera integrada y unificada.
- Se entenderá por un sistema **coordinado** el que todos los actores tengan roles claros y trabajen armoniosamente para cumplir propósitos comunes.
- Un sistema **permeable** se entenderá como aquel en que las personas pueden tener un transitar fluido entre distintos espacios de aprendizaje, tanto dentro del sistema de EFTP como entre éste y el sistema de Formación Académica, y que cuenta con mecanismos que permiten una permanente adaptación a su entorno.
- El **bienestar**, tanto en lo individual como en lo colectivo, refiere a la libertad y capacidad de las personas para desarrollarse en las múltiples esferas de la vida simultáneamente, de acuerdo con sus aspiraciones, y en un entorno de pleno ejercicio de la vida democrática.

- Las **trayectorias de vida** son entendidas como la ruta que cada persona traza en base al conjunto de experiencias que conforman su vida, y sus transiciones entre diferentes posiciones en la sociedad. Son multidimensionales, únicas y comprendidas en diferentes contextos a lo largo del tiempo.
- El abordar el desarrollo de manera **sostenible** implica buscar que éste sea igualitario tanto para las comunidades del presente como para las futuras generaciones.

2.2 Misión del Sistema de Educación y Formación Técnico Profesional

El sistema de EFTP se propone como misión garantizar aprendizajes para la vida y el trabajo que impulsen el desarrollo de la diversidad de **talentos y capacidades de las personas a lo largo de sus vidas**, de acuerdo con las necesidades económicas, tecnológicas, productivas, sociales y de sostenibilidad del país, en el marco del **trabajo decente**, y contribuyendo a un Chile con mayor **equidad, igualdad e inclusión**.

Se entenderá que:

- Los **talentos** se entienden como habilidades innatas y adquiridas que poseen las personas, y que pueden desarrollar para ser movilizados en la construcción de sus trayectorias de vida.
- Se entiende por **capacidades** a la gama de cosas que cada persona tiene la posibilidad de hacer o ser, entre las cuales se puede ejercer la libertad de decidir la vida que se quiere vivir. La extensión de esta gama está influida por el contexto en que se desenvuelve cada persona, y su disponibilidad de recursos movilizables.
- Se entiende un proceso de **aprendizaje a lo largo de la vida** como aquel que se desenvuelve en todas las edades, contextos de la vida, y modalidades, y que, en conjunto, satisfacen sus necesidades y demandas de aprendizaje.
- **Trabajo decente** se entiende como la oportunidad de tener un empleo con ingresos justos, seguridad en el espacio de trabajo, protección social, desarrollo personal e integración social, libertad de opinión y participación, así como un trato igualitario.
- Apuntar a una mayor **equidad, igualdad e inclusión** implica promover en todos los espacios el respeto y la valoración de todas las personas sin distinciones por género, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o cualquier otra característica.

2.3 Principios del Sistema de Educación y Formación Técnico Profesional

La actualización 2025 de la Estrategia TP propone una estructura matricial, en que cada una de las líneas de acción que se presentan en el siguiente apartado esté cruzada en su operacionalización por siete principios. Estos se presentan de manera transversal en el documento y buscan proporcionar un entendimiento común acerca de las bases fundamentales que sustentan el sistema, y son el marco al que apuntan las acciones comprometidas y emergentes, contenidas en el Plan Estratégico.

1. Bienestar y Desarrollo Humano.

La EFTP busca ser un espacio para que las personas desarrollen herramientas que les permitan mayor libertad en la concreción de sus aspiraciones de vida en todas las esferas. Implica que los espacios formativos respondan a los ámbitos económico, social y ambiental del desarrollo, para avanzar en el bienestar integral, tanto individual como colectivo.

2. Desarrollo Productivo y Tecnológico.

La vinculación de la EFTP con los esfuerzos de desarrollo país deben apuntar a mantener la alineación con las necesidades que emanan desde las transformaciones productivas y tecnológicas. Esto implica generar mecanismos que identifiquen las tendencias en la implementación de tecnologías de vanguardia, así como los requerimientos en capacidades humanas para la participación en estos procesos y la generación de espacios de colaboración e innovación.

3. Participación.

Se busca poner al centro las necesidades, experiencias y aspiraciones de personas, instituciones y comunidades que se relacionan con la EFTP, para promover la pertinencia de toda iniciativa impulsada. Implica que existan espacios a nivel micro, meso y macro para la incorporación de todos los actores involucrados en la toma de decisiones.

4. Inclusión y equidad.

En todos los espacios de la EFTP se apunta a la valoración y el respeto de la diversidad de las personas sin establecer distinción, mediante acciones que aseguren la reducción de las barreras que impiden el acceso, la protección y las oportunidades de aprendizaje y desarrollo, en igualdad de condiciones. Supone la integración de una conciencia global y multicultural que favorezca la justicia social.

5. Igualdad de Género.

La EFTP busca erradicar cualquier forma de discriminación arbitraria que interfiera en el goce y ejercicio de los Derechos Humanos de las personas en función de su género, especialmente de niñas y mujeres como grupo históricamente excluido; previniendo, educando y reparando situaciones de desigualdad y violencias producidas por sesgos y estereotipos socioculturales.

6. Desarrollo Territorial y Sostenibilidad.

La EFTP debe ser una herramienta para el progreso económico y social que ponga al centro la conservación, conocimiento y respeto del medio ambiente, gestionando los recursos de manera pertinente a las necesidades de desarrollo local y cuidando los entornos naturales y sociales, para buscar el desarrollo tanto para las comunidades del presente como para las futuras generaciones.

7. Trabajo Decente.

La EFTP debe enmarcarse en la búsqueda por garantizar a las personas el acceso y progreso en trayectorias laborales con condiciones laborales justas. Se alude con esto a condiciones seguras, salarios justos, seguridad social, garantías sobre derechos laborales, oportunidades de desarrollo profesional pertinente y promoción del equilibrio entre la vida laboral y personal sea en proyectos de vida relacionados con el trabajo dependiente o con el trabajo independiente o emprendimientos.



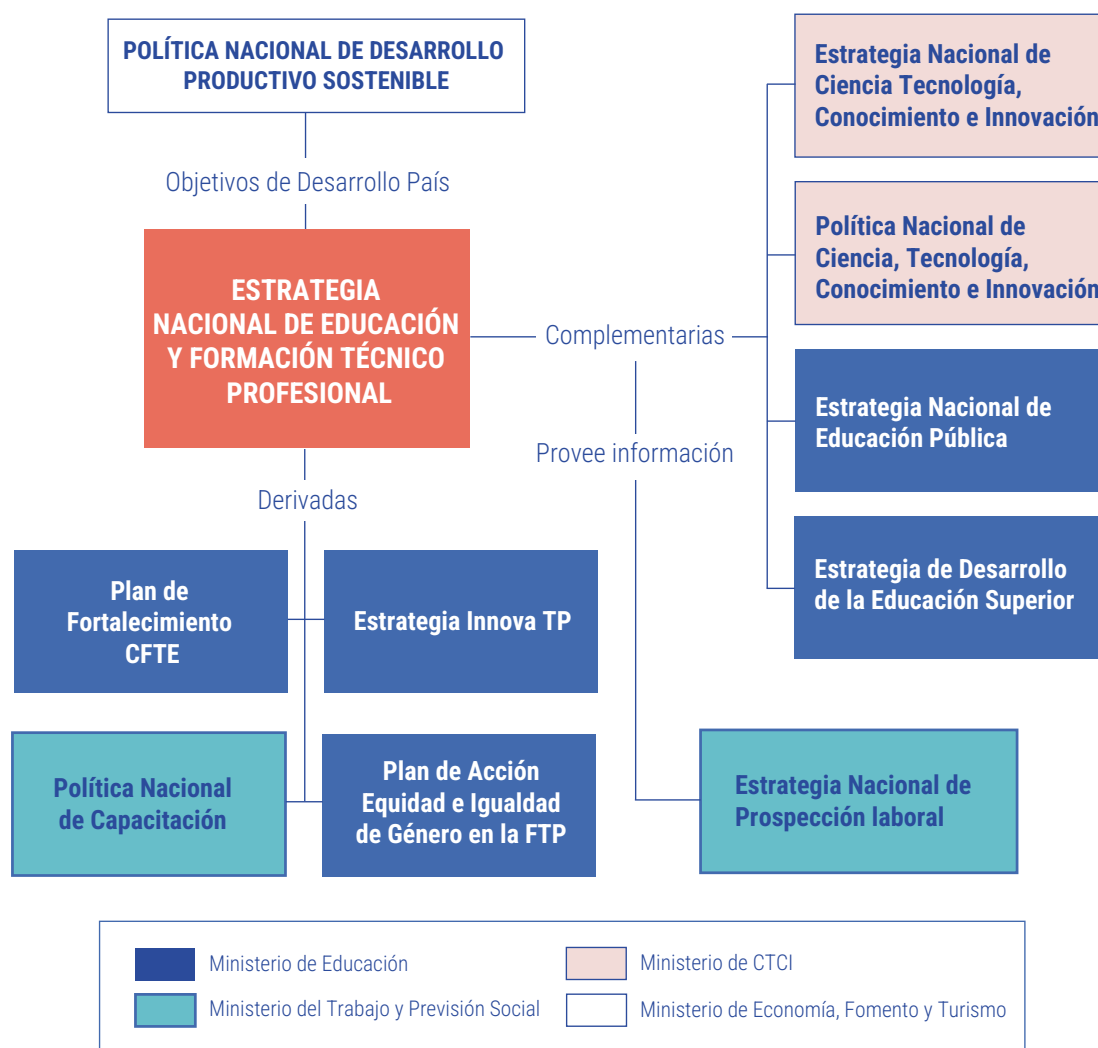
3. Plan Estratégico

3.1 Contexto del Plan Estratégico

La Estrategia TP busca ser una hoja de ruta que delimite el marco para el desarrollo del sistema EFTP durante los próximos cinco años, dejando espacio para que su operacionalización pueda ser detallada por los gobiernos responsables de su implementación, y teniendo en cuenta las diferentes vías de concreción que surjan de las colaboraciones entre actores, sus intereses y necesidades específicas.

Con todo, es relevante destacar que la Estrategia TP responde a la intersectorialidad del sistema, estando concebida, desde su diseño, como un instrumento de política pública que tiene el mandato de conectarse, complementarse y generar sinergias con una serie de otras estrategias y políticas correspondientes a sectores con los que tiene interacciones permanentes.

Figura 5 - La Estrategia TP y sus vínculos



Entendiendo que la EFTP tiene el mandato de acoplarse a una visión de desarrollo para el país en su conjunto, esta Estrategia TP toma como referencia la Política Nacional de Desarrollo Productivo Sostenible, que busca impulsar, con una mirada interministerial, un desarrollo productivo del país que sea sostenible en términos económicos, sociales y ambientales; orientando estratégicamente los esfuerzos de distintos actores en el ámbito económico, mediante la incorporación de mayor conocimiento, innovación y tecnología a las actividades productivas. Para ello, se constituye como una iniciativa con una fuerte conexión con la tecnología, ciencia y conocimiento aplicado, orientados al desarrollo, sostenibilidad y diversificación del sector productivo, traza una serie de desafíos relacionados a la formación de capacidades humanas en línea con esta visión de país.

Por otro lado, además de instrumentos que remiten a los objetivos de futuro de los sectores económicos, diseñados por iniciativa de ministerios como Agricultura, Minería, Energía, entre otros, la Estrategia TP se conecta directamente con los instrumentos que siguen, articulando un cuerpo de políticas públicas que se complementan y comparten directrices generales:

- **La Estrategia de Desarrollo de la Educación Superior**, que profundiza en elementos concernientes a la ESTP y su vinculación con otros espacios, abordando elementos como la adecuación de la estructura de títulos y grados al contexto y necesidades actuales de los y las estudiantes y el país, los procesos de reconocimiento de aprendizajes previos desarrollados en contextos formales, no formales e informales, la integración del sistema nacional de cualificaciones, el reconociendo la diversidad de perfiles de estudiantes en el fortalecimiento de los programas de acceso y permanencia, la integración con el ecosistema CTCL y el fomento a procesos de innovación e investigación aplicada, entre otros. La Estrategia de Desarrollo de la Educación Superior y la Estrategia TP fueron desarrolladas cuidando su articulación y complementariedad.
- **La Estrategia Innova TP**, como una profundización específica del quehacer del ecosistema TP con relación a la incorporación de las instituciones de educación superior técnico profesional en los ecosistemas innovadores regionales y el Sistema Nacional CTCL, generando gobernanzas sostenibles y proyectos aplicados de innovación, adopción, difusión y transferencia tecnológica con foco en sostenibilidad y en el desarrollo territorial.
- **La Estrategia Nacional de Educación Pública**, como un instrumento complementario, que establece los lineamientos para avanzar en la calidad y equidad del sistema de educación pública para ofrecer igualdad de oportunidades a todos los y las estudiantes, en base a una gestión pedagógica de calidad, una adecuada gestión de aula, una eficaz gestión del liderazgo en sostenedores y establecimientos, adecuadas condiciones básicas, de equipamiento y recursos educativos, y una sostenibilidad financiera en base a los recursos disponibles.

- **La Estrategia Nacional de Prospección Laboral**, como un instrumento complementario que tiene por objetivo consolidar un robusto e integral sistema de monitoreo y anticipación de las características y desajustes entre oferta y demanda de ocupaciones en el mercado laboral, que sea granular y desagregue la información que permita aportar a la pertinencia de la oferta formativa del Sence y del sistema educacional en su conjunto, así como apoyar la labor ChileValora, orientando respecto de los sectores económicos y perfiles ocupacionales emergentes y prioritarios.
- **La Política Nacional de Capacitación**, que tiene por objetivo fomentar que las políticas de capacitación mejoren la empleabilidad actual y futura de las personas, así como la productividad de las empresas que emplean a estas personas, llevando a un Sistema de Capacitación en Chile comprensible y de alta cobertura, que considere las realidades sectoriales y regionales, independientemente del tamaño de las empresas y del tipo de trabajo que realicen las personas, que esté altamente articulado con el Sistema Educativo de Formación Técnico Profesional y que fomente el dialogo social en todos sus niveles.
- **La Estrategia Nacional de CTCI**, que busca que ésta se constituya en un pilar fundamental de la sociedad, para impulsar la creación de valor entendida en un sentido amplio, y que aborda como uno de sus focos la relevancia de contar con las capacidades humanas para su desarrollo en el país, desde diversos ámbitos.



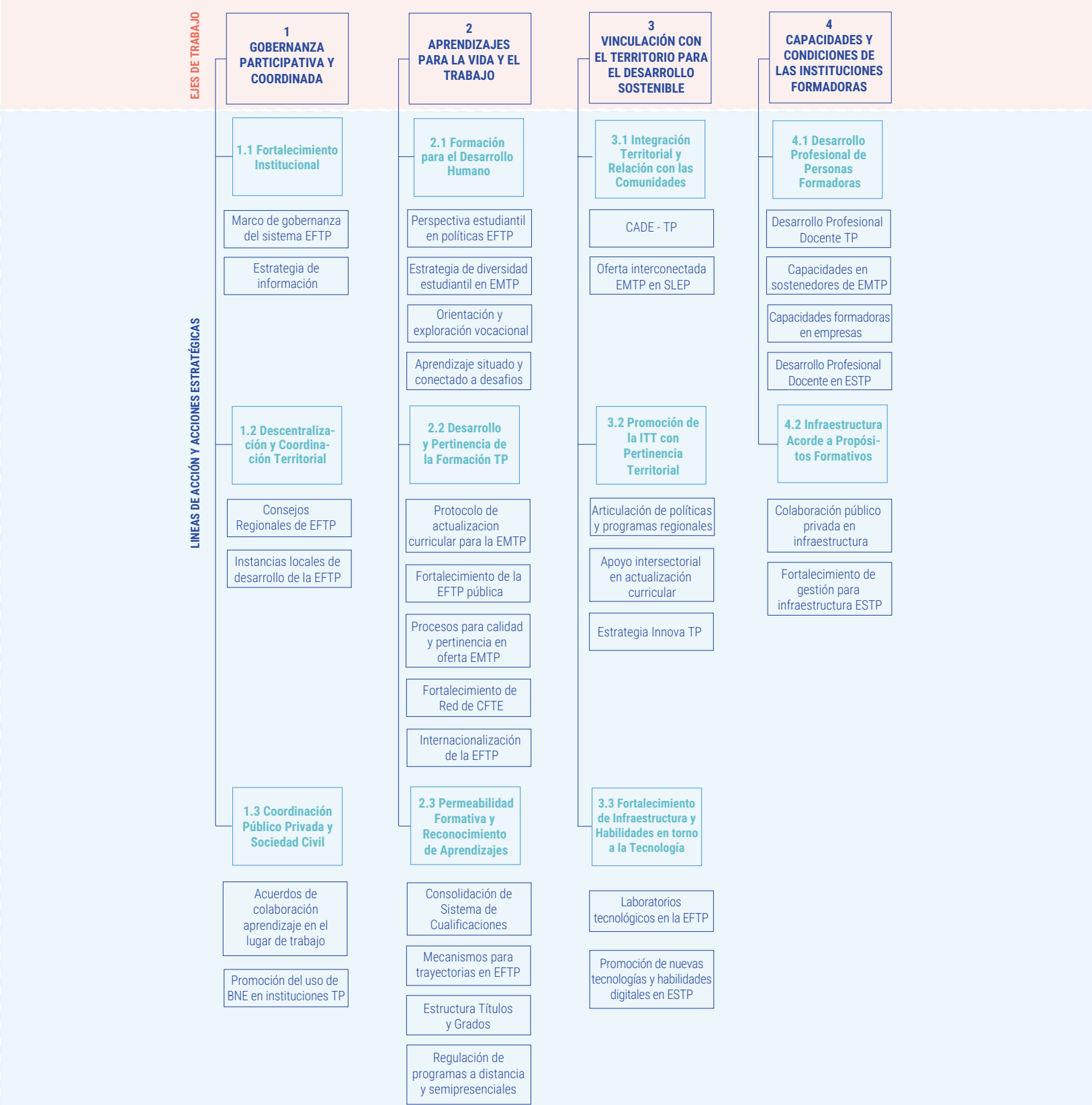
3.2 Ejes de Trabajo, Objetivos Estratégicos, Líneas de Acción, Acciones Estratégicas y Metas hacia 2050

Llevar a la práctica la visión, misión y principios del Sistema TP se basa en acordar lineamientos para la acción de las diferentes actorías involucradas en su desarrollo, identificar las posibilidades de colaboración interinstitucional, y trazar un camino a seguir que tenga en la mira las características que debiese tener la EFTP que soñamos.

Con el objetivo de entregar un marco de acción para los próximos años, el Consejo Asesor TP ha definido cuatro **ejes de trabajo**, respondiendo cada uno a un **objetivo estratégico**. Además de ello, cada eje se desagrega en **líneas de acción**, para las que se establece una o más **acciones estratégicas**, que se espera puedan concretarse durante los próximos cinco años, y **metas** con miras al estado del Sistema EFTP hacia 2050.



Figura 6 - Plan Estratégico





EJE DE TRABAJO 1: GOBERNANZA PARTICIPATIVA Y COORDINADA

Una institucionalidad robusta, con roles claros para actores públicos y privados, con participación en todos los niveles y canales de comunicación efectiva para dar respuestas adecuadas hacia propósitos comunes de manera articulada, cohesionada y coordinada, es condición necesaria para materializar la visión de la EFTP que soñamos

Esta línea de trabajo tiene como objetivo estratégico **fortalecer la gobernanza de la EFTP, con énfasis en la participación, avanzando hacia un sistema cohesionado y coordinado que responda a las necesidades de desarrollo sostenible tanto a nivel nacional como local.**

Para avanzar en este objetivo, se han definido tres líneas de acción.

Línea de Acción 1.1: Fortalecimiento Institucional

Busca instalar una gobernanza coordinada del sistema de EFTP, incluyendo la mejora de las capacidades de implementación y monitoreo de la Estrategia Nacional de EFTP, así como la definición de roles y funciones claras y acordadas para las instituciones que componen el sistema.

Acciones Estratégicas

Instalación de un marco de gobernanza del sistema EFTP, que establezca un encuadre claro y específico de propósitos, responsabilidades, roles y definiciones centrales en relación con la EFTP y el sistema, que sirva como un referente estable y acordado. Algunas de estas acciones podrían requerir modificaciones legislativas. Implica elementos como:

- Establecimiento de una secretaría permanente en el gabinete ministerial de Educación, responsable del impulso y monitoreo de la Estrategia TP como hoja de ruta hacia el estado deseado del sistema, dando coherencia a las políticas sectoriales.
- Formalización de los roles de los diferentes ministerios y actores públicos y privados vinculados al sistema EFTP.
- Definición clara y estructurada de los espacios, tipos de instituciones y credenciales del sistema TP, y las formas en que éstos interactúan, se relacionan y complementan.
- Constitución de instancias dependientes del Consejo Asesor TP, que complementen su funcionamiento:

- Consejos Socio Productivos y/o comisiones temáticas, con una composición en que se representen las instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil participantes del Consejo Asesor, que monitoreen de forma periódica indicadores de avance y resultados de la Estrategia TP, generen ajustes u orientaciones asociadas a las necesidades de desarrollo sectorial e impulsen iniciativas de participación pública y privada en los procesos de formación y proyectos de innovación del sistema TP.
- Consejos Regionales de EFTP (desarrollados en 1.2).
- Creación de una instancia interministerial dedicada a coordinar las acciones y facilitar la articulación de las instituciones públicas en torno a la EFTP, garantizando su alineación con la Estrategia TP y las prioridades de Desarrollo Humano Sostenible del país.

Implementar una estrategia de producción y análisis de información relacionada al sistema de EFTP, que permita generar insumos relevantes para

tomadores de decisiones, así como monitorear las necesidades emergentes del sistema, generar evaluaciones de impacto de iniciativas, entre otras. Contempla elementos como:

- Recabar y publicar sistemáticamente información que permita caracterizar a los y las estudiantes que participan de la EMTP y ESTP, y sus trayectorias dentro del sistema educativo, tomando como base el trabajo realizado por el Centro de Estudios de Mineduc, y el Servicio de Información de Educación Superior, SIES.
- Propender a la integración con otras fuentes de datos administrativos complementarios.
- Generar las condiciones que permitan interconectar esta información con la recabada por el sistema de prospección laboral con respecto a las necesidades del mundo productivo, en coordinación con la Estrategia de Prospección Laboral. Especialmente relevante es potenciar la asistencia técnica a servicios de empleo y otros organismos formadores públicos y privados, para velar, por ejemplo, por la pertinencia de la oferta de especialidades y de programas de ESTP.

- Establecer una mesa técnica interministerial permanente entre Mineduc y la Subsecretaría del Trabajo, que busque coordinar fuentes administrativas relevantes, promover la interoperabilidad entre sistemas de información y generar productos útiles para la toma de decisiones de política pública en ambas carteras (metodologías, indicadores e informes analíticos). Esta mesa deberá reportar sus avances al Consejo Asesor TP, y a la Comisión Asesora Ministerial de Prospección Laboral.

Metas hacia 2050

- Los actores públicos y privados tienen claridad de sus roles en el sistema EFTP, monitorean y actúan de forma cohesionada y coordinada para el desarrollo de la Estrategia TP.
- El sistema EFTP cuenta con una gobernanza institucionalizada y conocida por todos sus actores relevantes.
- El sistema cuenta con mecanismos institucionalizados de participación del sector privado en las instancias de toma de decisiones pertinentes



Línea de Acción 1.2: Descentralización y Coordinación Territorial

Plantea la necesidad de definir y consolidar las funciones y roles de actores locales en relación con la EFTP, buscando que secretarías regionales ministeriales, gobiernos regionales y otros actores públicos y privados relevantes tengan facultades y espacios formales de trabajo para la contextualización local de lineamientos nacionales, y para el impulso de iniciativas desde las necesidades e intereses de cada región y sus comunidades.

Acciones Estratégicas

Impulso a Consejos Regionales de EFTP, con una composición homóloga a la del Consejo Asesor TP, que permitan aportar en la distribución de responsabilidades y competencias a los espacios locales para la toma de decisiones pertinente al desarrollo de los territorios. Algunas de sus características serán:

- Instancia regional permanente, única y coordinada, considerando la identidad de cada territorio y sus necesidades particulares.
- Rol protagónico de los GORE, como entidades que liderarán el trabajo en la materia.
- Vinculación con Consejos Regionales de Capacitación, Comités de Desarrollo Productivo de Corfo, y otras instancias relevantes, ya sea refundiéndose en una instancia única, o velando por la articulación permanente entre ellas, buscando evitar la duplicidad de funciones y esfuerzos.
- Incorporación de mecanismos que articulen su trabajo con el de los Observatorios Laborales Regionales.
- Promoción de la incorporación de las necesidades locales del sistema de EFTP, incluyendo las de instituciones formadoras públicas y privadas, en las Estrategias de Desarrollo Regional.

Fortalecimiento de instancias locales vinculadas al desarrollo de la EFTP,

que potencien la presencia, calidad y pertinencia local de la formación TP y la implementación de las políticas enfocadas en el desarrollo del sistema.

Contempla elementos como:

- Desarrollo de procesos armónicos entre Secretarías Regionales Ministeriales, Departamentos Provinciales y Servicios Locales de Educación Pública, para el acompañamiento y apoyo a la mejora en la calidad de la EMTP y la ESTP.
- Consejos Regionales de Capacitación¹⁴ de carácter tripartito, con la función de asesorar a los GORE en el desarrollo y aplicación de la política nacional de capacitación, y su vinculación y coordinación con otras instancias regionales del sistema TP.
- Observatorios Laborales Regionales¹⁵, con el objetivo de fortalecer el conocimiento territorial y sectorial del mercado laboral chileno, proporcionando evidencia precisa sobre las características, oferta y demanda de las distintas ocupaciones y puestos de trabajo en el país.
- Instalación de Oficinas Regionales de ChileValora, que potencien la certificación de competencias laborales en base a necesidades regionales¹⁶.

Metas hacia 2050

- Las instancias regionales vinculadas a la EFTP permiten la contextualización de las políticas nacionales a la realidad e intereses locales, mediante la participación y representación de los actores públicos, privados y de la sociedad civil del sistema.
- Los actores regionales y locales cuentan con competencias que permiten la consolidación y fortalecimiento de la EFTP en los territorios.

14 - Creados a partir de la Ley 19.518

15 - Programa de la Subsecretaría del Trabajo, encuadrado en la Estrategia Nacional de Prospección Laboral.

16 - En función de lo establecido en las modificaciones que la ley 21.666 introduce a la ley 20.267, que crea el sistema nacional de certificación de competencias laborales.

Línea de Acción 1.3: Coordinación Público Privada y Sociedad Civil

Busca relevar el rol de los diferentes tipos de instituciones (públicas, privadas y de la sociedad civil) con respecto al desarrollo del sistema TP, sus condiciones habilitantes y la calidad de la formación impartida, con énfasis en los espacios de sinergia entre esfuerzos de diferentes actores.

Acciones Estratégicas

Implementación de acuerdos público-privados de colaboración para la mejora de los aprendizajes en el lugar de trabajo en la educación TP, que aúne los esfuerzos de Mineduc, Mintrab y el sector privado. Se espera que este tipo de acuerdos puedan concretarse tanto con grandes empleadores, como con MiPymes y cooperativas, contemplando elementos como:

- Organización entre la oferta y demanda de prácticas profesionales para la EMTP y ESTP, propendiendo a integrarse con la Bolsa Nacional de Empleo (BNE).
- Levantamiento de información relevante con respecto a trayectorias formativas y laborales de estudiantes y egresados de la educación TP.
- Instancias de actualización para docentes de la EMTP y ESTP, con respecto a conocimientos técnicos relevantes para sus especialidades.
- Fortalecimiento de la calidad y oportunidades de aprendizaje en el lugar de trabajo para estudiantes EMTP y ESTP.

Promoción del uso de la BNE entre los establecimientos EMTP y las IES TP, para que estudiantes busquen trabajo en esta plataforma y para que estas instituciones difundan sus vacantes y prácticas. Considera avanzar en interoperabilidad, para que en la BNE se precargue la información educativa de las personas en el apartado de sus currículums.

Metas hacia 2050

- Los actores públicos, privados y de la sociedad civil trabajan de forma coordinada en el diseño y la implementación de iniciativas destinadas a la mejora continua de la formación técnico profesional.



EJE DE TRABAJO 2: APRENDIZAJES PARA LA VIDA Y EL TRABAJO

Un sistema EFTP de calidad tiene como foco central su capacidad de entregar oportunidades significativas para que todas y todos quienes participan de sus instancias de educación y formación desarrollen aprendizajes relevantes para la construcción de sus trayectorias de vida, tanto en el ámbito formativo como el laboral, ciudadano y todos los que componen la vida en sociedad. Promover el aprendizaje integral a lo largo de la vida de todas las personas, sin distinción, junto con mejorar la permeabilidad y coordinación entre los espacios de la EFTP y de estos con el sistema académico y el mundo laboral, es central para avanzar en la visión de futuro de la EFTP.

El objetivo estratégico de este eje de trabajo apunta a **garantizar espacios para la formación continua, integral e inclusiva de las personas, asegurando aprendizajes que apoyen sus trayectorias de vida, en el marco de las necesidades de desarrollo humano, social y económico del país.**

Para ello, se han definido tres líneas de acción asociadas a los aprendizajes para la vida y el trabajo.

Línea de Acción 2.1: Formación para el Desarrollo Humano

Busca fortalecer las capacidades del sistema educativo para lograr aprendizajes integrales en la EFTP, permitiendo que todas las personas que transiten por él consigan desarrollar capacidades valiosas para impulsar sus proyectos de vida y contribuir a abordar los desafíos del país y sus territorios.

Acciones Estratégicas

Incorporación de la perspectiva estudiantil en las políticas del sector, buscando reconocerles como participantes activos del sistema TP, con niveles de incidencia en el diseño y evaluación de políticas e iniciativas, acorde a los diversos espacios. En particular, el seguimiento e implementación de esta estrategia TP, y de políticas vinculadas al desarrollo curricular y las trayectorias formativas, se verían fortalecidos por una mirada de las y los estudiantes. Ello implica elementos como:

- Implementación de técnicas participativas para identificar periódicamente las aspiraciones estudiantiles y las capacidades que consideran relevantes para facilitar el desarrollo de sus proyectos de vida.
- Fomento y fortalecimiento de espacios de participación estudiantil, tanto de carácter consultivo como incidente, para que los y las estudiantes cuenten con oportunidades progresivas de desarrollar su capacidad de tomar decisiones de forma autónoma.

Estrategia multidimensional para abordar diversidad estudiantil, que apunte a abordar los requerimientos de los y las estudiantes tanto de instituciones públicas como privadas, incluyendo a aquellos con necesidades educativas especiales, sean estas permanentes o transitorias. Implicará, por ejemplo:

- Desarrollo de capacidades en las comunidades educativas para garantizar la protección de trayectorias educativas.
- Generación de mecanismos de apoyo con la flexibilidad necesaria para abordar diferentes situaciones.
- Modificaciones normativas que sean necesarias para su implementación.
- Estas acciones deben conversar de forma armónica con aquellas definidas para el resto del sistema escolar y educación superior TP, así como con los requerimientos y oportunidades que se presentan desde el mundo del trabajo.

Espacios de orientación y exploración vocacional temprana, y continua durante la vida adulta, buscando que las y los estudiantes tanto de instituciones públicas como privadas cuenten con herramientas, información y experiencias relevantes, que les permitan identificar sus intereses y aspiraciones y, desde ellos, proyectar sus trayectorias formativas y laborales, así como sus proyectos de vida. Considera elementos como:

- Promoción de espacios de exploración y orientación vocacional temprana en educación básica, articulados con los de la educación secundaria.
- Consolidación de las capacidades, herramientas e instrumentos para entregar una orientación vocacional adecuada y sin sesgos a estudiantes de EMTP, que les permita contar con las herramientas para tomar decisiones a lo largo de sus trayectorias de vida, considerando sus propios intereses y aspiraciones.
- Espacios para la exploración vocacional en EMTP, en que estudiantes tengan la oportunidad de acercarse a las características de diferentes industrias, para mejorar su capacidad de tomar decisiones informadas con respecto a sus propios futuros.
- Mecanismos de orientación que permitan que trabajadores y trabajadoras conozcan oportunidades para el *upskilling* y *reskilling*, en relación con las transformaciones de las industrias a nivel local.

Formación que fortalezca el aprendizaje situado y conectado a desafíos globales y locales, que integra los aprendizajes propios de la formación general y la formación diferenciada pertinentes a las necesidades de formación de jóvenes y adultos, considerando elementos como:

- Desarrollo de habilidades para el emprendimiento y autoempleo.
- Desarrollo de habilidades para la economía cooperativa, que consideren elementos específicos como gobernanza democrática, modelos asociativos y toma de decisiones colectivas
- Fortalecimiento de una formación técnico profesional coherente con valores de solidaridad, cooperación, democracia económica y desarrollo productivo sostenible, contribuyendo a una economía más inclusiva y resiliente.
- Conocimiento y respeto de los derechos y principios de salud y seguridad laborales.
- Conocimientos teóricos y prácticos vinculados a las necesidades de sostenibilidad ambiental, adaptación y resiliencia frente a las transformaciones climáticas.

Metas hacia 2050

- El sistema educativo TP y sus instituciones formadoras públicas y privadas cuentan con capacidades para proveer una formación inclusiva, integral y multidimensional, adaptada a las necesidades productivas, sociales y medioambientales de los contextos locales.

Línea de Acción 2.2: Desarrollo y Pertinencia de la Formación TP

Apunta a generar una mayor pertinencia de la oferta de EFTP con respecto a las necesidades locales, lineamientos nacionales e intereses estudiantiles, junto a una mejor coordinación de la oferta pública, asegurando su factibilidad en base a las condiciones y características de cada institución y territorio.

Acciones Estratégicas

Protocolo de actualización curricular para la EMTP, que permita establecer mecanismos formales que aseguren la pertinencia y flexibilidad del currículum de las especialidades, y que contribuirán a agilizar los procesos vinculados a la actualización curricular considerando, por ejemplo:

- Los protocolos de toma de decisión para apertura y cierre de especialidades.
- Las diferentes instancias participativas necesarias, así como los perfiles de las y los participantes.
- La periodicidad necesaria para la realización de actualizaciones.
- La actualización de regulación que establece tecnologías mínimas por cada especialidad, y quienes deben participar de su definición (por ejemplo, Ministerios pertinentes).

Fortalecimiento de la relación entre instituciones formadoras TP públicas, buscando que SLEP, CFTE y universidades estatales mejoren su articulación, integración y relevancia en cuanto a la oferta formativa. Puede incorporar elementos como:

- Establecimiento de cupos especiales para el desarrollo de trayectorias en la educación pública, ya sea para ingresar a CFTE desde liceos TP, o para la prosecución de estudios en Universidades Estatales.
- Diseñar mecanismos que permitan que los liceos e IES privadas se incorporen de forma voluntaria.

Instalación de procesos para la calidad y pertinencia de la oferta formativa, que apunten a que todos los tipos de experiencias formativas de las y los estudiantes tributen al fortalecimiento de sus herramientas para construir trayectorias formativas y laborales, y a su formación integral. Algunos elementos son:

- Establecer criterios sólidos de calidad para los procesos de aprendizaje integrado al trabajo, tanto para establecimientos como otros lugares de aprendizaje, que permitan sacar provecho a las oportunidades que entregan estrategias de despliegue curricular como la Alternancia y Formación Dual.
- Implementar un modelo para evaluar y asegurar la pertinencia y factibilidad de las especialidades ofrecidas en la EMTP, con metodologías e instrumentos para el levantamiento de información por parte de establecimientos y sostenedores.
- Implementar mecanismos que faciliten generar una oferta de ESTP pertinente a las necesidades de mediano plazo de la industria, buscando asegurar que dicha oferta de programas genere un beneficio sustantivo en las trayectorias laborales de sus egresados.

Fortalecimiento de la Red de Centros de Formación Técnica Estatales de Chile, que potencie el trabajo mancomunado con miras al desarrollo de los CFTE y su presentación exitosa a los procesos de acreditación. Algunos aspectos clave son:

- Existencia de mecanismos de coordinación entre los CFTE, que permitan compartir y replicar experiencias significativas.
- Promoción de la vinculación con los distintos actores públicos y privados de los territorios.
- Promoción de la innovación, investigación aplicada y gestión de proyectos.

Fomento a la internacionalización de la EFTP en el contexto del auge de los mercados globales, fomentando mecanismos de vinculación con el entorno internacional que permitan fortalecer las capacidades locales, facilitar la transferencia tecnológica y la movilidad de talentos, y generar alianzas en línea con los desafíos de desarrollo del país.

Metas hacia 2050

- La oferta de EFTP se contextualiza a los territorios y se coordina a través de sus diversas instituciones y niveles formativos, permitiendo asegurar su pertinencia y factibilidad para contribuir al bienestar y desarrollo humano.

Línea de Acción 2.3: Permeabilidad Formativa y Reconocimiento de Aprendizajes

Implica adoptar una perspectiva de aprendizaje a lo largo de la vida, asegurando una formación que reconoce conocimientos, habilidades y competencias desarrollados en diferentes contextos, posibilitando y facilitando rutas e itinerarios diversos en el sistema EFTP, y en conexión con la formación académica.

Acciones Estratégicas

Consolidación de un Sistema de Cualificaciones, que considere mecanismos para la conexión formal y fluida entre los diferentes espacios del sistema EFTP, y de éste con los ámbitos académicos del sistema educativo. Entendiendo que las cualificaciones refieren al *“reconocimiento formal de un conjunto estructurado y coherente de competencias, expresadas en resultados de aprendizaje que prepara a una persona para desempeñarse en ámbitos laborales, profesionales y/o académicos específicos, y desarrollar trayectorias educativas y laborales progresivas en todo el espectro de la educación formal, no formal e informal, facilitando la movilidad horizontal y vertical, el aprendizaje permanente, la empleabilidad y el desarrollo personal”*¹⁷, se trabajará en:

- Coordinar a instituciones de educación, capacitación y certificación de competencias, permitiendo a las personas moverse a través del sistema TP, y que sus conocimientos, habilidades y competencias tributen al fortalecimiento de sus trayectorias formativas.
- Organización clara de los diferentes tipos de credenciales entregadas por el sistema educativo y de formación para el trabajo, respetando la autonomía institucional en el diseño de planes de estudio e iniciativas de innovación curricular. Considera lo establecido en la Estrategia de Desarrollo para la Educación Superior, referido a *“consolidar mecanismos de reconocimiento y validación de aprendizajes previos, formales y no formales, fomentando su valoración en los procesos formativos mediante credenciales y microcredenciales en la educación superior”* (línea de acción 1.1.2.).

¹⁷ - Definición acordada por la Comisión Asesora de Cualificaciones TP, establecida por el Dto. 108 de 2024.

- Definición de una Política Nacional de Cualificaciones, en el marco de la presente estrategia TP y con la participación de actores públicos y privados, que contemple elementos como los mecanismos de implementación del Marco de Cualificaciones, clarificando su uso práctico para orientar decisiones de personas, instituciones y empleadores, y el desarrollo de poblamientos sectoriales a través de la implementación del estándar de calidad asociado a ello.
- Avanzar hacia un Marco Nacional de Cualificaciones, conforme a lo establecido en la Estrategia de Desarrollo para la Educación Superior, que consolide el trabajo desarrollado en torno al Marco de Cualificaciones Técnico Profesional.

Fortalecimiento de mecanismos para facilitar la construcción de trayectorias en la EFTP, entregando mejores oportunidades para que estudiantes y egresados de instituciones públicas y privadas tengan acceso a continuidad de estudios y oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida. Contempla elementos como:

- Iniciativas que aborden las condiciones de preparación académica para estudiantes egresados de la EMTP, que faciliten el ingreso, permanencia y egreso exitoso de la educación superior, tanto técnica como universitaria.
- Promoción del reconocimiento de aprendizajes y vías alternativas de acceso a la educación superior, tanto técnica como universitaria, para titulados de EMTP, considerando programas de acompañamiento en el tránsito a la ESUP.
- Establecimiento de cupos prioritarios de acceso para estudiantes provenientes de la EMTP en la ESTP, en base a criterios de inclusión y articulación curricular.
- Facilitar el uso de mecanismos del sistema de capacitación, como precontratos vía franquicia tributaria, para estudiantes que están en la EMTP.

Revisión de la estructura de títulos y grados, en línea con lo establecido en la Estrategia de Desarrollo para la Educación Superior, buscando favorecer la construcción de trayectorias formativas a lo largo de la vida mediante itinerarios flexibles y eficientes que conecten los distintos espacios de la educación superior entre sí, y con el resto del sistema de educación y formación. Esta revisión, en el caso de la EFTP, debe considerar elementos como:

- Incorporar en las definiciones de títulos y grados del subsistema TP referencias a niveles de competencia a alcanzar, permitiendo flexibilizar mecanismos de provisión en línea con las necesidades de la industria y el desarrollo territorial, superando las actuales definiciones centradas en número de clases.
- Respeto a principios de diversidad de itinerarios; no discriminación entre tipos de instituciones; evaluación en base a resultados.
- Garantizar estándares de calidad equivalentes entre las distintas modalidades de provisión de la ESTP, considerando sobre todo el auge del aprendizaje en el lugar de trabajo y la educación a distancia y semipresencial.
- Facilitar el acceso a titulados de programas profesionales sin licenciatura a postgrados, especialmente posgrados profesionales¹⁸, de modo de habilitar itinerarios ascendentes en perfiles profesionales.

Fortalecimiento de la regulación de los programas a distancia y semipresenciales en Educación Superior TP, garantizando su calidad y mejorando el acceso a mecanismos de apoyo estudiantil por parte de las y los estudiantes.

Metas hacia 2050

- El sistema de EFTP facilita el tránsito hacia una diversidad de itinerarios técnicos y académicos posibles.
- El sistema reconoce formalmente, en todas sus instancias formativas, los conocimientos, habilidades y competencias previas de las personas, contribuyendo a la reconversión laboral y a la movilidad laboral y formativa de manera inclusiva, equitativa y con igualdad de género.

18 - La denominación de postgrado profesional refiere a aquellos programas de magíster o doctorado que se centran en la aplicación práctica de conocimientos avanzados más que en la investigación académica. En el caso de los magíster profesionales, son ejemplos de ello programas como los de Master of Business Administration (MBA) o Master of Law (LLM) cuyo enfoque en el ejercicio laboral los diferencia de programas de Magíster en Ciencias (MSc). En el caso de los doctorados profesionales o doctorados aplicados, refieren a programas orientados a aplicar la investigación en el campo de ejercicio laboral, no siendo parte de la tradición de los Doctorados en Filosofía (PhD). Si bien estos últimos no están tan extendidos en Chile, en el marco internacional se encuentran programas como Doctor of Business Administration (DBA), Doctor of Education (EdD) o Doctor of Clinical Psychology (PsyD).



**EJE DE TRABAJO 3: VINCULACIÓN CON EL TERRITORIO PARA
EL DESARROLLO SOSTENIBLE**

La EFTP es un sistema complejo, que interactúa con un ecosistema compuesto por diversas actorías sociales y productivas, tanto a niveles nacionales como locales o sectoriales. Impulsar el desarrollo de habilidades y proyectos en torno a la innovación y la transferencia tecnológica (ITT) de manera pertinente, respondiendo a las necesidades de desarrollo local y a las diversas transformaciones futuras, es una de sus principales vías de interacción con este ecosistema, y requiere condiciones de infraestructura y capacidades tecnológicas que dialoguen con el territorio y sus comunidades.

El objetivo estratégico propuesto por el Consejo Asesor TP para este eje de trabajo es **consolidar los espacios de vinculación del sistema EFTP con el ecosistema social y productivo en torno a la ITT, promoviendo aprendizajes y desarrollo para responder de manera sostenible y pertinente a las necesidades de desarrollo local, y a las transformaciones sociales y tecnológicas.**

Para ello, se han definido tres líneas de acción.

Línea de Acción 3.1: Integración Territorial y Relación con las Comunidades

Implica fortalecer y consolidar las redes colaborativas vinculadas a la EFTP a nivel regional y local, ya sea entre establecimientos educacionales, sostenedores, instituciones de educación superior, o entre estos y otros actores relevantes de cada territorio.

Acciones Estratégicas

Fomento a la creación de Consejos Asesores de Desarrollo Educativo Técnico Profesional (CADE-TP), buscando que conjuntos de liceos con necesidades e intereses afines generen espacios formales de interacción directa con su entorno socio-productivo. Contempla elementos como:

- Comenzar por su consolidación en cada uno de los Servicios Locales de Educación Pública, y fomentar su desarrollo en establecimientos municipales, particulares subvencionados y de administración delegada.
- Poner foco en la evaluación y aseguramiento de la pertinencia de la EMTP y sus especialidades.
- Incorporar la participación de organismos públicos y privados relacionados con la o las especialidades y/o sectores económicos, tales como Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica, Universidades, capítulos regionales de organizaciones de IES TP, organismos no gubernamentales y de la sociedad civil, centros de investigación y actores del mundo del trabajo, como empleadores y organizaciones de trabajadores.

- Propender a la creación de mecanismos estandarizados que permitan orientar el trabajo en torno a la generación de alternancias, donaciones, vinculaciones e interacciones.

Avanzar en una oferta interconectada de EMTP en los SLEP, que busque promover la revisión y organización de la oferta formativa de especialidades de EMTP en cada territorio, diseñando e implementando normativas que permitan su funcionamiento interconectado, facilitando la movilidad de estudiantes entre liceos.

Metas hacia 2050

- La participación y colaboración de las comunidades locales permiten el fortalecimiento y la consolidación de la EFTP en los territorios del país.



Línea de Acción 3.2: Promoción de la ITT con Pertinencia Territorial

Apunta a que las diferentes instituciones formadoras de la EFTP tengan oportunidades de vincular su quehacer con las necesidades e iniciativas locales y nacionales que tengan por base la Innovación y Transferencia Tecnológica (ITT).

Acciones Estratégicas

Articulación de políticas y programas públicos a nivel regional, fortaleciendo su vínculo con las Estrategias Regionales de Desarrollo, de modo de contar con lineamientos compartidos para el desarrollo productivo y tecnológico. Ello puede implicar, entre otros factores, facilitar el acceso de instituciones públicas y privadas del sistema EFTP a fondos públicos orientados al desarrollo regional, la innovación, y la transferencia tecnológica.

Colaboración entre entidades públicas y privadas en el desarrollo e implementación curricular en EMTP, que permita la incorporación de avances de punta de los diferentes sectores tecnológicos en las instancias de actualización curricular y de diseño de planes y programas de estudio. Algunos ejemplos son:

- Trabajo con el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, vinculado al fomento de trayectorias educativas y laborales en torno a tecnologías emergentes.
- Acuerdos con instituciones de las fuerzas armadas (Marina y Fuerza Aérea de Chile) para el apoyo en desarrollo curricular en especialidades afines y en la vinculación con el sector privado relevante.
- Coordinación con la unidad de Ozono asociada al Ministerio de Medio Ambiente, buscando incorporar en el currículum y la formación docente elementos asociados al cumplimiento de la Enmienda de Kigali sobre reducción del consumo y producción de hidrofluorocarbonos.
- Colaboración con asociaciones gremiales vinculadas a sectores económicos, con el objetivo de identificar desafíos del mundo laboral sectorial, así como estrategias para abordarlos.

Estrategia Técnico Profesional para la Innovación, Transferencia Tecnológica y Desarrollo Territorial Sostenible, Innova TP, la cual promueve acciones de colaboración regional para el desarrollo de proyectos y actividades de ITT en línea con los desafíos territoriales. Para una correcta implementación, es una condición habilitante continuar con el establecimiento de:

- Gobernanzas regionales de ESTP, constituidas por todas las IES TP públicas y privadas de cada Región, mediante la instalación territorial de una persona gestora o una institución articuladora (Como centros de innovación regionales, dependiendo del ecosistema regional existente). Estas personas o instituciones servirán como punto de referencia para la articulación de todas las IES TP con sus entornos sociales y productivos.
- Instancias de vinculación permanente entre las IES TP públicas y privadas presentes en la región y los ecosistemas de innovación y/o sectores productivos regionales, de manera de dar a conocer oportunidades de trabajo y colaboración de manera pública y colaborativa. Se espera que cada IES pueda colaborar con el trabajo desarrollado previamente en el territorio, teniendo igualdad de condiciones para acceder a fondos cuando sea pertinente.
- Proyectos de innovación aplicada y transferencia tecnológica con foco en desarrollo territorial sostenible, levantamientos de desafíos productivos locales con énfasis en las necesidades de MIPYMES, que permitan conectar capacidades institucionales con cadenas productivas territoriales.

Metas hacia 2050

- Las instituciones formadoras públicas y privadas están involucradas en la solución de problemáticas, necesidades y/o iniciativas locales aportando al desarrollo.
- Las IES TP públicas y privadas desarrollan ITT en la búsqueda de soluciones a las problemáticas que enfrentan las comunidades en sus territorios.
- Todas las regiones del país cuentan gobernanzas de innovación Técnico Profesional.

Línea de Acción 3.3: Fortalecimiento de Infraestructura y Habilidades en torno a la Tecnología

Busca que estudiantes y personas formadoras en la EFTP cuenten con acceso a espacios tecnología e infraestructura especializada al servicio del aprendizaje, que permitan el desarrollo de habilidades y conocimientos relacionados con la innovación y a transferencia tecnológica, así como también a la incorporación de nuevas tecnologías en el quehacer institucional.

Acciones Estratégicas

Laboratorios tecnológicos en la EFTP, que puedan dotar a liceos e IES TP, tanto públicos como privados, de acceso a tecnología de punta, así como de oportunidades de desarrollo de capacidades y competencias asociadas. Se contempla comenzar su implementación a partir del establecimiento de alianzas intersectoriales. Algunas experiencias que se encuentran en proceso de implementación, y sobre las cuales se busca construir, son:

- Laboratorios de prototipado rápido para su uso pedagógico en los Servicios Locales de Educación Pública, junto a un plan de formación y acompañamiento para docentes, equipos de gestión y equipos de los SLEP, que surgen de una colaboración entre Mineduc, la Dirección de Educación Pública y MinCiencia.
- Instalación de Electrolizadores en liceos de EMTP, junto a acciones de formación para docentes de la especialidad de Electricidad y relacionadas, como iniciativa asociada al Plan de Acción Nacional de Hidrógeno Verde. Proyecto financiado por el Ministerio de Energía, y desarrollado en colaboración con Mineduc.

Promoción de la incorporación de nuevas tecnologías y habilidades digitales en los programas de la ESTP, tanto de instituciones públicas como privadas, a través de inventivos que impulsen el desarrollo de la educación técnico profesional para estar a la vanguardia de las nuevas habilidades requeridas en el mercado laboral y en la incorporación de tecnologías que apoyen el quehacer institucional y la experiencia formativa de los estudiantes. Para ello se debe avanzar en:

- Identificación de habilidades digitales requeridas para el desarrollo productivo en el siglo XXI, que aporten valor de manera transversal a los planes formativos, propiciando la interacción de estudiantes con entornos tecnológicos demandados y la adopción de conocimientos técnicos digitales atingentes.
- Avanzar en el desarrollo de habilidades digitales de estudiantes y docentes de la educación TP, incorporando elementos requeridos para los entornos tecnológicos actuales, tales como ciberseguridad, prevención del ciberacoso y resguardo de la información personal.

Metas hacia 2050

- Los liceos e IES TP públicos y privados cuentan con las capacidades especializadas y recursos para aprovechar las tecnologías como herramientas de aprendizaje, innovación y transferencia tecnológica.





EJE DE TRABAJO 4: CAPACIDADES Y CONDICIONES DE LAS INSTITUCIONES FORMADORAS

Para asegurar el funcionamiento del sistema de EFTP, es esencial fortalecer las herramientas con que cuentan las personas e instituciones públicas y privadas que realizan formación para desarrollar su quehacer. Esto incluye elementos vinculados a su acceso a infraestructura y equipamiento actualizado y pertinente a las necesidades formativas, e igualmente el desarrollo profesional continuo e integral de las personas formadoras en cada subsistema.

El objetivo estratégico al que responde este eje de trabajo es el de **impulsar el desarrollo de las capacidades y condiciones institucionales, humanas, técnicas y pedagógicas en las instituciones formadoras del sistema EFTP, considerando su sostenibilidad y pertinencia.**

Para ello, se han definido tres líneas de acción.

Línea de Acción 4.1: Desarrollo Profesional de Personas Formadoras

Busca abordar la preparación y actualización integral de quienes cumplen roles de formadores y formadoras en cada subsistema, atendiendo la actualización técnica en torno al mundo del trabajo y formación pedagógica constante, así como la incorporación de herramientas de digitalización que faciliten la innovación pertinente para responder a entornos cambiantes.

Acciones Estratégicas

Desarrollo Profesional Docente EMTP, abriendo una vía dentro del Sistema de Desarrollo Profesional Docente (SDPD) para quienes se desempeñan en la EMTP, que considere los requerimientos y características específicas de ese tipo de docencia. Algunas de estas acciones podrían requerir modificaciones legislativas. Busca integrar elementos como:

- Incorporar a docentes TP en el tramo de acceso del SDPD, facilitando su avance dentro del sistema.
- Reconocer la experiencia laboral no docente como parte del SDPD, en el caso de los docentes de formación diferenciada TP.
- Incluir pasantías e instancias de actualización técnica como oportunidades de formación reconocidas en el SDPD, buscando aprovechar espacios en la industria para la actualización docente en las áreas técnicas específicas.
- Definición de estándares para el ejercicio de la profesión docente en la EMTP.

- Impulso a programas de prosecución de estudios en pedagogía para docentes de formación diferenciada TP que no cuenten con ella.
 - Fomento al desarrollo de habilidades digitales y de innovación de docentes.
-

Fortalecimiento de capacidades para la gestión de la formación diferenciada técnico profesional en sostenedores y equipos directivos de liceos públicos y privados, mediante iniciativas de formación y acompañamiento. Busca abordar elementos como:

- Fortalecimiento de la capacidad de directivos y equipos de gestión para contextualizar la oferta formativa y los aprendizajes, alineándolos con las necesidades locales y sectoriales.
 - Desarrollo de capacidades de docentes y equipos directivos para la integración curricular entre la formación general y la formación diferenciada TP.
-

Sistema de Desarrollo Profesional para Docentes de ESTP aplicable a todas las IES estatales y privadas, que considere elementos como:

- Promover una oferta de diplomados en Docencia para Educación Superior TP.
 - Generar un programa de pasantías en la industria para docentes de IES TP, en concordancia con lo propuesto en la Línea de Acción 1.3.
-

Fortalecimiento de capacidades en la industria para el Aprendizaje Integrado al Trabajo, asegurando que existan las condiciones apropiadas para que los y las estudiantes tengan experiencias significativas asociadas al desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias contenidas en sus programas de estudio. Incluye:

- Definición y reconocimiento de estándares de calidad, incluyendo la creación de un reconocimiento que permita identificar a las instituciones que garantizan la calidad en sus procesos de Aprendizaje Integrado al Trabajo.

- Levantamiento y validación del perfil de “Maestro/a Guía”, para su inclusión en el Catálogo nacional de Perfiles Laborales administrado por ChileValora, que permita luego implementar instancias de formación y certificación, propendiendo en el futuro a instalarse como una credencial habilitante para el desempeño de esta función.

Metas hacia 2050

- Las personas formadoras del sistema de EFTP cuentan con espacios accesibles de formación permanente, que permiten su actualización técnica y pedagógica, considerando el bienestar y el desarrollo humano; la inclusión y la equidad de género.



Línea de Acción 4.2: Infraestructura Acorde a Propósitos Formativos

Implica contar con instalaciones modernas, equipadas con tecnología relevante y herramientas prácticas que permitan simular entornos laborales reales –como laboratorios, talleres y recursos digitales–, así como contar con oportunidades de acceder a contextos laborales reales, o a infraestructura y equipamiento de punta.

Acciones Estratégicas

Apertura de líneas de colaboración público-privada intersectorial para la infraestructura en EMTP y ESTP pública y privada, que permita una vinculación formal y planificada en torno a los esfuerzos requeridos para que los procesos formativos cuenten con las condiciones necesarias para desarrollarse con pertinencia, calidad y sostenibilidad. Buscará:

- Abordar las restricciones presupuestarias para la expansión y modernización de la infraestructura, la rápida obsolescencia tecnológica de los equipamientos formativos y la limitada articulación con los sectores productivos que demandan capacidades técnicas relevantes.
- Establecer alianzas formales y convenios con el sector privado para ampliar el acceso de estudiantes de EMTP a tecnología y recursos de aprendizaje para su formación.
- Favorecer alianzas formales entre liceos TP e IES TP, para el uso de talleres e instalaciones.

Establecimiento de un plan de fortalecimiento de la gestión pública para el desarrollo de infraestructura en ESTP que refuerce las capacidades institucionales para:

- Planificar, ejecutar y evaluar proyectos de inversión en infraestructura.
- Gestionar de manera anticipada los riesgos administrativos (permisos y licitaciones).
- Establecer sistemas de seguimiento.
- Diversificar las fuentes de financiamiento.
- Fomentar la capacitación de funcionarios y el aprendizaje institucional.

Metas hacia 2050

- Las instituciones formativas técnico profesionales públicas y privadas cuentan con infraestructura y equipamiento actualizado, procurando pertinencia de acuerdo con sus propósitos formativos, el desarrollo territorial y su sostenibilidad.
- Los CFTE y las instituciones de ESTP privadas cuentan con una gestión fortalecida y alianzas estratégicas con el sector productivo que permiten que su infraestructura y equipamiento se actualicen de manera continua



3.3 Resumen Plan Estratégico

EJES DE TRABAJO Y OBJETIVOS	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS
1. GOBERNANZA PARTICIPATIVA Y COORDINADA Fortalecer la gobernanza de la EFTP, con énfasis en la participación, avanzando hacia un sistema cohesionado y coordinado que responda a las necesidades de desarrollo sostenible tanto a nivel nacional como local.	1.1. Fortalecimiento Institucional <i>Busca instalar una gobernanza coordinada del sistema de EFTP, incluyendo la mejora de las capacidades de impulso y monitoreo de la Estrategia TP, así como la definición de roles y funciones claras y acordadas para las instituciones que componen el sistema.</i>	- Instalación de un marco de gobernanza del sistema EFTP - Implementar una estrategia de producción y análisis de información relacionada al sistema de EFTP	- Los actores públicos y privados tienen claridad de sus roles en el sistema EFTP, monitorean y actúan de forma cohesionada y coordinada para el desarrollo de la Estrategia. - El sistema EFTP cuenta con una gobernanza institucionalizada y conocida por todos sus actores relevantes. - El sistema cuenta con mecanismos institucionalizados de participación del sector privado en las instancias de toma de decisiones pertinentes.
	1.2. Descentralización y Coordinación Territorial <i>Propone definir y consolidar las funciones y roles de actores locales en relación con la EFTP, buscando que secretarías regionales ministeriales, gobiernos regionales y otros actores relevantes tengan facultades y espacios formales de trabajo para la contextualización local de lineamientos nacionales, y para el impulso de iniciativas desde las necesidades e intereses de cada región y sus comunidades.</i>	- Impulso a Consejos Regionales de EFTP - Fortalecimiento de instancias locales vinculadas al desarrollo de la EFTP	- Las instancias regionales vinculadas a la EFTP permiten la contextualización de las políticas nacionales a la realidad e intereses locales, mediante la participación y representación de los actores públicos, privados y de la sociedad civil del sistema. - Los actores regionales y locales cuentan con competencias que permiten la consolidación y fortalecimiento de la EFTP en los territorios.
	1.3. Coordinación Público Privada y Sociedad Civil <i>Busca relevar el rol de los diferentes tipos de instituciones (públicas, privadas y de la sociedad civil) con respecto al desarrollo del sistema TP, sus condiciones habilitantes y la calidad de la formación impartida, con énfasis en los espacios de sinergia entre esfuerzos de diferentes actores.</i>	- Implementación de acuerdos público-privados de colaboración para la mejora de los aprendizajes en el lugar de trabajo en la educación TP - Promoción del uso de la BNE entre los establecimientos EMTP y las IES TP	Los actores públicos, privados y de la sociedad civil trabajan de forma coordinada en el diseño y la implementación de iniciativas destinadas a la mejora continua de la formación técnico profesional.

EJES DE TRABAJO Y OBJETIVOS	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS
2. APRENDIZAJES PARA LA VIDA Y EL TRABAJO Garantizar espacios para la formación continua, integral e inclusiva de las personas, asegurando aprendizajes que apoyen sus trayectorias de vida en el marco de las necesidades de desarrollo humano, social y económico del país.	2.1. Formación para el Desarrollo Humano <i>Busca fortalecer las capacidades del sistema educativo para lograr aprendizajes integrales en la EFTP, permitiendo que todas las personas que transiten por él consigan desarrollar capacidades valiosas para impulsar sus proyectos de vida y contribuir a abordar los desafíos del país y sus territorios.</i>	• Incorporación de la perspectiva estudiantil en las políticas del sector. • Estrategia multidimensional para abordar diversidad estudiantil en EMTP. • Espacios de orientación y exploración vocacional temprana y continua. • Formación que fortalezca el aprendizaje situado y conectado a desafíos globales y locales.	• El sistema educativo TP y sus actorías cuentan con capacidades para proveer una formación inclusiva, integral y multidimensional, adaptada a las necesidades productivas, sociales y medioambientales de los contextos locales.
	2.2. Desarrollo y Pertinencia de la Formación TP <i>Se apunta a generar una mayor pertinencia de la oferta de EFTP con respecto a las necesidades locales, lineamientos nacionales e intereses estudiantiles, junto a una mejor coordinación de la oferta pública, asegurando su factibilidad en base a las condiciones y características de cada institución y territorio.</i>	• Protocolo de actualización curricular para la EMTP. • Fortalecimiento de la relación entre instituciones formadoras TP públicas. • Instalación de procesos para la calidad y pertinencia de la oferta formativa en la EMTP. • Fortalecimiento de la Red de Centros de Formación Técnica Estatales de Chile. • Fomento a la internacionalización de la EFTP en el contexto del auge de los mercados globales.	• La oferta pública de EFTP se contextualiza a los territorios y se coordina a través de sus diversas instituciones y niveles formativos, permitiendo asegurar su pertinencia y factibilidad para contribuir al bienestar y desarrollo humano.
	2.3. Permeabilidad Formativa y Reconocimiento de Aprendizajes <i>Implica adoptar una perspectiva de aprendizaje a lo largo de la vida, asegurando una formación que reconozca conocimientos, habilidades y competencias desarrollados en diferentes contextos, posibilitando y facilitando rutas e itinerarios diversos en el sistema EFTP, y en conexión con la formación académica.</i>	• Consolidación de un Sistema de Cualificaciones. • Fortalecimiento de mecanismos para facilitar la construcción de trayectorias en la EFTP. • Revisión de la estructura de títulos y grados, en línea con lo establecido en la Estrategia de Desarrollo para la Educación Superior. • Fortalecimiento de la regulación de programas a distancia y semipresenciales en la EFTP.	• El sistema de EFTP facilita el tránsito hacia una diversidad de itinerarios técnicos y académicos posibles. • El sistema reconoce formalmente, en todas sus instancias formativas, los conocimientos, habilidades y competencias previas de las personas, contribuyendo a la reconversión laboral y a la movilidad laboral y formativa de manera inclusiva, equitativa y con igualdad de género.

EJES DE TRABAJO Y OBJETIVOS	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS
3. VINCULACIÓN CON EL TERRITORIO PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE Consolidar los espacios de vinculación del sistema TP con el ecosistema social y productivo, promoviendo la ITT para responder de manera sostenible y pertinente a las necesidades de desarrollo local, y a las transformaciones sociales y tecnológicas.	3.1. Integración Territorial y Relación con las Comunidades <i>Implica fortalecer y consolidar las redes colaborativas vinculadas a la EFTP a nivel regional y local, ya sea entre establecimientos educacionales, sostenedores, instituciones de educación superior, o entre estos y otros actores relevantes de cada territorio.</i>	• Fomento a la creación de Consejos Asesores de Desarrollo Educativo Técnico Profesional (CADE-TP). • Avanzar en una oferta interconectada de EMTP en los SLEP.	• La participación y colaboración de las comunidades locales permiten el fortalecimiento y la consolidación de la EFTP en los territorios del país.
	3.2. Promoción de la ITT con Pertinencia Territorial <i>Apunta a que las diferentes instituciones formadoras de la FTP tengan oportunidades de vincular su quehacer con las necesidades e iniciativas locales y nacionales que tengan por base la ITT.</i>	• Articulación de políticas y programas públicos a nivel regional, fortaleciendo su vínculo con las Estrategias Regionales de Desarrollo. • Colaboración con entidades públicas y privadas en el desarrollo e implementación curricular. • Estrategia Técnico Profesional para la Innovación, Transferencia Tecnológica y Desarrollo Territorial Sostenible, Innova TP.	• Las instituciones formadoras públicas y privadas están involucradas en la solución de problemáticas, necesidades y/o iniciativas locales aportando al desarrollo. • Las IES TP públicas y privadas desarrollan ITT en la búsqueda de soluciones a las problemáticas que enfrentan las comunidades en sus territorios. • Todas las regiones del país cuentan con gobernanzas de innovación Técnico Profesional.
	3.3. Fortalecimiento de Infraestructura y Habilidades en torno a la Tecnología <i>Busca que estudiantes y personas formadoras en la EFTP cuenten con acceso a espacios tecnología e infraestructura especializada al servicio del aprendizaje, que permitan el desarrollo de habilidades y conocimientos relacionados con la innovación y a transferencia tecnológica, así como también a la incorporación de nuevas tecnologías en el quehacer institucional.</i>	• Laboratorios tecnológicos en la EFTP. • Promoción de a la incorporación de nuevas tecnologías y habilidades digitales en los programas de la ESTP.	• Los liceos e IES TP públicos y privados cuentan con las capacidades especializadas y recursos para aprovechar las tecnologías como herramientas de aprendizaje, innovación y transferencia tecnológica.

EJES DE TRABAJO Y OBJETIVOS	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS
4. CAPACIDADES Y CONDICIONES DE LAS INSTITUCIONES FORMADORAS Impulsar el desarrollo de las capacidades y condiciones institucionales, humanas, técnicas y pedagógicas en las instituciones formadoras del sistema EFTP, considerando su sostenibilidad y los marcos del trabajo decente.	4.1. Desarrollo Profesional de Personas Formadoras <i>Abordar la formación integral en cada subsistema, atendiendo la actualización técnica en torno al mundo del trabajo y formación pedagógica constante.</i>	- Desarrollo Profesional Docente EFTP. - Fortalecimiento de capacidades para la gestión de la formación diferenciada técnico profesional en sostenedores y equipos directivos. - Sistema de Desarrollo Profesional Docente de EFTP. - Fortalecimiento de capacidades en la industria para el Aprendizaje Integrado al Trabajo.	Las personas formadoras del sistema de EFTP cuentan con espacios accesibles de formación permanente, que permiten su actualización técnica y pedagógica, considerando el bienestar y el desarrollo humano; la inclusión y la equidad de género.
	4.2. Infraestructura Acorde a Propósitos Formativos <i>Implica contar con instalaciones modernas, equipadas con tecnología relevante y herramientas prácticas que permitan simular entornos laborales reales –como laboratorios, talleres y recursos digitales–, así como contar con oportunidades de acceder a contextos laborales reales, o a infraestructura y equipamiento de punta.</i>	- Apertura de líneas de colaboración público-privada intersectorial para la infraestructura en EFTP y EESTP. - Establecimiento de un plan de fortalecimiento de la gestión pública para el desarrollo de infraestructura en EFTP.	- Las instituciones formativas técnico profesionales públicas y privadas cuentan con infraestructura y equipamiento actualizado, procurando pertinencia de acuerdo con sus propósitos formativos, el desarrollo territorial y su sostenibilidad. - Los CFTE y las instituciones de EFTP privadas cuentan con una gestión fortalecida y alianzas estratégicas con el sector productivo que permiten que su infraestructura y equipamiento se actualicen de manera continua.



4. Próximos pasos

El documento aquí presentado constituye la segunda actualización de la Estrategia TP, reflejando el crecimiento del sector durante el periodo, tanto en su oferta formativa, como en sus mecanismos de colaboración y coordinación de actores, de manera intersectorial y público-privada. La experiencia recogida desde la creación del Consejo Asesor TP, en 2016, junto a los aprendizajes sistematizados en estos procesos, pone de manifiesto estos avances, pero también evidencia la necesidad de contar con un mecanismo institucionalizado que permita definir planes de trabajo detallados que apoyen la implementación de los acuerdos alcanzados.

Según señala la ley 21.091, la Estrategia TP *orienta el desarrollo e implementación de las políticas públicas que se definan en esta materia*. Como fue mencionado previamente en el documento, esta actualización buscó proponer un plan que trace un marco de estratégico de consenso, pero que deje espacios de libertad a las autoridades públicas y privadas futuras, así como a sus equipos técnicos, para definir la forma en que estos lineamientos se operacionalicen en acciones concretas.

Para avanzar en la consolidación de lo planteado, **el Consejo Asesor TP propone que, en adelante, la Estrategia TP tenga un correlato operativo en un Plan de Implementación, definido al inicio de cada administración de gobierno y con la participación de las instituciones incumbentes del mundo público y privado**. El objetivo de este instrumento será definir de manera explícita un curso de acción con objetivos y metas de corto plazo, así como responsables directos y colaboradores de cada una de las acciones, y formas de trabajo acordadas para su implementación.

Este Plan de Implementación permitiría una traducción operativa de los consensos establecidos en la presente estrategia, al consolidar en base a ello acciones que requieren de definiciones técnicas y administrativas de las autoridades públicas y privadas en ejercicio. Estas acciones, que escapan del marco de una estrategia nacional, incluyen elementos como:

- Definir planes de trabajo para los Consejos Regionales, Consejos socio productivos y Comisiones temáticas del Consejo Asesor TP, en vista a establecer metas e indicadores de avance y resultados por ámbito de la Estrategia de TP. Estas serán monitoreadas y reportadas durante el periodo, y definirán los énfasis de implementación.
- Identificar modificaciones normativas, incluyendo cambios legislativos, requeridos para el despliegue de la Estrategia de TP, definiendo prioridades para su tramitación. En línea con los principios de la Estrategia de TP ello deberá considerar mecanismos de participación de las actorías representadas en el Consejo Asesor TP.

- Definir mecanismos específicos de financiamiento requeridos para la implementación y continuidad de las acciones, así como para abordar necesidades actuales y futuras de equipamiento e infraestructura de las instituciones formadoras públicas y privadas.
- Diseñar e implementar instrumentos e incentivos que reconozcan el costo real de la formación práctica y la vinculación con empresas, buscando dar sostenibilidad a los modelos formativos y reducir brechas entre subsistemas.
- Diseñar programas que aborden necesidades contingentes específicas del sistema de EFTP, por ejemplo, en cuanto a la formación de profesionales en capacidades pedagógicas para hacer frente al déficit docente.
- Buscar formas de asegurar la sincronía en los ciclos de implementación de instrumentos públicos relacionados. Ejemplo de ello es que cada actualización relevante de la Estrategia de Prospección Laboral pueda ser incorporada en la planificación de la EFTP.



Referencias

- Arroyo, C. y Pacheco, F., (2018). Los resultados de la educación técnica en Chile. Santiago: Comisión Nacional de Productividad.
- Ávalos, B. (2018). La formación inicial docente en Chile: Tensiones entre políticas de apoyo y control. *Estudios Pedagógicos*, 40(Especial), 11–28. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052014000200002>
- Bolívar Botía, Antonio; Caballero Rodríguez, Katia; García-Garnica, Marina. (2017). Evaluación multidimensional del liderazgo pedagógico: claves para la mejora escolar. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, vol. 25, núm. 95, abril-junio, 2017, pp. 483-506. Fundação Cesgranrio. Rio de Janeiro, Brasil.
- Bravo D., Den Braber A., y Dibarrart M. (2023). La Educación Superior Técnico-Profesional en los datos públicos: Caracterización. Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales. Facultad de Ciencias Sociales, Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Buchanan J., Allais S., Anderson M., Calvo R. A., Peter S. and Pietsch T. (2020). The futures of work: what education can and can't do. Paper commissioned for the UNESCO Futures of Education report. Disponible en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374435>
- Comunidad Mujer. (2020). Equidad de género para la Educación Media Técnico Profesional. https://educacionnosexista.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/129/2023/09/Cuadernos_de_Apuntos_EG_CM_2021_VF.pdf
- Dasgupta, S. & International Labour Organization. (2022). Global employment trends for youth 2022: Investing in transforming futures for young people. ILO. <https://doi.org/10.54394/QSMU1809>
- Erdozain Acedo, J. C. (2019). Desafíos Institucionales de la Deserción en la Educación Superior Técnico Profesional en Chile: Construcción de un modelo explicativo-predictivo como estrategia de intervención y apoyo estudiantil. La experiencia del Instituto Profesional y Centro de Formación Técnica Santo Tomás. Tesis para optar al grado académico de Magíster en Políticas Públicas. Facultad de Gobierno de la Universidad del Desarrollo. Santiago de Chile.
- González Catalán, F., & Arismendi Vera, K. (2018). Deserción Estudiantil en la Educación Superior Técnico-Profesional: Explorando los factores que inciden en alumnos de primer año. *Revista De La Educación Superior*, 47(188), 109-137. <https://doi.org/10.36857/resu.2018.188.510>

- Ministerio de Educación [MINEDUC]. (2020). Estrategia Nacional de Formación Técnico Profesional. Disponible en: <https://educacionsuperior.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/49/2020/12/Estrategia-FTP.pdf>
- Ministerio de Educación [MINEDUC]. (2025a). Bases de datos de Matrícula por Estudiante. Recuperado de: <https://datosabiertos.mineduc.cl/wp-content/uploads/2025/11/Resumen-Matricula-UE-2025.rar>
- Ministerio de Educación [MINEDUC]. (2025b). Bases de datos de Matrícula Histórica Educación Superior de www.mifuturo.cl Recuperado de: https://mifuturo.cl/wp-content/uploads/2025/07/Matricula_2025_WEB_15_07_2025.zip
- OEA. (2017). La Articulación entre Educación y Trabajo en las Américas. Resultados del Taller Intersectorial sobre Empleo Juvenil. Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo.
- OECD (2019), OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264313835-en>
- Organización de las Naciones Unidas (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Documento de la Asamblea General de las Naciones Unidas, A/RES/70/1. UNCTAD
- Pizarro, N. (2018). Formación, Competencias y Productividad: Propuestas para mejorar la educación técnica en Chile. Alianza Centro de Políticas Públicas UC, CPC, INACAP y DUOC UC. Diciembre de 2018. Disponible en: https://politicaspubblicas.uc.cl/content/uploads/2019/01/Propuestas-formacio%CC%81n-TP_DIGITAL-4.pdf
- Román, M. (2013). Factores Asociados al Abandono y la Deserción Escolar en América Latina: Una Mirada en Conjunto.
- Sato, A., Barriga, F., Reyes, J., Azócar, M., Riquelme, M., Rosselot, S. y Cienfuegos, S. (2023). Trabajo desde la resistencia y rebeldía. Calidad del Empleo de la Población Trans, Travesti y No Binario en Chile. <https://cl.boell.org/sites/default/files/2023-01/trabajo-desde-la-resistencia-y-la-rebeldia.pdf>
- SENCE. (2023). Diagnóstico de Calidad de Servicio y Experiencia Usaria año 2023. Subunidad de Estudios.
- Servicio de Información de Educación Superior [SIES]. (2023). Base de Datos de Estudiantes Matriculadas y Matriculados en Educación Superior [Conjunto de datos]. Disponibles en: https://www.mifuturo.cl/wp-content/uploads/2023/07/MATRICULA-OFICIAL-2023-09_06_2023-WEB-1.zip

- Sevilla, M. P., & Carvajal, F. (2020). "Mujeres en terrenos de hombres": Discursos de género en escuelas secundarias técnico-profesionales. *Education Policy Analysis Archives*, 28, 115. <https://doi.org/10.14507/epaa.28.4631>
- UNESCO (2016a). Recomendación relativa a la enseñanza y formación técnica y profesional (EFTP). Disponible en https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245178_spa
- UNESCO (2016b). Estrategia para la enseñanza y formación técnica y profesional (EFTP) (2016-2021). Disponible en https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245239_spa
- UNESCO (2022). Transforming technical and vocational education and training for successful and just transitions: UNESCO strategy 2022-2029. Disponible en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000386166>
- Vaillant, D. (2016). El desarrollo profesional y su incidencia en la tarea del maestro. *Revista Internacional Magisterio* N°79.
- Velardez, Miguel Omar & Dima, Germán César, (2023). "Formación para el trabajo: desarrollo de una herramienta de aprendizaje automatizado para la recomendación de planes formativos en Chile," Documentos de Proyectos 48710, Naciones Unidas Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Weinstein, J.; Muñoz, G., (2012). ¿Qué sabemos de los directores de escuela en Chile?





