

SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA DE DIRECTORIO 2020 CFT ESTATAL REGIÓN DE TARAPACÁ

Este documento contiene el acta de la Segunda Sesión Ordinaria del año 2020, que reunió al Directorio CFT Estatal de la Región de Tarapacá, la cual se realizó a las 15:00 del martes 02 de junio de 2020, vía remota a través de la plataforma de video telefonía Meet de Google, en Iquique, Región de Tarapacá.

Razones fundadas para Directorio a distancia: Atendida razones derivadas del caso fortuito o fuerza mayor por Estado de Emergencia por Calamidad Pública, decretada en el país a causa de la Pandemia Covid — 19; las medidas de cuarentena total decretada por la autoridad sanitaria para las comunas de Iquique y Alto Hospicio, y lo dispuesto en el art.15 letra d) del Reglamento de Directorio, que fuera modificado en reciente Directorio extraordinario.

Contando con el cuórum necesario del directorio, siendo las 15.05 horas, este Directorio liderado por; Jorge Villegas, rector del CFT Tarapacá; Juan Ramón Cabezas, representante del Ministerio de Educación Región de Tarapacá; Roberto Varas, director regional de Sence; Claudia Ramírez, representante de la Asociación de Industriales de Iquique A.G.; Richard Leal, representante de los Establecimientos Educativos de Enseñanza Media Técnico Profesional; Esmeralda Contreras, representante de la CUT; Alberto Martínez, rector Universidad Tutora UNAP.

En esta sesión no se cuenta con la presencia del director de CORFO, don César Villanueva, ni de su suplente.

Están presentes los funcionarios: Leticia Robles, fiscal del CFT Tarapacá; Fernanda Salazar, directora Económica y Administrativa del CFT Tarapacá y Roberto Urdanivia, director Académico CFT Tarapacá.



1



INICIO DE LA SEGUNDA SESIÓN 2020 DEL DIRECTORIO CFT ESTATAL REGIÓN DE TARAPACÁ

Se desarrolla la siguiente tabla:

Tabla:

- 1.-Aprobación Actas anteriores (1ra sesión ordinaria 2020 y 1ra sesión extraordinaria 2020)
- 2.-Informa medidas adoptadas en el área académica durante Contingencia Covid 19
- 3.-Reglamento de Académicos
- 4.-Reglamento de Articulación
- 5.-Protocolo Evaluación Desempeño Docente
- 6.-Balance Ejecución presupuestaria 2019
- 7.-Autorización para suscribir instrumentos financieros en el marco del Sistema de Créditos para Estudiantes de Educación Superior.
- 8.-Puntos Varios

1.-Aprobación Acta Anterior

Fiscal CFT Estatal: Podemos iniciar la Segunda Sesión Ordinaria de Directorio.

Rector CFT Estatal: Quiero darles la bienvenida a todos, gracias por participar, gracias por acompañarnos. Se que ha sido muy raro este tiempo para todos, pero hay que acomodarse a las nuevas tecnologías y tratar de hacerlo lo más funcional posible. Gracias por acompañarnos en este Directorio, cuya modalidad, se hará bastante común en adelante y dejo a Leticia para que comience con el desarrollo del acta.

Fiscal CFT Estatal: Entonces vamos a iniciar la tabla con la aprobación de las dos actas enviadas; una que corresponde al 7 de enero del 2020, que fue la Primera Sesión Ordinaria y la de las Sesión Extraordinaria que hicimos el 17 de abril del 2020 que nos permitió modificar el reglamento y poder realizar esta sesión a través de videoconferencia. Si hay alguna observación para proceder derechamente a la votación para la aprobación de estas dos actas.

Se aprueban ambas actas de forma unánime.

Acuerdo N°06/2020:

Por unanimidad de los directores presentes, se aprueba las 2 actas anteriores correspondientes a primera sesión ordinaria de fecha 07/01/2020 y primera sesión extraordinaria de fecha 17/04/2020. Votan a favor: 1) Jorge Villegas, Rector del CFT Tarapacá; 2) Alberto Martínez, Rector Universidad tutora; 3) Claudia Ramírez, Representante de la Asociación de Industriales; 4) Richard Leal, Representante de los Establecimientos Educativos de Enseñanza Media Técnico Profesional; 5). ATAL DE La

2





Esmeralda Contreras, Representante de la CUT; Rector Universidad Tutora UNAP.

Votos en contra: No hay

Abstenciones: No hay

2.-Informa medidas adoptadas en el área académica durante Contingencia Covid – 19

El siguiente punto de la tabla es un informe sobre las medidas que han sido adoptadas por nuestra institución durante este período y va a exponer nuestro Director Académico, don Roberto Urdanivia.

Director Académico: Bien, buenas tardes, voy a compartir la presentación. Me avisan cuando ya se esté proyectando por favor. Primero quiero contarles que al igual que la misma experiencia que han vivido todos durante este periodo, nos corresponde vivir a nosotros pues de una manera abrupta tuvimos que comenzar con un proceso de trabajo que era totalmente distinto al cual estábamos acostumbrados a trabajar, aun cuando esta institución siempre tuvo en miras tener una plataforma para un trabajo virtual, en la parte académica. Esto especialmente para cursos para capacitación y para alguna asignatura, hoy nos hemos visto obligados a adelantar ese proceso así que igual nos ha servido y hemos aprendido mucho al respecto. Y en ese contexto, producto de la Pandemia, a partir del 16 de marzo dejamos de trabajar de manera presencial en nuestras dependencias en Alto Hospicio, obviamente formalizados a través del Decreto N° 59 firmado por nuestro Rector. En este se estipulaba que íbamos a trabajar en la modalidad de teletrabajo y además íbamos a trabajar con turnos éticos y estos turnos éticos principalmente orientados a la base nuestra que son nuestros alumnos, porque había alumnos que todavía, por la inercia o costumbre, iban al CFT a hacer consultas, a buscar material etcétera.

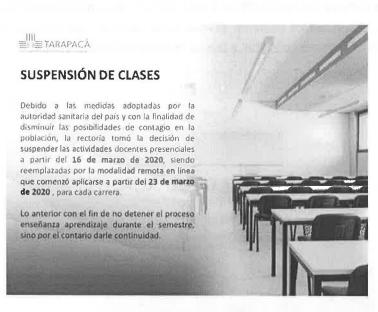








Además, en ese período, se implementó el sistema de solicitudes académicas mediante la página web, por lo tanto, los alumnos podían acceder también de manera remota. Además, implementamos nuestra plataforma de Biblioteca Virtual, a través del cual, los alumnos pueden acceder al material bibliográfico.



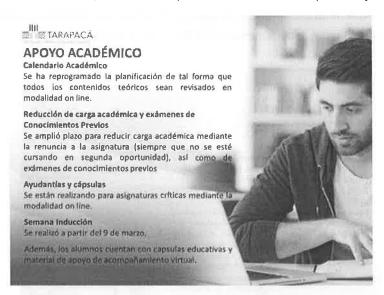


4





Producto de lo mismo, la verdad es que nosotros regularmente comenzábamos nuestras clases el 16 de marzo, sin embargo, como el 16 de marzo fue el momento donde comenzamos nuestro Teletrabajo, postergamos una semana, ese inicio de clase y lo hicimos el 23 de marzo de manera virtual, de manera remota y esto obviamente con el fin de no demorar y también, de no postergar más allá de lo que era necesario, ni detener el proceso de enseñanza-aprendizaje.



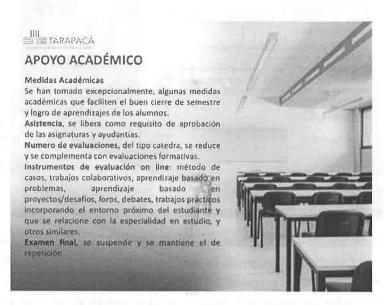
Dentro de los apoyos académicos que hemos entregado a los estudiantes durante todo este periodo; primero, el Calendario Académico lo readecuamos, me refiero específicamente a la estructura y conformación de asignaturas donde nos hemos preocupado y ocupado principalmente, que todos los contenidos teóricos están pasando ahora y de tal manera que cuando podamos volver a una instancia presencial, podamos ver los contenidos prácticos. Y si esa instancia presencial es el próximo semestre y con este semestre ya cerrado, vamos a tener que tomar medidas para poder suplir esas actividades en el segundo semestre pese a que son algunas asignaturas de primer semestre, especialmente para la asignatura de carácter técnico.

Por otra parte, también incentivamos algunos alumnos, a los que creíamos que era factible, porque algunos están complicados, la presión, y para descomprimirlos un poco se les dio la instancia de si querían reducir su carga académica, es decir, tomar un par de ramos menos, para poder descomprimirse, pero siempre y cuando estos romanos sean ramos cursados en segunda oportunidad. Esto principalmente para los alumnos de tercer semestre, nosotros este año tenemos primero y tercer semestre. Estamos trabajando con las Ayudantías para las asignaturas críticas, tenemos asignaturas que tiene cierta dificultad y por lo tanto era necesario implementar las ayudantías, o en el caso de algunas otras asignaturas entregarles algunas cápsulas de complemento, cápsulas de apoyo en términos de material online.



*Siendo las 15:18 minutos, hace ingreso a la reunión remota el representante del Ministerio de Educación Región de Tarapacá, Juan Ramón Cabezas.

Tuvimos la suerte de poder realizar nuestra Semana de Inducción en forma presencial, porque se realizó el 9 de marzo y eso obviamente nos sirvió mucho porque los alumnos alcanzaron a conocer a sus docentes, porque se lo presentamos en esa oportunidad, por lo tanto, la relación tiene una forma, ya manejan y quién es la persona que está detrás de la pantalla.



Otro apoyo académico es que flexibilizamos algunas medidas, que era necesario, producto de esta contingencia y excepcionalmente, por esta semestre, liberamos por ejemplo como requisito de aprobación, la asistencia a las asignaturas y ayudantías; el número de evaluaciones, pero evaluaciones tipo cátedra, la redujimos y el número de evaluaciones totales, ya planificadas por la asignatura, se dividió en Evaluaciones Formativas y Evaluaciones del tipo Cátedra, que son los hitos más relevantes en términos de porcentaje de nota.

Por otra parte, los instrumentos de evaluación los fuimos adaptando de tal manera que sean instrumentos donde los alumnos pudiesen trabajar de manera virtual, de manera colaborativa, tales como, por ejemplo, métodos de casos, trabajo colaborativo, o el aprendizaje basado en problemas, proyectos, foros, debates, de tal manera que hubiese también una descompresión respecto a los alumnos por el tema de pruebas, que principalmente ellos plantean y visualizan como una evaluación. Suspendimos el examen final en esta oportunidad, sin embargo, mantenemos el examen de repetición, qué quiere decir esto, que si un alumno al término del semestre está reprobando tiene la opción de rendir un examen para poder mejorar su condición académica y ver la posibilidad de aprobar la asignatura.



APOYO PSICOSOCIAL

Apoyo Pskopedagógico

Se implementó un programa de acompañamiento a estudiantes, a través de apoyo y asesoramiento psico-educativo, realizado por la encargada de aseguramiento del aprendizale.

Ayudarlos y contenerlos con los problemas y efectos que puedan surgir producto de la pandemía y de la metodología de clases online, apoyándolos en la organización de rutinas de estudios y así estar bien preparados para enfrentar la formación académica a distancia.

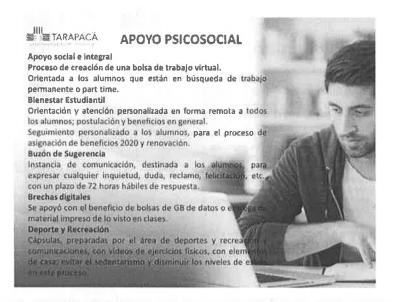
Esto opera a mediante videoliamadas y citas prevlamente programadas, a través de la página web del CFT.



Por otra parte, también estamos entregando apoyo *Psicosocial* a los alumnos, este apoyo tiene que ver con todo el apoyo *psicopedagógico*, donde nuestra encargada de Aseguramiento del Aprendizaje, que además es psicóloga, entrega una orientación de tal manera, que los alumnos puedan expresarse, pueden manifestarse, puedan desahogarse, y Susana Matis, que es la persona encargada del área , los pueda apoyar, los pueda orientar, respecto a la organización de rutinas de estudio, respecto de cómo enfrentar, a lo mejor, situaciones puntuales que aquejan a cada uno y esto se hace obviamente a través de videollamada; se concerta una cita a través de un link que tiene nuestra página web. Eso por la parte psicopedagógica, pero por la parte social propiamente tal o económica, estamos en el proceso de crear una Bolsa de Trabajo Virtual, la verdad que es un objetivo que nos hemos propuesto, si bien es cierto, este semestre no lo vamos a concretar, esperamos el próximo semestre ya poder llevarlo a cabo.







Desde la perspectiva estudiantil hemos estado trabajando de manera activa, nosotros con los alumnos antiguos, prácticamente sobre el 80% tiene beneficios; y con los alumnos nuevos estamos en proceso porque el 26 de junio viene la nueva asignación, que es la última, y esperamos y confiamos en que vamos a estar en un porcentaje similar, es decir sobre el 80% con algún tipo de beneficio y entre ellos mayormente la gratuidad.

Implementamos sistema de Buzón de Sugerencias, en el cual a las 72 horas hábiles se entrega una respuesta al alumno. Esto ha sido de verdad muy, muy útil para nosotros, porque nos ha retroalimentado mucho y nos ha permitido obviamente mejorar.

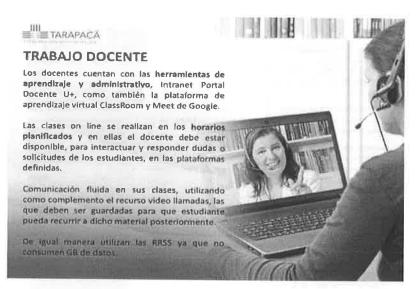
Apoyamos también Brechas Digitales, hicimos un catastro de los alumnos con brechas digitales y de esa manera entregamos alrededor de 125 chip y 22 modem, a alumnos que no tenían alternativas de conexión y por lo tanto le dimos esa alternativa de solución.

Desde la perspectiva de Deporte y Recreación, a través del encargado de esta materia, hemos hecho cápsulas de vídeos de 2 tipos: motivacionales con personajes y con personas referentes en el ámbito público y además videos relacionados con ejercicios, con elementos propios que están en la casa, así como también de comida saludable, así que eso también ha sido muy positivo en este periodo para los alumnos en general y además para la familia, porque obviamente esto lo ven seguramente en familia.









Pero no solamente nos hemos preocupado de los alumnos, también nos hemos preocupado de los profesores, por lo tanto, les hemos entregado a los profesores herramientas de aprendizaje y del tipo administrativo. Nosotros contamos con una plataforma virtual, con una plataforma del sistema de gestión académico que es el sistema U+ y las clases a través de la plataforma virtual de Classroom y Meet de Google, pero sin embargo, también dado que muchos alumnos han perdido ahora su trabajo y no tienen opción de poder pagar sus planes de internet, han perdido el internet también hemos flexibilizado al respecto y permitimos que algunos profesores puedan realizar clases a través de algunas redes sociales como WhatsApp, por ejemplo, que está libre de consumo de *gigabytes* de datos, por lo tanto perfectamente se pueden comunicar, aun cuando hemos definido para estandarizar y para ordenar que el Classroom y el Meet de Google como la plataforma oficial nuestra. Las clases online, respetamos los horarios de clases como si fuesen presencial, para darle un orden, una organización y lo más importante de todo esto es que estas clases son también sincrónicas, en donde el recurso de videollamada es clave porque estas clases se graban y el alumno puede recurrir a ella cuando así lo estime pertinente. Por lo tanto, la comunicación es fluida.





APOYO DOCENTE

Material de pedagógico

Docentes cuentan semanalmente con recurso de materia pedagógico de apoyo y aprendizaje para sus procesos de enseñanza

Acompañamiento en el Aula

Se realizan acompañamiento a las clases y luego se les retroalimenta como instancia de mejora continua.

Semana de reflexión

Estamos en una semana de análisis y para revisar oportunidades de mejora en el proceso enseñanza aprendizaje que estamos aplicando.

EDD

Próxima semana se realiza proceso de evaluación desempeño docente

Reuniones de trabajo con JC

Con cierta periodicidad para revisar temas propios de la carrera y trabajo docente.

Capacitación Presencial Durante el mes de marzo



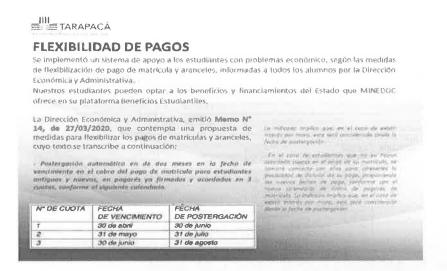
Otro apoyo que hemos entregado a nuestros profesores, el material pedagógico de manera semanal; la Encargada de Aseguramiento del Aprendizaje entrega un recurso en material pedagógico y didáctico a los profesores, a través de correo se los envía; Acompañamiento en el Aula, si bien le hemos mantenido nombre, pero es metafórico porque obviamente ahora lo que estamos haciendo es acompañar en la videollamada a los profesores, para poder retroalimentarlos respecto de algunas oportunidades de mejora que puedan tener en su proceso enseñanza-aprendizaje. Hoy en día estamos en una Semana de Reflexión. Ayer me tocó participar en dos reuniones con equipos de docentes, han sido muy positivas, donde el tema principal era analizar el proceso enseñanza-aprendizaje de forma virtual durante este periodo de Pandemia. La idea de esto, principalmente y el mensaje que transmitía, no era una catarsis sino por el contrario, era una visión positiva de este proceso, de tal manera de ver oportunidad de mejora para poder potenciar y fortalecer el proceso.

La próxima semana comenzamos con el proceso de Evaluación de Desempeño Docente, donde participan los Jefes de Carrera, los docentes y los profesores, propiamente tal y alumnos. Después tenemos que reuniones periódicas de trabajo con los Jefes de Carrera, me he preocupado mucho eso la verdad, creo que, en este proceso de ajuste, en este proceso que tuvimos un comienzo donde nos estuvimos adaptando, era necesario que existiera una comunicación con los JC (Jefes de Carrera) y profesores y por lo tanto así se hizo. Además, tuvimos la suerte de poder realizar, de alcanzar a realizar dos capacitaciones durante el mes de marzo en forma presencial, así que nuestros profesores partieron capacitados durante este semestre.







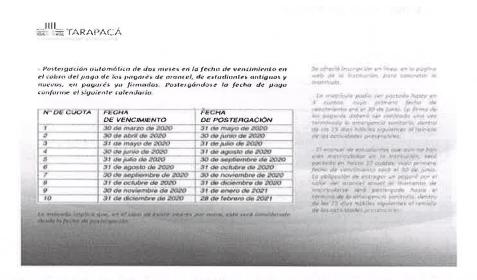


Sin embargo, también nos hemos preocupado de todo lo que tiene que ver con el tema de pagos y ahí le voy a pedir ayuda a Fernanda Salazar, que nos cuente un todo lo que fueron las decisiones que se tomaron de apoyo frente a todo lo que el tema financiero y que involucra a los alumnos, así es que te dejo a ti Fernanda ahora.

Directora E y A CFT Estatal: Gracias Roberto, en relación con la flexibilización del pago, la mayoría de los estudiantes cuenta con beneficio de gratuidad o becas, sin embargo, hay un 20 o 25% que realiza el pago mensual. A esos estudiantes se les dio la posibilidad de flexibilizar la fecha de su pago y se corrieron las fechas de vencimiento en 3 meses, entonces los vencimientos que eran del 30 abril, por ejemplo, se corren hasta el 30 de junio y toda esta postergación de pago va por supuesto sin el cobro de interés. Los estudiantes que estaban en fecha de matrícula, también se les dio la posibilidad de postergar el pago de la matrícula.







Se pidió informar a los estudiantes que no se preocuparan por la fecha de pago de los aranceles; se dio la posibilidad de realizar su pago de matrícula de manera en línea, el Coordinador de Admisión realizó esta gestión como de preinscripción y la idea es que los estudiantes, una vez terminada la Pandemia, tiene 15 días para formalizar su matrícula.

Director Académico: Bueno esas en general han sido las medidas más relevante que hemos tomado con los alumnos y esperamos continuar y terminar el semestre en el proceso, en el periodo que corresponda, a más tardar, tal vez, a fines de julio y retener a nuestros alumnos a través de todo este apoyo, principalmente lo que más nos interesa es que los alumnos tengan esa contención psicosocial que es fundamental en este periodo y que es necesaria para todos en realidad, no solamente para los estudiantes. Por eso también con los alumnos, con los profesores, hemos hecho esta jornada, hoy día continuamos con la jornada y así durante la semana, para poder ir analizando y revisando también la situación que estamos enfrentando.

Respecto de los alumnos contagiados, alumnos con proceso de cuarentena, nosotros tenemos alrededor de 14 alumnos que están con contagio positivo (Covid-19); están todos bien, en el sentido que no han requerido una mayor asistencia hospitalaria y tenemos una cantidad similar, un poco menos tal vez, como 11 alumnos con el proceso de cuarentena por tener contacto estrecho con alguna persona que haya estado contagiada. Así que eso por esta parte.

Fiscal CFT Estatal: Gracias Roberto. ¿Hay alguna consulta en relación? Bueno el punto siguiente de la tabla, es el Reglamento Académico y lo va a exponer también Roberto Urdaniyla.



Rector UNAP: Perdón, respecto del punto anterior, el horario que tienen de clases los estudiantes, que están teniendo clases virtuales, ¿Qué rango de horario es?

Director Académico: Nosotros mantuvimos el horario de clases, que es el horario planificado, como si fuese en forma presencial y nuestra jornada de clases se divide desde la 8:10 de la mañana hasta las 23:00.

Rector UNAP: Por qué hago esa pregunta, porque bueno, varias instituciones de Educación Superior estamos adaptando la modalidad con algunas *pausas saludables*. Ejemplo, esta semana nuestra Universidad la semana pasada otra universidad y otras, que vienen también, hacen una suspensión de actividades docentes para, justamente, hacer lo que están haciendo ahora en esta jornada de reflexión e intercambio de opiniones. Pero también sirve para dar un descanso, porque toda esta situación a todos nosotros, a todos niveles, es bastante complejo de estar conectado todo el día. Uno no está terminando una videoconferencia y ya se está saliendo porque lo está pillando la siguiente, por lo tanto, el nivel de estrés de no poder salir a la calle, hacer su vida normal, ha complejizado mucho esta situación. Entonces quería comentarlo si es conveniente puedan generar algún tipo de esas pausas saludables, donde efectivamente, tanto el académico, así como los estudiantes, se desconecten definitivamente, no tengan en este tipo de conexión y así también lo estamos haciendo con funcionarios administrativos, darle al menos dos días que tengan esa desconexión total, para que la gente pueda efectivamente tener una pausa saludable y una desconexión mental, solamente a modo de sugerencia, estimadas y estimados, gracias.

Rector CFT Estatal: La idea de esta semana fue que los alumnos no tienen actividad académica, no tienen pruebas y los profesores disminuyeron considerablemente su carga y estamos trabajando también en la parte psicológica con ellos, para tratar de darle un apoyo. Sí, ha sido una bola de nieve que ha ido creciendo, nunca pensamos el efecto que produce estar conectado tanto tiempo durante el día. Definitivamente estamos pensando en que nuestra gente se nos está desgastando una velocidad tremenda; yo tengo dos hijos conviviendo conmigo y estamos conscientes de eso y vamos a seguir implementando durante lo que nos queda de semestre, estas pausas y definitivamente sería muy interesante hacerlo con los administrativos Fernanda (Salazar)

Fiscal CFT Estatal: Lo que pasa es que la Ley de Teletrabajo está pensada para quien trabaja habitualmente bajo esta modalidad y tiene una relación permanente con su empleador bajo esta forma; no obstante, en nuestro caso nos hemos visto forzados a desempeñarnos por teletrabajo, dada la pandemia, entonces es complejo todo, como dice el Rector y claro hay que ir adaptándose a esta situación.

3.-Reglamento de Académicos

Bueno el siguiente punto es el Reglamento Académico, vamos a aprovechar bien esta reunión de Directorio.

Director Académico: Esta es la presentación un poquito más árida que todas, pero es mus breve la vamos a tratar de hacer lo más rápido posible. Quiero aprovechar de saludar a Juan Ramón



Cabezas, que se acaba de incorporar ahí, así que qué bueno que esté con nosotros también acompañándonos. Vamos a hacer la presentación sobre Reglamento de Académicos, bueno el Reglamento Académico principalmente apunta a que se puedan normar y regularizar, regular, mejor dicho, todo lo que tiene que ver con las condiciones de ingreso, de permanencia y de categoría y calidad académica que va a tener cada uno de nuestros académicos, así como también todo lo que tiene que ver con el procedimiento de evaluación, promoción y calificación, para poder medir el desempeño de cada uno de ellos.



TARAPACÁ

Reglamento de Académicos

Norma y regula, las condiciones de ingreso y permanencia para cada categoría y/o calidad académica, el procedimiento de evaluación para la promoción de los (las) académicos(as) y el de calificación académica para medir el desempeño de los (las) académicos (as) del Centro de Formación Técnica de la Región de Tarapacá".

Académicos(as), todos aquellos(as) miembros del Centro de Formación Técnica que tengan un nombramiento vigente, su forma de ingreso es a través de contrato de trabajo.

Podrán tener:

Categoría de profesores e instructores,

Dentro de ellas la calidad de titular, asistente y auxiliar,

Nosotros vamos a entender un concepto acá que es el concepto de *Académico* y lo hemos definido, así como "todo aquel miembro del Centro de Formación Técnica, que tiene un nombramiento con nosotros y que ingresa a través del contrato de trabajo". Este académico, puede adquirir dos categorías: el de profesor o instructor y dentro de cada una de esas categorías puede tener la calidad de titular, de asistente o de auxiliar.







Categorización de los académicos

Profesores(as), todos(as) aquellos(as) profesionales o técnicos de nivel superior que indistintamente al área que pertenecen, prestan servicios de docencia y cuentan con una experiencia de dos años en su especialidad, con una certificación si la carrera así lo exige.

Instructores, Todos aquellos expertos que por oficio cuentan con las competencias específicas de las asignaturas a impartir, con un mínimo de tres años de experiencia en su área de desempeño y posean Certificación en su disciplina si la carrera así lo exige o Acreditación de Experto en su especialidad o un grado un académico o post título (Diplomado de especialidad o en docencia).

El académico ingresará a la categoría y calidad en que haya cumplido con los requisitos señalados en la planta académica, según Artículos 2 y 9 desde la fecha de su contratación.

Profesor, vamos a atender como profesor, a todos aquellos profesionales o técnicos de nivel superior, que indistintamente al área que pertenecen, prestan servicios de docencia y cuentan además con experiencia; les hemos pedido dos años de experiencia en su especialidad y con una certificación, si es que la carrera así lo ha exigido. Por ejemplo, ahora nosotros tenemos la carrera de Energías Renovables, que la queremos certificar, y por lo tanto nos pide que los profesores sean certificados. Instructor, son todos aquellos expertos, que, por oficio, cuentan con las competencias para poder impartir, como mínimo hemos pedido 3 años de experiencia en su área de desempeño, que posea certificación, que tengan obviamente licencia de enseñanza media y que tengan, ojalá, un postítulo, o ya sea un diplomado o cualquier otra instancia formativa que se enmarque dentro del postítulo. Además, cada académico va a ingresar a la categoría, o a la calidad, según los requisitos que haya cumplido en base a los artículos 2 y 9 de este reglamento.



Requisitos para el ingreso a la planta de Académicos(as)

Categoría Profesor

Título Profesional o Técnico de Nivel Superior en el área de pertinencia y Certificación en su especialidad, sólo si la carrera ofrece certificación que lo exija.

Cómo mínimo 2 años de experiencia laboral en su área de especialidad, así como en docencia en formación técnico profesional, media o superior.

Categoría Instructor

A lo menos Licencia Enseñanza Media Científico Humanista o Técnico Profesional, Certificación o Acreditación de Experto de su especialidad, según la calidad a la que ingrese y/o Post Titulo (Diplomado de especialidad o en docencia)

Como mínimo 3 años de experiencia laboral en su área de especialidad y en docencia en formación técnico profesional, media o superior.

En ambas categorías, dar cumplimiento a los requisitos generales necesarios para ingresar a la administración pública.





Dentro de esos requisitos podemos decir que para el caso del profesor puede ser un título profesional, o técnico de nivel superior en el área obviamente de pertinencia de la carrera, certificación si es que la carrera así lo exige, estamos pidiendo como mínimo dos años de experiencia laboral en su área de especialidad y también el mismo periodo en el área de docencia, en la formación técnico profesional, ya sea de nivel medio o superior.

En la categoría de instructor, ya lo mencionaba hace un rato también, a lo menos que tenga licencia enseñanza media, que tenga una certificación, acreditación de experto, que tenga, en lo posible, un postítulo, diplomado de especialidad o en docencia. Creemos que con una antigüedad de 3 años de experiencia laboral y 3 años en docencia es un periodo razonable para poder desempeñarse bien en el área docente en nuestro CFT, junto con el apoyo que le vamos a ir entregando nosotros también. En ambas categorías obviamente, las personas para ingresar, a través de contrato de trabajo, deben cumplir con los requisitos generales necesarios para ingresar a la Administración Pública.

*Siendo las 15:32 minutos, hace ingreso a la reunión remota el director regional de Sence, Roberto Varas.



Profesional, técnico de nivel superior o experto

Profesional, técnico de nivel superior o experto de apoyo a la docencia, las personas naturales que el CFT de la Región de Tarapacá contrata a honorarios para prestar servicios específicos y acotados de docencia. Se vincularán con el CFT de acuerdo con los términos de su respectivo contrato de prestación de servicios a través de honorarios.

Las condiciones de ingreso vía contrato de prestación de servicios de honorarios se determinarán en un **protocolo** elaborado por la Dirección Académica y Departamento de Personal de CFT.

Por otro lado, existe otro grupo de profesores, que puede ser un profesional, un técnico de nivel superior o un experto, que es contratado a través de un servicio, con un contrato de prestación de servicios de honorarios. Para efectos de esta contratación se ha definido un protocolo elaborado por la Dirección Académica junto también al Área de Personal y Fiscalía, para poder estructurar y organizar de manera adecuada los procesos de cómo contratar a una persona a través del sistema de honorarios, para efectos de docencia.





Programa de formación docente

Especialización, actualización y desarrollo profesional, en materias específicas del ámbito de la docencia en educación técnica profesional.

Ruta Formativa Académico CFT Estatal de Tarapacá.

Organización sistemática para el desarrollo de competencias de los académicos, que en fases formativas lleva a tres niveles de certificación, conducentes a la obtención de un "Diplomado en docencia para Educación Superior Técnica Profesional", con una duración de 165 horas cronológicas.

Plan de capacitación

Instancias formativas que se incluyen en el proceso de acompañamiento docente, a través de actividades de capacitación breves, acompañamiento en el aula, retroalimentación permanente, lineamientos pedagógicos instruccionales, entrega de recursos metodológicos y otros que se estime pertinente. Entre ellos, Cursos cortos, Capsulas educativas, Lineamientos pedagógicos instruccionales, Entrega de recursos metodológicos, y sugerencias metodológicas, etc.

Dentro del reglamento, también se estipula todo lo que tiene que ver con el Programa de Formación Docente, este lo hemos dividido en dos grupos; un grupo, su objetivo principal es poder especializar y actualizar y entregarle un desarrollo profesional en las materias específicas a nuestros profesores, y estos dos grupos se conforman: uno, que hemos llamado Ruta Formativa Académico CFT Estatal, donde hay una organización sistemática de la entrega y el desarrollo de competencias y que va a ser conducente, después de 165 horas de clases que son distintos cursos a través de un par de semestres, va a ser conducente a que el profesor puede recibir una vez que haya probado todo esto el tipo "malla", estos cursos, pueda recibir un diploma docencia para la Educación Superior Técnico Profesional. Pero además tenemos el otro grupo que es el otro grupo que se relaciona con el Plan de Capacitación, que son instancias formativas más breves, es el proceso de acompañamiento docente que nosotros vamos a ir entregando cada semestre a los profesores a través de capacitaciones breves, a través de acompañamiento en el aula, a través de retroalimentación permanente en la entrega de ciertos lineamientos pedagógicos institucionales principalmente, entrega de recursos metodológicos y todo lo que sea necesario para que el profesor pueda desempeñarse de manera adecuada; cápsulas incluso de video, si es necesario, etcétera.

Por lo tanto, tenemos dentro de lo que es el Programa de Formación Docente, tenemos esta ruta formativa que los va a conducir a un diplomado y tenemos este Plan de Capacitación, que son instancias de capacitación y acompañamiento.





IIIL ≝ ≡TARAPACÁ

Calificación académica y proceso de promoción de los académicos

La promoción de calidad académica, en cada categoría se realizará cada dos años y un Comité Revisor, se encargará de verificar y revisar el cumplimiento de los requisitos para la categorización y promoción.

Permítirá a los académicos ascender de calidad, según la categorización indicada en el Artículo 9*, según la disponibilidad de vacantes señaladas al inicio de cada proceso.

La promoción de calidad dentro de una categoría, se realizará siempre que el docente cumpla lo estipulado en artículo 9° y obtenga una calificación igual o superior a 6,0 dentro e una categoría. Aplicando la escala definida en artículo 12°.

Cada académico que durante tres semestres consecutivos mantenga su evaluación desempeño docente en los ítem Muy Bueno y Bueno, tanto en opinión alumno como en el promedio de opinión alumno, autoevaluación y jefe de carrera, podrá optar a ser promovido a otra calidad.

Si en forma consecutiva, durante dos periodos(de dos años cada periodo), el académico mantiene una calificación inferior a 4, podrá ser **desvinculado** por causal de incumplimiento grave de sus obligaciones laborales .

En este proceso también y este reglamento se estipula todo lo que tiene que ver con la Calificación Académica y la promoción de los académicos, esta promoción se puede realizar cada dos años, la realiza un Comité Revisor que se encarga de verificar y revisar el cumplimiento de los requisitos para la categorización y promoción; la verdad es que acá no quise estipular y definir los requisitos para cada uno, porque si no habría sido demasiado extensa la presentación, pero sin embargo el material que se les hizo llegar, y el reglamento obviamente, que ustedes lo tienen, están estipulados. Por lo tanto, esta calificación permitirá a los docentes, a los académicos, ascender en su calidad dentro de su categoría y va a ir de acuerdo con lo estipulado en el artículo número nueve.

La calificación, para poder optar a este tipo de promoción, es igual o superior a 6 y, además, siempre y cuando un docente mantenga su Evaluación de Desempeño Docente entre los ítems Muy Bueno y Bueno, tanto en "Opinión alumno" como en el promedio de todas las encuestas que se realizan y en la que participan alumno, Jefes de Carrera y el mismo profesor. Por lo tanto, hay ahí dos elementos importantes para poder optar a este cambio de calidad dentro de una categoría.

Además, si un profesor en forma consecutiva durante dos períodos, entendiendo los períodos como de 2 años, el académico mantiene una calificación inferior a 4 será desvinculado. Lo anterior obviamente teniendo presente que un profesor con una calificación inferior a 4 va a ser siempre acompañado y apoyado para poder mejorar esa calificación.









Evaluación Desempeño Docente

Evaluación Desempeño Docente

Su objetivo es "Asegurar una docencia de calidad, que impacte en el aprendizaje de los estudiantes y su formación integral". Esta evaluación semestral, establecida en un protocolo, permite identificar si los docentes cumplen los estándares definidos por la institución y en qué nivel de logro lo obtienen, en base a las siguientes dimensiones.

- · Contenidos y Conocimientos
- Estrategias de Enseñanza Aprendizaie
- · Ambiente Aprendizaje

Evaluación Desempeño del Jefe de Carrera

Mide las competencias mostradas por los Jefes de Carreras y la calidad de sus desempeños, por medio de la percepción de Alumnos, Director Académico y los propios Jefes de Carrera. se realiza anualmente, los segundos semestres de cada año y se evalúan las siguientes dimensiones.

- · Comunicación y relación con los alumnos
- Jefatura y Académica
- · Motivación y Liderazgo (Solo Autoevaluación y Oplnión Director Académico)
- Compromiso con alumno CFT

La Evaluación de Desempeño Docente, que es más bien cualitativa y no cuantitativa, tiene como objetivo principal asegurar, en la docencia, la calidad. Va orientada principalmente a medir, en el caso de los docentes, la encuesta se orienta principalmente a medir temas relacionados con los contenidos y conocimientos, con la estrategia enseñanza-aprendizaje y con el ambiente de aprendizaje. Esto lo vamos a ver un ratito más cuando veamos el Protocolo Evaluación de Desempeño Docente y la Evaluación de Desempeño del Jefe de Carrera, donde obviamente su objetivo es potenciar las competencias en su rol de jefatura de carrera, como responsable de la administración de la carrera y las dimensiones que mide la encuesta, que evalúa la encuesta, que es la comunicación y relación que tiene con los alumnos: la jefatura de carrera propiamente tal, la parte académica, la motivación y liderazgo y el compromiso con los alumnos. Este proceso nosotros lo vamos a comenzar la próxima semana.



Título Final

Artículo Transitorio Único:

Los cargos académicos relacionados con la gestión de las carreras de las primeras sels ofertas educativas del CFT, serán traspasados desde la planta académica provisoria del CFT, según corresponda, a la planta definitiva que se genere y apruebe, sin que, para tales efectos, se requiera de un nuevo proceso de selección"





Finalmente, dentro del reglamento hay un título final, hay un artículo transitorio único, el cual lo he definido porque en el material que se les hizo llegar a ustedes, y lo he destacado ahí, este habla de las primeras seis ofertas educativas y la verdad es que hay un error de tipeo porque corresponde a las primeras siete ya que nosotros estamos impartiendo siete carreras actualmente. Por lo tanto, ahí habría que corregir a siete y no a seis, así que eso es un breve resumen de lo que significa el Reglamento Académico; la verdad es que ustedes ya están en conocimiento de él, a través del material que se les hizo llegar. No sé si hay alguna consulta.

Fiscal CFT Estatal: Se ha incorporado don Roberto Varas además de Juan Ramón Cabezas, así es que los saludamos también, buenas tardes. En este momento entonces se expuso el Reglamento Académico, ustedes también tienen el texto. Este reglamento en una pieza fundamental dentro de la institucionalidad, en el área académica y bueno si existe alguna observación, alguna pregunta, estamos abiertos para que se planteen.

Bueno si no hay preguntas tenemos que proceder a la votación, cada uno tendría que levantar la mano, yo consignaré.

Entonces, la decisión en la votación es por unanimidad.

AcuerdoN°07/2020: Por unanimidad de los directores presentes, se aprueba el Reglamento de Académicos del Centro de Formación Técnica de la Región de Tarapacá , que regula las condiciones de ingreso y permanencia para cada categoría y/o calidad académica, el procedimiento de evaluación para la promoción de los (las) académicos(as) y el de calificación académica para medir el desempeño de los (las) académicos (as) del Centro de Formación Técnica de la Región de Tarapacá, entre otras materias, según texto propuesto por el rector .

Votan a favor: 1) Jorge Villegas, Rector del CFT Tarapacá; 2) Alberto Martínez, Rector Universidad tutora; 3) Claudia Ramírez, Representante de la Asociación de Industriales;4) Richard Leal, Representante de los Establecimientos Educativos de Enseñanza Media Técnico Profesional;5) Esmeralda Contreras, Representante de la CUT; 6) Juan Ramón Cabezas, representante de Mineduc; 7) Roberto Varas, Director Regional de Sence.

Votos en contra: No hay

Abstenciones: No hay

4.-Reglamento de Articulación

El siguiente punto es el del Reglamento de Articulación. También lo va a exponer el Director Académico, Roberto Urdanivia.







Director Académico: Voy a compartir nuevamente la pantalla para que podamos ver la presentación.

Rector CFT: Es importante aclarar el nivel de articulación de este reglamento.





Objetivos Proceso Articulación CFT Tarapacá

- Promover el reconocimiento del aprendizaje a lo largo de la vida y la igualdad de valor de los resultados del aprendizaje formal.
- Flexibilizar la trazabilidad de los aprendizajes en educación superior, mediante mecanismos de articulación directa y articulación especial CFT.
- Propender a asegurar la calidad de la educación, de forma que todos los estudiantes alcancen los estándares de aprendizajes que se definan en los programas a que ingresan.
- · Articular una oferta de formación continua y a lo largo de la vida.
- Desarrollar procesos educativos que respondan a necesidades de las personas en un contexto social y laboral en permanente renovación

Director Académico: Sí, exacto. Bueno acá lo importante es tener presente que este Reglamento de Articulación, que preliminarmente lo presentamos hace unos algunos directorios atrás, apunta a darle la trazabilidad, a poder darle la continuidad de estudios los alumnos de enseñanza media hacia la Educación Técnica de Nivel Superior. Por eso dentro de sus objetivos principales se encuentra el reconocimiento de los aprendizajes de estudiantes de educación media técnico profesional; la trazabilidad de los aprendizajes, como lo indiqué hace un rato, de tal manera que estada puedan llegar a la educación superior técnica. Asegurar la calidad de la educación, porque hay un trabajo conjunto, ya lo vamos a ir viendo, y poder obviamente articular la oferta de Tormación Continua y responder a las necesidades de las personas.



Ese es en general el proceso de articulación.



Mecanismos de Articulación CFT Tarapacá

"Acuerdo de Articulación", se basa en el Acuerdo de Articulación suscrito por todos los rectores de CFT e IP con al menos 4 años de acreditación y las agrupaciones representativas de las instituciones de educación superior TP (CFT Estatales, Vertebral, IES TP Cruch) y consiste en un sistema de convalidación directa e inmediata, inserto en el Proyecto "Fortalecimiento de capacidades de articulación de trayectorias formativas de los jóvenes de la región de Tarapacá".

"Mecanismo artículación especial CFT Estatal Tarapacá", consiste en una definición propia del CFT, para todos aquellos colegios que no están dentro del alcances descritos en el primer mecanismo.

En ambos mecanismos, los alumnos egresados, recibirán el reconocimiento de aprendizajes adquiridos en EMTP, que se traducirá en la aprobación de al menos tres asignaturas de la carreras TNS de continuidad de estudio en la misma especialidad.

Estos procesos se realizarán en base al análisis de convergencia curricular; revisión comparativa de competencias que comprende las distintas especialidades de EMTP y los respectivos curriculums de nuestras carreras de una misma línea de formación, con el fin de detectar las brechas que existen y así, realizar la armonización curricular que sea necesaria.

Cuáles son los mecanismos de articulación que nosotros hemos definido. Hemos definido dos mecanismos de articulación. Uno, lo voy a leer textual porque así está estipulado y así fue firmado y dice que se basa en el Acuerdo de Articulación suscrito por todos los rectores de CFT e IP, con al menos 4 años de Acreditación y las agrupaciones representativas de las Instituciones de Educación Superior Técnico Profesional, e incluye pese a que no se están acreditados, incluye a los CFT Estatales, Vertebral, las instituciones de educación superior obviamente técnico profesionales del CRUCH y consiste en un Sistema de Convalidación directa inmediata, inserto en un proyecto que cada región establece. Ese proyecto se llama Fortalecimiento de Capacidades de Articulación de Trayectoria Formativa de los Jóvenes de la Región y en este caso, obviamente, de la región de Tarapacá.

Ese es el primer acuerdo, ese es el primer mecanismo de articulación, es un mecanismo de articulación directa, es decir el alumno cumple los requisitos e inmediatamente es sujeto de articulación. Y el segundo mecanismo, es un mecanismo creado por nosotros como CFT, es una definición propia donde aquellos colegios que no pueden articular de manera directa en el primer mecanismo, le podemos dar la oportunidad en este segundo mecanismo, en esta segunda opción.

En ambos mecanismos, los alumnos egresados recibirán, a lo menos, la aprobación de tres asignaturas de la carrera de continuidad que tienen dentro de su especialidad, ya vamos a ver las especialidades. El mecanismo, o la modalidad que se utiliza, es importante dejarlo claro también, es que la articulación se realiza, el análisis curricular se realiza en base al análisis de convergencia curricular que consiste principalmente en poder comparar las competencias que comprende las distintas especialidades, los currículums, dentro de la línea formativa con nuestras propias carreras, de tal manera también de poder detectar las brechas. Esto porque también tenemos que hacer reducción de brechas en este proceso.



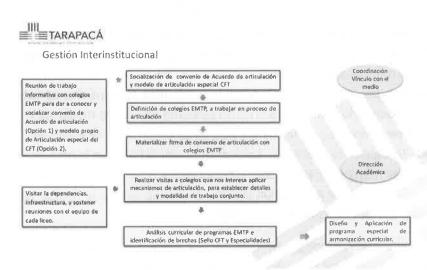




Línea de continuidad de estudios a articular entre EMTP a ESTP

Especialided EMTP	Carrera CFT Estatal de Tarapacê	
Administración Mención Recursos Humanos	TNS en Administración de Empresas	
Administración Mención Logistica	TNS en Logística	
Mecánica Automotriz	TNS Mecanico en Mantenimiento	
Mecánica Industrial Mención Mantenimiento Electromecánic	o Predictivo	
Electricidad	TNS Eléctrico en Energias Renovables TNS en Enfermeria	
Atención de Enfermeria, Menciones en Enfermeria y Adulto Mayor		
Atención de Párvulos	TNS en Educación Parvularia	
Electrónica	Por definir a futuro	

¿Cuáles son las especialidades con la que vamos a trabajar? Administración de Recursos Humanos va a convalidar con Técnicos en Administración de Empresa; Administración con mención Logística con Técnico en Logística; nuestra carrera de Mecánica Automotriz y Mecánica Industrial mención Mantenimiento Electromecánico convalida con Técnico de nivel superior Mecánico en Mantenimiento Predictivo; Electricidad con Eléctrico en Energías Renovables; Enfermería con Técnico en Enfermería; Atención de Párvulos con nuestra carrera de Educación Parvularia, con Técnico en Educación Parvularia y Electrónica, hoy no tenemos una carrera relacionada con electrónica, pero obviamente cuando la tengamos va a convalidar con esa especialidad de enseñanza media.

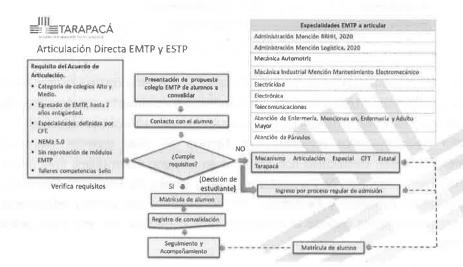






¿Cómo opera este proceso? Este proceso opera muy simple. Hay una socialización de un trabajo conjunto, acá hay un círculo amarillo y los dos amarillos, donde uno habla de Vinculación con el Medio y Dirección Académica, porque se hace un trabajo conjunto en la parte inicial donde es más bien la parte de socialización del proceso, donde uno se reúne con los directivos de los colegios, explica, concreta y define la metodología de trabajo.

Eso es en resumen lo que indica este diagrama. Es un trabajo, que lo ideal es hacerlo en terreno, pero si no es posible hacerlo terreno, tenemos la ventaja de conocer casi a la totalidad de los colegios de la región, porque hemos visitado los colegios, por lo tanto, sabemos de la infraestructura en términos específicamente de equipamiento y talleres que tienen los colegios. Así es que perfectamente, por ahora, podemos hacer esta socialización de manera virtual.

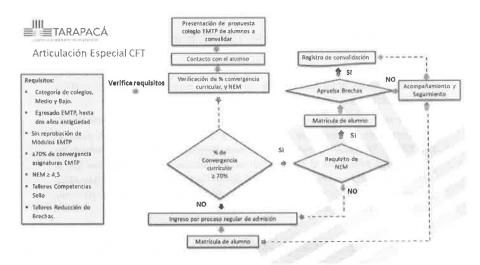


Y el primer mecanismo, del que yo hablaba, es el que firmaron los rectores, que es el de articulación directa, tiene ciertos requisitos: primero, que los colegios sean de categoría alto y medio: segundo, hay muchos alumnos que cuando egresan terminan su Técnico de Nivel Medio y deciden ellos titularse, por lo tanto hacen práctica y no estudian de manera inmediata y es por eso que el segundo requisito lo hemos puesto como egresado enseñanza media, pero hasta dos años de antigüedad, pensando que algún alumno decidió terminar, titularse y después entrar a la educación superior. La especialidad definida, por supuesto, por el CFT; que la nota de enseñanza media en promedio sea mayor o igual a 5; que no tenga asignaturas reprobadas en la enseñanza media y, además, por esta vía de Articulación Directa, el alumno tiene que realizar talleres que apuntan al desarrollo de nuestras competencias-sellos.

Entonces ¿cómo opera esto? el colegio no presenta los alumnos, tomamos contacto con él, revisamos si el alumno cumple los requisitos; si el alumno no cumple los requisitos, le vamos a preguntar si quiere ir al mecanismo de Articulación Especial que nosotros hemos definido o prefiere ingresar por la vía regular.



Si prefiere ingresar por la vía regular, se va a ir obviamente al proceso de matrícula, pero si desea entrar por el Mecanismo de Articulación entra por esa vía y también se va el proceso de matrícula. Por otro lado, si el alumno si cumple los requisitos, puede entrar en forma directa, se matricula registramos la convalidación y luego viene el seguimiento y el acompañamiento del alumno durante el semestre para ver la efectividad de este proceso.



Eso respecto al Mecanismo de Articulación directa. Respecto al Mecanismo de Articulación Especial, que es el que hemos definido nosotros parte prácticamente igual. El colegio presenta los alumnos, se toma contacto, se verifican los requisitos y ¿cuáles son? que el colegio sea medio o bajo; egresado de enseñanza media, igual hasta con dos años de antigüedad, sin reprobación de módulos, que exista una convergencia curricular mayor o igual al 70%; que la nota enseñanza media puede ser entre 4,5 hacia arriba, pero el alumno acá también tiene que realizar talleres de competencias-sello y además tiene que realizar talleres de reducción de brechas evaluados.

Entonces si nos vamos al diagrama, en el diagrama cuando nos quedamos en el cuadro donde dice verificación del porcentaje de convergencia, ahí surgen dos preguntas: si la convergencia curricular es mayor o igual a 70. Si es no, no tenemos nada qué hacer y el alumno tendrá que entrar por el proceso regular; pero si es sí, tenemos que preguntarnos si el alumno cumple los requisitos de nota. Si no cumple los requisitos de nota, entra por el proceso regular de admisión, pero si cumple los requisitos de notas, ya se dan las dos las dos condiciones que habíamos puesto, se matricula el alumno, se le realiza el taller de reducción de brechas, donde el alumno lo va a aprobar, lo más probable, y por lo tanto vamos a registrar la convalidación.

Luego de registrar la convalidación se cierra el círculo y viene el proceso de acompañamiento y seguimiento durante el Proceso Formativo en que el alumno esté con nosotros trabajando durante los dos años y medio que dura la carrera. Por lo tanto, siempre en ambos casos el proceso termina justamente con esa etapa de acompañamiento y seguimiento.

Ese es el diagrama de ambos mecanismos.





Proceso Gradual

La unidad responsable de implementar el Sistema de artículación es la Dirección Académica del CFT Estatal Tarapacá.

Sin ser un requisito, la formalidad del proceso de articulación, será posible realizarla a través de un **convenio de colaboración mutua** entre colegios EMTP y CFT., que además pueda incluir otras instancias de trabajo colaborativo.

A fin de asegurar la calidad del proceso de articulación de EMTP a ESTP vía los mecanismos de, "Acuerdo de Articulación" y "Mecanismo articulación especial CFT Estatal Tarapacá", y velar por el buen desempeño de su continuidad de estudios, con énfasis en el sello formativo institucional, el CFT determina que a partir del año 2020, el proceso de articulación se desarrollará en forma sistemática y gradual incrementando cada año el número de carreras TNS a articular, así como los alumnos de las diferentes comunas de la región

Ahora queremos ser súper responsables en esto también y no hacerlo así a la ligera, obviamente la unidad responsable es la Dirección Académica, sin ser un requisito, queremos darle una formalidad también y hemos establecido firmar un convenio con cada uno de los colegios con los cuales vamos a articular. Cada uno de estos colegios además y cada uno de estos convenios, va a estipular otro tipo de trabajos colaborativos que no solamente se refieren a articulación; además con el fin de que exista una continuidad correcta cierto y poder entregar el Sello Formativo que corresponde a los estudiantes, queremos que este proceso se haga en forma sistemática y gradual e iremos incrementando especialidades y colegios durante los próximos años.

Nosotros, este año el 2020, articulamos por la vía directa, en forma piloto, a 4 alumnos. Esos 4 alumnos tienen el proceso obviamente de acompañamiento, de seguimiento y eso lo hicieron de manera directa. En principio teníamos dos carreras: Administración de Empresas y Logística, pero esos 4 alumnos, se dio, que solamente corresponden a Administración de Empresas. En el caso de Logística no había alumnos que calificaban para poder realizar la articulación. El próximo año obviamente, ya nos hemos ampliado, vamos a tener alumnos de Pozo Almonte, vamos a tener alumnos de Iquique, vamos a tener obviamente de Alto Hospicio y de una cantidad mayor de colegios obviamente.

Eso es respecto al Proceso de Articulación al Reglamento de Articulación, lo que yo expliqué el diagrama está escrito en texto obviamente en el reglamento.

Representante de los E.E. Técnico Profesional: ¿Puedo hacer una consulta? Roberto quizás bueno lo que planteas. ¿Estos planes de articulación están, independientemente de lo que tiene establecido el Ministerio de Educación, con este plan de articulación para la educación superior y enseñanza media? y la segunda consulta era si ¿Esto va a requerir un segundo convenio, un convenio específico imagino, con cada uno de estos liceos? ¿Y eso es lo que se va a firmar?



Director Académico: En el caso de los colegios que ya tienen convenio con nosotros, lo que nosotros esperamos es realizar un anexo del convenio, de tal forma de darle la formalidad a este proceso articulación. Respecto a la primera pregunta, nosotros hemos trabajado con los perfiles curriculares de las especialidades que aparecen en el Ministerio y a partir de eso, más el análisis que vamos a realizar con los distintos colegios, vamos a establecer las brechas que existen con nuestras carreras, de tal manera de poder llevar a cabo estos talleres de brecha: en algunos colegios obviamente la convergencia va a ser muy alta. Yo creo que en el caso suyo Richard, con el Técnico en Enfermería va a ser muy alta, porque trabajamos juntos justamente en este proceso de creación de la malla de formación, por lo tanto, ahí avanzamos una gran cantidad digamos. Ese proceso que hicimos juntos nosotros, es el proceso que tenemos que hacer con los otros colegios con los cuales aún no hemos trabajado.

Director de Sence: Una consulta, los programas de capacitación que articulen a la formación de Técnicos de Nivel Superior ¿no está contemplada o es otro anexo?

Director Académico: El programa de articulación que yo expuse ahora se refiere solamente al proceso, o al tránsito entre enseñanza media técnica a la enseñanza superior técnico profesional. Nosotros obviamente tenemos considerado también todo lo que tiene que ver con el ámbito Sence, con el ámbito trabajadores y con todo lo que tiene que ver con el área de capacitación, que eso viene a través del Proceso de Reconocimiento de Aprendizaje previo, que seguramente en un par de Directorios más, lo vamos a someter para que puedan aprobar. No sé si Jorge quiere agregar algo al respecto.

Rector CFT Estatal: Así como lo acaba de mostrar Roberto, el Proceso de Articulación de Educación TP, también tenemos todo un proceso de RAP y de articulación para los trabajadores, ya sea con formación a través de capacitaciones, por experiencia laboral, etcétera. Es un manual que hemos desarrollado durante muchos años y que es bastante sólido, también tomando mucha experiencia de los otros CFT Estatales, en los cuales hay algunos que son bastante peritos en el asunto del RAP. Por lo tanto, esa va a ser otra parte muy fuerte del CFT Estatal y estamos al debe con el trabajo, y qué parte de la articulación también, ya para nuestros técnicos hacia la Universidad con el Rector Martínez, con el cual pronto ya, vamos a ponernos en contacto con usted, para empezar todo el proceso de articulación, porque la cantidad de alumnos que tenemos se tiene que articular directamente con la Universidad Estatal, que es nuestra universidad tutora para todo este proceso.

Entonces vamos a tener articulaciones de los liceos TP, articulación desde el mundo del trabajo a través de Sence, a través de los RAP y vamos a tener la articulación de nuestros técnicos bacia la TATALO, vida universitaria a través de la Universidad Arturo Prat, que es básicamente lo que la ley nos indicas como tal. La ley de los CFT Estatales nos pone como un elemento fundamental este procesa de articulación y este deseo tan grande, que siempre existió a través de la educación de Chile de



que un técnico pueda perfectamente bien comenzar trabajando en alguna empresa, capacitarse a través de algún proyecto Sence, pasar a técnico nivel superior, o directo de un Liceo TP, terminar el técnico en el superior, pasar a la Universidad a una Ingeniería en Ejecución, o a una carrera profesional, pasar una licenciatura, pasar una maestría y si es posible, llegar a un doctorado, que siempre ha sido lo que se ha querido y que ha sido difícil de implementar.

Esto último, bajo mi experiencia en esta área, en este momento se está dando como nunca, o sea si es que no lo hacemos ahora, voy a decirlo en otras palabras, no sé qué vendrá por delante, pero ahora sí se puede. Ahora estamos en condiciones y está absolutamente abierto. ¿Tú te acuerdas Roberto? hace algunos años atrás, alguna posibilidad de que un estudiante TP, pasara a una carrera técnica era una cosa... pero aquí si se puede un técnico a una Universidad. Muchas veces se cuestionaron los modelos de la universidad precisamente por eso, ahora no. Ahora es absolutamente prioritario para nuestra educación y prioritario el desarrollo del país. No se puede seguir con estas cosas segmentadas, sino que es absolutamente armónico y continuo.

En ese sentido, yo creo que, si no es en el próximo directorio, vamos a presentar ese manual y ese reglamento y bueno vamos a empezar a trabajar durante lo que queda del año ya también con la Universidad Arturo Prat, nuestra universidad tutora.

Director Académico: Complementar a lo que dice el Rector, es que ese reglamento en realidad lo tenemos definido. Lo que pasa es que, al área de Actualización Curricular, yo le hice alguna observación y correcciones al reglamento, que era necesario incorporar. En ese proceso estamos. Pero es un tema que muy pronto va a quedar listo y además en el que tenemos muchas expectativas respecto al proceso de articulación de enseñanza media superior; la verdad que bueno, tú Roberto sabes que yo trabajé hartos años en Inacap, e hicimos muchos, pero muchos intentos de poder hacer un Proceso de Articulación, me imagino que a ti te tocó lo mismo y nunca lo pudimos concretar.

Acá, la verdad, que ya este año en forma piloto y logramos concretar cuatro articulaciones y que obviamente nos da el puntapié inicial para que el próximo año sea mucho más concreto y en una mayor cantidad.

Director Sence: En buena hora.

Fiscal CFT Estatal: Bueno ¿existe alguna otra observación? porque podemos someter a votación el Reglamento de Articulación. Para eso necesito que puedan alzar su mano para contabilizar bien.

Entonces, la decisión en la votación es por unanimidad.

AcuerdoN°08/2020: Por unanimidad de los directores presentes, se aprueba el Reglamento de Articulación del Centro de Formación Técnica de la Región de Tarapacá, que regula las condiciones y principios de aseguramiento de la calidad de los procesos de articulación con la Enseñanza Media Técnico Profesional que aplicará el Centro de Formación Técnica de la Región de Tarapacá, según texto propuesto por el rector.



Votan a favor: 1) Jorge Villegas, Rector del CFT Tarapacá; 2) Alberto Martínez, Rector Universidad tutora; 3) Claudia Ramírez, Representante de la Asociación de Industriales;4) Richard Leal, Representante de los Establecimientos Educativos de Enseñanza Media Técnico Profesional; 5) Esmeralda Contreras, Representante de la CUT; 6) Juan Ramón Cabezas, representante de Mineduc; 7) Roberto Varas, Director Regional de Sence

Votos en contra: No hay

Abstenciones: No hay

5.-Protocolo Evaluación Desempeño Docente

Bien, el siguiente punto de la tabla guarda relación con el Protocolo de Evaluación de Desempeño Docente, que algo había adelantado Roberto, así es que también esta materia es tuya Roberto para que puedas exponer.









Proceso Evaluación Desempeño Docente

Evaluación que mide las competencias del perfil docente y la calidad de sus desempeños, por medio de la percepción de alumnos, jefes de carrera y de los propios docentes.

Asegurar una docencia de calidad de acuerdo a la definición de estándares institucionales, que impacten en el aprendizaje de los estudiantes y su formación integral.

Permite Identificar si los docentes, en el ejercicio de su rol, cumplen los estándares definidos por la institución y en qué nivel de lo logran.

Se aplica dos veces al año y participan Alumnos, Docentes y Jefes de Carrera.

Director Académico: Para ser exactos, la próxima semana, el miércoles, vamos a comenzar con este proceso. Este proceso se divide en dos grupos también: el primer semestre y el segundo semestre se va a evaluar a los docentes y el segundo semestre se evalúa solo a los Jefes de Carrera. Respecto a la primera parte que es el Proceso de Evaluación de Desempeño de los Docentes propiamente tal, la idea es poder medir y conocer el desempeño que han tenido nuestros profesores en cuanto a las competencias de su perfil y en cuanto también a la calidad del desarrollo, de su proceso enseñanza-aprendizaje. Esto a través de la percepción de los alumnos, del Jefe de Carrera y de los propios docentes. Porque hay también una etapa de autoevaluación. Debe asegurar una docencia de calidad, cuyo horizonte, cuyo objetivo principal, es lograr el aprendizaje de los estudiantes en esta formación integral, que creemos que es necesaria en el mundo de hoy. Por lo tanto, se nos va a permitir identificar si nuestro profesor está cumpliendo su rol como docente y en qué grado lo están cumpliendo. Lo que decía recién, lo aplicamos dos veces al año: primer semestre y segundo semestre para los profesores.



Aspectos que se evalúan

Competencias Docentes

Conocimiento técnicos y destrezas del docente para entregar los contenidos de las asignaturas que imparte, orientando su trabajo al logro de objetivos de aprendizaje esperados.

Planificación de la Asignatura

Preparación de material, selección de actividades, preparación de contenidos, y capacidad pedagógica para explicar contenidos.

Estrategias de Evaluación

Selección de metodología y estrategias de evaluación para promover los aprendizajes, y actividades de retroalimentación del logro de resultados de aprendizaje.

Facilitación del Aprendizaje

La generación de climas de confianza, y calidad de relación de docente-alumno.

Cumplimiento de fechas

Entrega oportuna de información respecto a la asignatura, cumplimiento del horario programado, calidad y proactividad de tareas, resultados evaluaciones.





¿Cuáles son los aspectos que se evalúan? principalmente las competencias docentes, que tiene que ver con los conocimientos técnicos, las destrezas que maneja el docente respecto a la disciplina de pertinencia asociada la carrera, la planificación de la asignatura, cómo prepara el material, las distintas actividades que va a realizar, cómo presenta también los contenidos, la capacidad pedagógica que tiene el profesor, la estrategia de evaluación, efectivamente el objetivo principal es que tiene que evaluar, tiene que mirar la evaluación desde una perspectiva de aprendizaje y evaluar lo que enseña, y por lo tanto es principalmente lo que nos interesa conocer del profesor para poder también retroalimentarlo.

La facilitación del aprendizaje, si genera o no genera un clima de confianza y un clima emocional dentro de del aula para poder lograr que el alumno aprenda y se establezca esta buena relación entre docente y alumno, y más bien, un tema administrativo, el cumplimiento de fechas, si es un profesor que efectivamente cumple con los plazos estipulados.



Dimensiones que agrupa la encuesta

Contenidos y Conocimientos

Conocimiento técnico, y dominio de contenidos basado en la experiencia y estudios realizados, mostrando motivación por la enseñanza y expresando deseos por mantenerse actualizado e informado respecto de las materias de su pertinencia.

Estrategias de Enseñanza Aprendizaje

Capacidad para crear e Innovar distintas modalidades de aprendizaje, desarrollando diversas actividades didácticas y aplicando estrategias de evaluación ajustadas a los objetivos de aprendizajes esperados.

Ambiente Aprendizaje

Condiciones adecuadas para lograr un ambiente grato y cercano, promoviendo la participación y motivación, velando por el óptimo logro de los objetivos de aprendizaje y las buenas relaciones dentro y fuera del aula.

Ahora la encuesta se divide en tres grandes grupos: primero los contenidos y conocimientos, donde se le pregunta si efectivamente el profesor tiene dominio de los contenidos, ya sea conocimientos técnicos ya sea basado en la experiencia. El otro grupo, que se consulta también, tiene que ver con la estrategia enseñanza-aprendizaje donde nos interesa principalmente, que nuestros profesores, y le estamos entregando herramientas también para eso, sean capaces de innovar, sean capaces de crear y adaptar su modalidad de proceso enseñanza-aprendizaje a las realidades, a la diversidad que tienen dentro del aula, especialmente lo que se hace referencia a actividades de didácticas. Y el ambiente aprendizaje, así lo decía, la emoción es un factor importante del aprendizaje, por lo tanto, es importante, es muy importante, que el profesor cree un ambiente grato y cercano y que promueva la participación y la motivación y eso es un elemento que también queremos conocer en la percepción que tienen los alumnos, el Jefe de Carrera per propio docente, respecto a este esta dimensión.





Evaluación Desempeño del Jefe de Carrera

Mide las competencias mostradas por los Jefes de Carreras y la calidad de sus desempeños, por medio de la percepción de Alumnos, Director Académico y los propios Jefes de Carrera.

Este proceso se realiza en forma anual, los segundos semestres de cada año, en forma paralela a cuando se realice la Evaluación Desempeño Docente

Por otro lado, la Evaluación de Desempeño del Jefe de Carrera se realiza una vez en el año, se realiza en el segundo semestre de cada año. Mide las competencias que muestra el Jefe de Carrera principalmente como responsable de todo el proceso académico que se realiza dentro de la unidad que está administrando. ¿Cuáles son las dimensiones en las cuales se agrupa la encuesta? Se agrupa en 4 dimensiones.



Dimensiones que agrupa la encuesta

Comunicación y Relación con los Alumnos

Actitud y disposición de **buen servicio** y **comunicación oportuna** con los estudiantes, manteniendo buenas relaciones y resolviendo los diversos problemas que presenten.

Jefatura y Académica

Capacidad de **coordinación y supervisión** a su equipo de trabajo, velando por el buen desempeño de sus docentes y colaboradores bajo su dependencia.

Motivación y Liderazgo (Solo Autoevaluación y Opinión Director Académico)

Apoyo y orientación al equipo que supervisa, coordinando, la organización del trabajo, capacitaciones, reuniones, talleres y temas propios del proceso enseñanza aprendizaje, dando soluciones oportunas e incentivando las buenas relaciones.

Compromiso con Alumno CFT

Capacidad para fomentar el buen amblente de trabajo, estudiantil, compañerismo y compromiso con el CFT y resolviendo de manera eficaz las dificultades que presenten los alumnos y velando por la progresión y aprendizaje de cada uno de ellos.

Primero, la comunicación y relación que tiene con los alumnos. ¿Cuál es la actitud, cuál es la significación o el servicio qué entrega? La comunicación oportuna con los estudiantes, la buena relación, la capacidad para resolver problemas. Por otro lado, la Jefatura de Carrera y la parte lacadémica, es otra dimensión: ahí su capacidad de coordinación y supervisión, cómo se relaciona



con su equipo, con su equipo de trabajo, si vela por el buen desempeño de los profesores en general, de su equipo bajo la dependencia, la motivación y liderazgo.

Esta dimensión solamente se aplica en la autoevaluación y la opinión del Director Académico. Apoyo y orientación al equipo, si efectivamente entrega ese apoyo, está ahí al lado de los profesores coordinando, organizando, supervisando, guiando, orientando, retroalimentando el trabajo del equipo docente. El compromiso que tiene con los alumnos, si es capaz de fomentar el buen ambiente de trabajo, el buen ambiente estudiantil, el compañerismo, si los motiva también a trabajar en las actividades que son extracurriculares dentro de la carrera y velando obviamente por el buen logro y aprendizaje y ambiente estudiantil, dentro de su carrera.



Etapas del proceso

Comprende tres etapas.

- · Validación / Rediseño de la Evaluación Docente.
- Ejecución de la Evaluación Desempeño Docente...
- · Análisis Resultados y Mejoramiento Continuo.

Disconformidad con resultado obtenido

En caso de disconformidad, éste podrá apelar respecto el resultado obtenido, con los argumentos correspondientes, dentro del plazo de 5 días hábiles siguientes, contados desde su notificación, ante una Comisión integrada por el(la) Jefe(a) de la Unidad de Gestión de Personas, Director Académico y un Académico elegido anualmente por ellos mismos, para representarles en esta instancia. La Comisión deberá resolver de manera fundada.

¿Cuáles son las etapas del proceso? Muy simple son 3. El rediseño, la validación o si hay que modificar o rediseñarla la Evaluación de Desempeño, la ejecución y el análisis de los resultados y mejoramiento continuo. La clave de la evaluación es el proceso de retroalimentación, es el proceso de mejoramiento continuo y esa es la etapa en la cual cada docente se reúne con su respectivo Jefe de Carrera, o el Director Académico con el Jefe de Carrera, según sea el caso, para poder alimentar y en medir, ver la oportunidad de mejorar el proceso.

¿Qué ocurre si algún profesor que no está de acuerdo con esta evaluación? Tiene la posibilidad de poder plantear y exponer su situación puntual, o argumentar por qué a lo mejor no le fue bien en la evaluación de desempeño. Esto lo puede hacer ante una comisión que la integra el Jefe de la Unidad de Personas, el Director Académico y además un profesor que se va a ser el elegido para representarlo en esta instancia. Eso por el lado del protocolo de Evaluación de Desembeño Docente, que es muy importante.



Fiscal CFT Estatal: ¿Existe alguna observación, alguna pregunta, alguna consulta respecto de este instrumento?

Rector UNAP: Solo compartir la experiencia adquirida, justamente porque la idea es aportar y como ustedes están creando todo esto instrumento, esta instancia, creo que es bueno aportar para que sea lo más exitoso posible. Y lo hablo desde la angustia, o la pena, de que muchas veces en nuestra institución, la Evaluación Docente que aplican las y los estudiantes, no tiene el impacto que uno quisiera por diferentes motivos, por desconfianzas. Se ha intentado en modo papel, intentamos de modo electrónico, con el académico en la sala de clases, sin el académico en la sala de clases y muchas veces no se toma el valor. Por eso es muy importante la forma que ustedes vayan a implementar y el mensaje que vaya acompañado, porque da mucha pena, desde la perspectiva de quienes en algún momento tenemos que tomar decisiones con esta evaluación. Es penoso ver que algunas o algunos estudiantes califican con puros cero o con puros sietes, o algunos de verdad, ya evidenciando la poca seriedad que le dan al instrumento, hacen verdaderas cuncunas y yo les comento a mis estudiantes. O sea que en definitiva argumentan que no se toman medidas, no es el reflejo de la realidad y el instrumento no sirve para nada.

Cuando uno comienza a entrar al detalle de esto y comienza a hacer los análisis, también se devuelve esto, porque antes posibles profesoras o profesores que son criticados por su desempeño... cuando uno va a la Evaluación pasa esto, que se encuentra con puros seis o puros sietes y que en definitiva no permite tomar decisiones.

Es por eso que es una responsabilidad compartida, tanto de las y los estudiantes, como de quienes están tomando decisiones y de los mismos profesores. Así es que yo de verdad deseo que tengan mucho éxito en esto que están emprendiendo. Creo que es una herramienta muy potente y es muy claro que ustedes hagan un buen mensaje y también sus estudiantes tengan la madurez para aprovechar esta tremenda oportunidad que existe, para poder mejorar en la docencia.

Director Académico: Se agradece el comentario y principalmente porque es por la experiencia. Digamos que sí importante tener presente lo que nos plantea, nosotros, el primer semestre fue un poco débil nuestra Evaluación de Desempeños, porque era su primera experiencia. El segundo semestre se fortaleció un poquito más y los alumnos ya tenían un nivel de madurez distinto. Confiamos que nuestros alumnos de este primer semestre lo puedan hacer de la mejor manera posible, por sobre todo con madurez y objetividad. Y los del tercer semestre, creemos que ya han adquirido esa madurez y la objetividad y estamos confiados que nos va a ir bien con ellos.

Pero nuestro temor, que es el fuerte, porque son más de 600 alumnos, es los que están en primer semestre por lo tanto es un número considerable. Pero se agradece, muchas gracias por el aporte.

Rector CFT Estatal: Me acuerdo perfecto de eso señor Rector. En pregrado, sobre todo. Era triste verlo. Se probó con papel, sin computación, por todos lados. Sin embargo, en las carreras técnicas había un poquito más de seriedad, un poquito más.



Tampoco estoy diciendo una cosa tan diferente yo creo que básicamente una de las cosas que ayuda harto es el hecho de que son carreras muy cortas de 2 años. Por lo tanto, el alumno todavía siente algún grado de respeto por las normas y por las condiciones que pone la institución. Es súper importante sí, que se le dé la seriedad respectiva y entender que esto no es un elemento punitivo tampoco. Porque los alumnos realmente lo que quieren es que saquen al profesor la próxima semana y que nunca más su vida vuelva a hacer clases, estigmatizado, es decir si le pueden poner una marca mejor. Y no es así, sino que es simplemente es una manera de cómo nosotros vamos a ir alimentando nuestra información, pero hay que darle la seriedad necesaria. Sí, en ese sentido creo que estamos totalmente alineados y gracias por sus consejos, vamos a fijarnos bien en esos detalles, gracias.

Fiscal CFT Estatal: ¿No sé si existe otra observación, otra consulta en relación con este tema?

Representante Mineduc Región de Tarapacá: Un poco línea con lo que dijo el Rector de la UNAP, básicamente de acuerdo en principio. También he visto el tema de la expectativa y la vinculación que se genera con esta evaluación entre los alumnos. Entonces comparto plenamente lo señalado por el Rector, en términos de dar importancia al mensaje que se quiere dar con el tema de la Evaluación. Solamente acotar eso.

Fiscal CFT Estatal: También el proceso, yo entiendo, que el Proceso de Inducción de los alumnos también se indica que van a participar y de los profesores en esta en esta fase. Porque ahí también se le puede dar la relevancia, la importancia y las características de la evaluación.

Director Académico: Sí exacto. Así es. Y algo muy relevante también, es que muchos piensan que porque van a calificar mal al profesor hay que despedirlo y eso también jay que dejarlo muy claro: que es una oportunidad de mejora y una oportunidad de potenciar la competencia que tiene un profesor.

Rector UNAP: Quizás la mirada diferente, como lo dijo Jorge, es no desde el punto de vista punitivo, sino que desde el reconocer o destacar a los mejor evaluados. Eso da resultado en alguna oportunidad como los que están mejor ranqueados, los que tiene históricamente la mejor evaluación son destacadas como profesores desde el punto de vista positivo. Creo que eso es una forma en que ustedes tienen una tremenda oportunidad de instalarlo, como un instrumento bastante potente y no vivir de la historia. Porque claro, cuando ya hay años aplicándolo y los estudiantes antiguos le cuentan sus aprehensiones a los nuevos y eso se va contaminando. En cambio, ustedes tienen la tremenda oportunidad desde un comienzo de instalarlo súper bien.

Representante Mineduc Región de Tarapacá: Lo que pasa es que ahí los procesos, por ejemplo cuando haya reclamos o denuncias con respecto a algún docente o funcionario "equis" del mismo CFT, esto no debiera esperar la evaluación para que esto suceda. Me imagino que el CFT tiene esos mecanismos activos de manera que sean independientes, porque a veces se produce esa cierta desazón de los estudiantes que no saben a quién recurrir frente a una denuncia que quieren hace



y esperan la Evaluación o esperan la toma de ramos para poder decir "aquí voy a decir todo lo que no dije". Entonces creo que sí está el espacio en el CFT y la Dirección debe de garantizar ese espacio, efectivamente esto puede ser un instrumento potente. Sin embargo, si se descuida ese espacio pasaría lo que lo que no queremos que pase con este tipo de evaluación.

Rector CFT Estatal: Ahí pasa directamente la relación que tiene el curso con su Jefe de Carrera. Ahí el rol del Jefe de Carrera es fundamental. Escuchar a los alumnos e ir poniéndole atajo a este tipo de situaciones o a académico con problemas, ya a través de la Jefatura de Carrera y que no pase más arriba y que se solucione inmediatamente la problemática. Y he ahí la razón de por qué el trabajo tan importante del Director Académico con su Jefe de Carrera. Porque es el conducto directo y no llegar al final, a la Evaluación o "aquí viene la venganza" o "me puso mala nota y le voy a poner todo mal", es madurez también, pero eso será parte del trabajo que se tenga con su Jefe de Carrera respectivo. Es el primer nexo.

Fiscal CFT Estatal: Bien, entonces si les parece podemos someter a aprobación el Protocolo de Evaluación Docente.

Director de Sence: Yo tenía una consulta antes. El error metodológico, de todos haber puesto un uno o todos haber puesto sietes, o todos haber puesto un cuatro y de que se inhabilite a esa evaluación ¿Está contemplada en alguna otra parte? ¿En algún instructivo?

Director Académico: Nosotros la verdad es que no lo incluimos acá. Pero efectivamente hablamos lo que planteas tú Roberto. Si un alumno evalúa solo "muy bueno" a un docente o solo evalúa "muy deficiente" a un docente, aislamos especialmente el deficiente. Lo aislamos porque eso no es real. Tenemos claro que en el desempeño de un profesor existen matices y eso es lo que lo que valoramos y lo que consideramos.

Director de Sence: Entonces mi consulta es ¿Va a haber un instructivo? O ¿De qué forma puede quedar esto en evidencia, de que llevan a sacar de la ecuación es esa evaluación?

Director Académico: Lo podemos agregar dentro del protocolo.

Fiscal del CFT Estatal Tarapacá: Esto ya es un protocolo, entonces podría incorporarse. Se puede incorporar ese elemento, que son como los errores del proceso.

Director Académico: Lo incorporamos y que quede registrado en acta.

Fiscal CFT Estatal: Bien ¿Otra consulta? Entonces sí podemos someter a votación a mano alzada.

Se somete a votación a mano alzada y se aprueba por unanimidad.

Entonces unánime de todos los participantes y vamos a incluir dentro del acta, que se incorpore el error y cómo se va a proceder en ese caso.







Director Académico. La idea es eliminar los valores extremos, cuando sean solo valor extremo, como Evaluación de Desempeño.

AcuerdoN°09/2020: Por unanimidad de los directores presentes, se aprueba el Protocolo de Evaluación de Desempeño Docente del Centro de Formación Técnica de la Región de Tarapacá, que regula Evaluación que mide las competencias del perfil docente y la calidad de sus desempeños, por medio de la percepción de alumnos, jefes de carrera y de los propios docentes, según texto propuesto por el rector, con la observación del Director de Sence, que solicita se incorpore en el Reglamento el tratamiento que se dará a los resultados o valores extremos en las encuestas

Votan a favor: 1) Jorge Villegas, Rector del CFT Tarapacá; 2) Alberto Martínez, Rector Universidad tutora; 3) Claudia Ramírez, Representante de la Asociación de Industriales;4) Richard Leal, Representante de los Establecimientos Educativos de Enseñanza Media Técnico Profesional;5) Esmeralda Contreras, Representante de la CUT; 6) Juan Ramón Cabezas, representante de Mineduc; 7) Roberto Varas, Director Regional de Sence.

Votos en contra: No hay

Abstenciones: No hay

6.-Balance Ejecución presupuestaria 2019

Fiscal CFT Estatal: El siguiente punto en la tabla es el Balance del Ejercicio Presupuestario 2019 y lo expone la Directora Económica y Administrativa doña Fernanda Salazar.



BALANCE DE EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA 2019



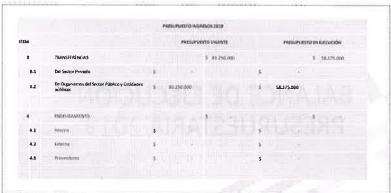


Directora E y A CFT Estatal: Con respecto al Balance de Ejecución Presupuestaria 2019, esta ejecución está relacionada con la última modificación realizada el 11 diciembre. Con respecto a la primera parte, en cuanto a los antecedentes que tenían, igual a los antecedentes que tenían sobre los aranceles básicos por los derechos de matrícula realizado con "pago directo" corresponde a 295 millones; de los ingresos relacionados con los organismos del Sector Público y entidades públicas, se refiere al convenio que teníamos con Sence y que todavía mantenemos.

EIIIETARAPACA BALANCE DE EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA 2019

		RESUPURATO INCRE	102 5019			
rrese		PRESUPUEST	OVICENTS	PRESURVEST	OBJUSTICAL	
I MUNESUS DES	OVERACON		\$ \$10.630.000		5 295.295.505	
\$.4 Version or Store	ner p Servicion \$		I I I I I I I I			
2.2 Protectiving	remail E	11 11 6	18)			
1.3 Acuty of the St	natikila	\$14 630 000	- 3	293 199,502		
LES timepos basis	instruction 1		- 3	- 1		
1.12 Automore	page-fireing 5	110.6361000	1. 1.	193 190 500		
1.1.3 Avanções de p	ocegrado 5		\$1	- 4		
2 VEHIAS DE AL	.hv0s				5	
2.1 Arthostoiros						
E.E. Activos limpro	Merson 5	1 ×	3.			

BALANCE DE EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA 2019



En "otros ingresos" incluye los relacionados del Ministerio y acá les presento un detalle de las cuentas, porque los ítems subdividen a su vez, o sea que hay un detalle de cómo se están cuentas, porque los ítems subdividen a su vez, o sea que hay un detalle de cómo se están los Aranceles por Pago Directo, se han subdividido los relacionados con Gratuidad, Aranceles de Beca de pago directo y con las Becas y Créditos a los que los alumnos pueden postular.





TARAPACÁ

BALANCE DE EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA 2019

ITEM	SUBITEM	M	OTA	
1.3	GRATUIDAD	\$	262,010.000	
1.3	ARANCELES POR PAGO DIRECTO	\$	26 320 500	
1.3	BECASY CRÉDITOS	\$	6.860,000	
3.2	DE ORGANISMOS DEL SECTOR PÚBLICO Y ENTIDADES PÚBLICAS	\$	58.275,000	
,	DEVOLUCIÓN DE IMPUESTOS	5	316.876	
7	INGRESOS TRANSFERENCIA ERRONEA	5	45.302.000	
7	MINEDUCLEY 20,910	5	5,420,016,000	
ý	REINTEGROFONDOFIJO	\$	7.720	
7	REINTEGRÓ FONDO POR RENDIR	\$	13.920	
8	SALDO INICIAL DE CAIA	\$	990.932 630	
	TOTAL INGRESOS 2019	\$	6.810.054.646	

El punto dos corresponde al proyecto desarrollado con Sence y en el punto siete, que son "otros ingresos" ahí se encuentra una devolución de impuestos, ingresos por una transferencia errónea que se encuentra, por supuesto, devuelto en la "ejecución de los gastos". Los recursos recibidos por parte del Mineduc, que corresponden a la Ley 20.910, reintegros de fondo fijo o fondos por rendir, que son abiertos a los funcionarios que tienen póliza y que, de no hacer uso completo de esto, tiene que realizar los reintegros; y el "saldo inicial de caja" con el que contábamos el 1 de enero de 2019.

BALANCE DE EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA 2019

		PRESUPUES	TO GASTOS 2019		
TEM			POF	SUPURSTO	
SASTOS					
A. DE OPERACIÓN		APROBADO		EJECUCCION PRESUPUESTARIA	
1:	GASTOS EN PERSONAL		\$ 009,000,033	\$ 718.196.660	
1.1	DIRECTIVOS	\$ 719.219.168		5 184.365.182	
1.2	ACADEMICOS	5 1.526.781		\$ 1	
1.3	NO ACADEMICOS	5 259.119.052		\$ 248,391,642	
1.4	FIONORATIOS	\$ 358,545,769		5 263,016,164	
1.5	VMTIC(9)	5 7.191.000		\$ \$401,000	
1.6	HORAS EXTRAS	8		3	
1.7	ROSNALES .	-5		S	
1.8	APORTES PATRONALES	\$ 23.603.283		5 17.982.457	

