**MAT.: PROMULGA ACUERDO N° 11/2025 DE DIRECTORIO DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA, QUE APRUEBA LA "POLÍTICA DE CUERPO DOCENTE DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA".**

**DECRETO EXENTO Nº 196/2025**

**Arica**, 04 de agosto de 2025

## VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley N° 20.910, de 29 de marzo de 2016, del Ministerio de Educación, que crea quince Centros de Formación Técnica Estatales; el DFL N° 22, de 21 de abril de 2017, del Ministerio de Educación, que establece los Estatutos del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Arica y Parinacota; el DFL N° 1/19.653, de 17 de noviembre de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Resolución N° 36, de 2024, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón; el Decreto Supremo N° 059, de fecha 24 de abril de 2025, con toma de razón de la Contraloría General de la República de fecha 21 de julio de 2025, que nombra como Rector titular al Sr. Carlos Alberto Araos Uribe; la licencia médica de fecha 22 de julio de 2025 del Rector de la institución; el Decreto Exento N° 194/2025, de 22 de julio de 2025, que establece la subrogancia del cargo de Rector(a) en la Directora Económica y Administrativa, Sra. Claudia Zamorano Chia.; el Acuerdo N°11/2025, tomado en la Tercera Sesión Ordinaria de Directorio del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Arica y Parinacota, celebrada el día 17 de junio de 2025.

## CONSIDERANDO:

**1.** Que, el artículo 1°, letra a), de la Ley N° 20.910, crea el Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Arica y Parinacota como persona jurídica de derecho público autónoma, funcionalmente descentralizada, con personalidad jurídica y patrimonio propio. El Centro desarrollará sus actividades académicas en la región y se relacionará con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio de Educación;

**2.** Que, conforme al artículo 7 del DFL N° 22/2017 del Ministerio de Educación, corresponde al(la) Rector(a) la dirección, organización y administración de todas las actividades de la institución, tanto en el ámbito académico, administrativo como financiero. Asimismo, el artículo 8, letras a), b) y h), establece entre sus atribuciones dirigir y administrar la institución, dictar los actos administrativos necesarios para su funcionamiento, y ejercer la potestad disciplinaria respecto del personal académico y no académico;

**3.** Que, el artículo 10 del citado DFL N° 22/2017 establece que, en caso de ausencia temporal del Rector(a) por enfermedad u otra causa, este será subrogado por el(la) Director(a) Académico(a) y, en subsidio, por el(la) Director(a) Económico(a) y Administrativo(a). No existiendo Director Académico titular, corresponde la subrogancia a la Sra. Claudia Zamorano Chia, en su calidad de Directora Económica y Administrativa titular;

**4.** Que, el Rector titular, Sr. Carlos Alberto Araos Uribe, cédula nacional de identidad N° 9.877.239-1, se encuentra con licencia médica desde el 22 de julio de 2025 por enfermedad común, con reposo absoluto domiciliario, debidamente acreditado mediante licencia médica.

**5.** Que, el Acuerdo N° 11/2025, tomado en la Tercera Sesión Ordinaria de Directorio del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Arica y Parinacota, celebrada el día 17 de junio de 2025, se aprueba por unanimidad de sus Directores/as la propuesta por parte del Rector Titular Sr. Carlos Araos Uribe la Política de Cuerpo Docente del Centro de Formación Técnica Estatal de Arica y Parinacota, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 16 letra a) del DFL 22 de 2017 del Ministerio de Educación;

**6.** Que, corresponde al (la) rector (a), conforme a los dispuesto en el artículo 8 letra b), del DFL N°22 de 2017 del ministerio de Educación, dictar los actos administrativos necesarios para el correcto funcionamiento institucional, dicto el siguiente.

**DECRETO:**

**I.** **PROMÚLGUESE,** la aprobación de la **"POLÍTICA DE CUERPO DOCENTE DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL DE LA REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA",** conforme al Acuerdo N° 11/2025 del Directorio de esta institución, adoptado en la Tercera Sesión Ordinaria 2025, realizada el día 17 de junio de 2025, cuyo texto es el que consta a continuación:

**POLÍTICA DE CUERPO DOCENTE DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA**

## Introducción:

El CFT Estatal de la Región de Arica y Parinacota tiene como propósito cumplir con los fines para lo cual fue creado de acuerdo con lo dispuesto en el DFL 22 de 2017 del Ministerio de Educación, que establece los Estatutos del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Arica y Parinacota, artículo 2° letras a) La formación de técnicos de nivel superior, con énfasis en la calidad de la educación técnica y en mejorar su empleabilidad para que participen en el mundo del trabajo con trayectorias laborales de alta calificación y especialización, mejorando así su formación e inserción en el ámbito social y regional; en este sentido, también incorporará la formación cívica y ciudadana y d) La formación de personas en vistas a su desarrollo espiritual y material, con un sentido ético y de solidaridad social, respetuosas del medioambiente y de los derechos humanos.

A su vez, el Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Arica y Parinacota, declara en su Misión: "Formar personas íntegras y capacitadas para integrarse al mundo laboral y contribuir al desarrollo económico de la comunidad regional. Brindamos una formación técnica de calidad, orientada hacia la mejora continua y la innovación, con enfoque en la responsabilidad, la inclusión y la adaptabilidad. Nuestro objetivo es abordar los desafíos de la comunidad y nuestro territorio con un enfoque formativo y el compromiso social".

Por esta razón el proceso formativo adquiere una gran importancia para la institución ya que este proceso es fundamental en el desarrollo integral de las personas, porque no solamente se enfoca en la adquisición de conocimientos, sino también en la construcción de valores, habilidades y actitudes, que son esenciales para enfrentar los desafíos de la vida. Este proceso permite al estudiantado desarrollar su capacidad crítica, creativa y resolutiva, preparándolos(as) para adaptarse a un entorno laboral en constante cambio.

De ahí que la formación que imparte la institución debe ser realizada por un cuerpo docente cuyo perfil presente las siguientes directrices: experticia disciplinar, vinculados al sector productivo y/o de servicios, compromiso institucional, comportamiento ético y compromiso con la progresión integral del estudiantado. Estas directrices permitirán estructurar y administrar experiencias educativas que faciliten el aprendizaje, ubicando al estudiante como un sujeto activo-participativo en el proceso de enseñanza aprendizaje, promoviendo en él o ella un desarrollo personal, social y de la especialidad, favoreciendo la movilidad social.

La Política del Cuerpo Docente permitirá asegurar la calidad y efectividad del proceso formativo de la institución puesto que establece un marco normativo y de apoyo que guía la formación, desarrollo y desempeño del equipo de docentes.

## Contexto:

En el contexto actual, marcado por los rápidos avances tecnológicos y cambios en las demandas del mercado laboral, el CF T Estatal desempeña

un papel crucial en la formación de técnicos(as) de nivel superior capacitados(as) para enfrentar las demandas que les presenta el entorno productivo y de servicios. Para lograr este objetivo, es necesario contar con un cuerpo docente idóneo, suficiente y actualizado.
El cuerpo docente es un pilar fundamental en el proceso formativo del estudiantado puesto que su rol va mucho más allá de la simple transmisión de conocimientos; los(as) docentes son guías, mediadores y facilitadores que influyen significativamente en el desarrollo integral de los(as) estudiantes. A través de su dedicación y experiencia, los(as) docentes no solamente enseñan contenidos académicos, sino que también fortalecen valores, promueven el pensamiento critico y fomentan la autonomía en el estudiantado.

El CFT Estatal entiende por docentes a los(as) profesionales o técnicos(as) de nivel superior que ejerzan docencia en el CFT, contratadas(os) a honorarios para la prestación de dichos servicios, en las respectivas carreras que imparte el CFT. Estos se vinculan con el CFT de acuerdo con los términos de su respectivo contrato de prestación de servicios, previo proceso

de selección que se llevará a efecto a través de la Dirección Académica, el semestre inmediatamente anterior a su contratación.

El o la Docente del CFT Estatal es una persona titulada(o) en una disciplina profesional o técnica reconocida por el Estado, sin importar su nacionalidad. Se destaca por su dedicación en la formación integral del estudiantado que busca convertirse en Técnico(a) de Nivel Superior. Se esfuerza constantemente en actualizar y mejorar su práctica disciplinar, que contribuye a mejorar el desempeño de sus estudiantes, entregando una formación integral con valores éticos y sociales.

## 1. Propósito de la Política del Cuerpo Docente:

Fortalecer el proceso formativo a través de un cuerpo docente idóneo, suficiente, vinculado al sector productivo y de servicios, que contribuyan al logro de los aprendizajes esperados del estudiantado.

## 2. Normativa que orienta la Política del Cuerpo Docente:

La Política del Cuerpo Docente se sustenta en los siguientes cuerpos legales y normativas:

- **El Decreto con Fuerza de Ley 22 de 2017 del Ministerio de Educación,** establece los estatutos del Centro de Formación Técnica de la Región de Arica y Parinacota.

*"Artículo 2°.- El Centro de Formación Técnica de la Región de Arica y Parinacota es una Institución de Educación Superior Estatal, cuyos fines serán: a) La formación de técnicos de nivel superior, con énfasis en la calidad de la educación técnica y en mejorar su empleabilidad para que participen en el mundo del trabajo con trayectorias laborales de alta calificación y especialización, mejorando así su formación e inserción en el ámbito social y regional; en este sentido, también incorporará la formación cívica y ciudadana. (...)*

*d) La formación de personas en vistas a su desarrollo espiritual y material, con un sentido ético y de solidaridad social, respetuosas del medioambiente y de los derechos humanos. "*

- **Ley 21.091 de Educación Superior:**

  Establece en su Artículo 16$^{0}$ : "El Ministerio de Educación establecerá la Estrategia Nacional de Formación Técnico Profesional (en adelante "la Estrategia") que orientará el desarrollo e implementación de las politicas públicas que se definan en esta materia, debiendo ser revisada y actualizada cada cinco años.

  La Estrategia fortalecerá tanto la articulación entre el sistema educativo como su vinculación con la educación universitaria, y las necesidades nacionales y regionales, facilitando la formación para el servicio del país y la construcción de trayectorias formativas y laborales coherentes y pertinentes a las necesidades de las personas, del sector público y privado, de los sectores productivos y de la sociedad en general. "

- **Ley 20.129 Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior:**

  En el marco del Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, nuestra institución para un desarrollo autorregulado y pertinente, toma en cuenta la Dimensión Docencia y Resultados del Proceso Formativo, el Criterio N$^{0}$5: Cuerpo Docente, por tanto, se debe contar con una Política del Cuerpo Docente.

- **Ley 20.910 Crea Quince Centros de Formación Técnica:**

  Establece en su Artículo 3° .-: *"Los centros de formación técnica creados por el articulo 1° serán instituciones de educación superior estatales, que tendrán por finalidad la formación de técnicos de nivel superior, con énfasis en la calidad de la educación técnica y en mejorar su empleabilidad para que participen en el mundo del trabajo con trayectorias laborales de alta calificación, mejorando así su formación e inserción en el ámbito social y regional; en este sentido, también se incorporará la formación cívica y ciudadana. "*

- **Ley 20.422 que establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad:**

  Dispone en su Artículo N° 1 : *"que el objeto de esta ley es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad. "*

- **Ley TEA, 21.545 que establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación:**

  Artículo 21°: *"Educación Superior. Sin perjuicio de lo establecido en el literal e) del artículo 2 de la ley N$^{O}$ 21.091, sobre Educación Superior, las instituciones de educación superior velarán por la existencia de ambientes inclusivos, lo que incluye realizar los ajustes necesarios para que las personas con trastorno del espectro autista cuenten con mecanismos que faciliten el desarrollo de todo el*

*proceso formativo, es decir, su ingreso, formación, participación, permanencia y egreso. "*

- **Ley Karin, 21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo:**
  La Ley Karin entra en vigor el 1 de agosto del 2024 y modifica el Código del Trabajo en materias de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.
  Establece medidas para la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Busca asegurar que las relaciones laborales se basen en el respeto y la dignidad, con una perspectiva de género que promueva la igualdad y erradique la discriminación.

  Definiciones:
  - **Acoso Sexual:** Incluye cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido que perjudique la situación laboral del afectado.
  - **Acoso Laboral:** Define como agresión u hostigamiento en el trabajo que menoscabe, maltrate o humille al trabajador/a, amenazando su situación laboral.
  - **Violencia en el Trabajo:** Cubre actos de violencia cometidos por terceros ajenos a la relación laboral, como clientes o proveedores, que afecten a trabajadores.

  La ley es un esfuerzo integral para crear un entorno laboral seguro y saludable, protegiendo a trabajadores de comportamientos inapropiados y promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso y equitativo.

- **Proyecto de Desarrollo Institucional (PDI) del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Arica y Parinacota:**
  Constituye la hoja de ruta establecida para el periodo 2024-2028, basada en estrategias y acciones diseñadas para transformar y mejorar continuamente nuestro quehacer, orientada por nuestra Misión y Visión, de las que desprenden valores y principios institucionales, promoviendo nuestra consolidación, crecimiento y adaptación ante nuevos desafíos.

- **Política de Inclusión del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Arica y Parinacota:**
  Tiene como objetivo general, garantizar un espacio seguro, inclusivo, capacitado y sensibilizado sobre las materias de inclusión, género y diversidad. Se basa en principios y valores institucionales como la excelencia académica, ética, integridad y responsabilidad social. A nivel internacional y nacional, se alinea con declaraciones y leyes que promueven la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Se enfoca en la sensibilización, prevención y educación, con acciones concretas como programas de capacitación continua, talleres de diversidad, identificación de sesgos y prejuicios, formación en lenguaje inclusivo y adaptaciones curriculares.

- **Política Integral de Prevención, Sanción, Investigación, Reparación y Seguimiento a todo Tipo de Violencia de Género del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Arica y Parinacota:**
  Su objetivo es promover acciones orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, además de proteger y reparar a las víctimas que sufren hechos asociados a la violencia de género en el ámbito de la educación superior, el objetivo de esta ley es

propiciar ambientes seguros y libres de dichas conductas, para quienes forman parte de las comunidades educativas, independiente de su sexo, género, identidad y/u orientación sexual.

3. **Alcance y Aplicabilidad:**

La presente política es aplicable a todos los y las profesionales y técnicos(as) de nivel superior que ejercen funciones docentes en el Centro de Formación Técnica (CFT). Se consideran Docentes aquellos(as) contratados(as) bajo la modalidad de honorario para la prestación de servicios educativos en las diversas carreras que imparte el CFT.

Los(as) docentes establecerán su vínculo con el CFT a través de un contrato de prestación de servicios, el cual será formalizado luego del proceso de selección respectivo, garantizando que los docentes cumplan con los requisitos y competencias necesarias para impartir la docencia en el CFT.

Esta política regula la forma en que se gestiona la relación contractual entre docentes y el CFT, estableciendo los procedimientos para su contratación y los términos bajo los cuales desempeñarán su rol educativo.

4. **Valores y Principios institucionales:**

- **EXCELENCIA ACADÉMICA:** Compromiso con el aseguramiento de la calidad formativa en los planes y programas desarrollados por la institución.
- **ÉTICA, INTEGRIDAD Y RESPETO:** Distingue lo correcto de lo incorrecto en el actuar. Coherencia entre el discurso y las acciones. Fomento de la tolerancia y el respeto a la diversidad en todas las actividades de la institución.
- **RESPONSABILIDAD SOCIAL:** Promoción de la formación integral de los y las estudiantes, fomentando su compromiso con la comunidad, nuestro territorio y el medio ambiente.
- **ACCESIBILIDAD Y EQUIDAD:** Compromiso con la inclusión y la equidad en el acceso a la educación, sin importar el origen socioeconómico, género o cualquier otra condición personal.
- **INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO:** Fomento de la creatividad, el pensamiento crítico y la capacidad de emprendimiento de los y las estudiantes, para que puedan enfrentar los desafíos del mundo laboral y empresarial en constante evolución.

## 5. Requisitos y Selección de Docente:

### 5.1 Perfil Docente:

El o la Docente del CFT Estatal de la Región de Arica y Parinacota, es una persona que ha alcanzado la mayoría de edad, titulado(a) en una disciplina profesional o técnica reconocida por el Estado, sin importar su nacionalidad. Se destaca por su dedicación a la formación integral de estudiantes que buscan convertirse en técnicos(as) de nivel superior. La singularidad de este(a) profesional radica en su gran pasión por ayudar y mejorar el desempeño de sus estudiantes, con valores éticos y sociales sólidos. Nuestros(as) docentes se esfuerzan constantemente en actualizar y mejorar sus prácticas de enseñanza y competencias disciplinares, participando activamente en capacitaciones y distintos programas de apoyo docente. Además, poseen habilidades en liderazgo, gestión de equipos y comunicación asertiva para resolver conflictos. Conservan lazos estrechos con el ámbito productivo regional, desbordando un profundo conocimiento en sus campos de especialización, posibilitando el proceso de formación de estudiantes y logrando amoldarse con eficacia a las cambiantes exigencias del mundo laboral, contribuyendo de esta manera a una integración eficaz entre la educación y las demandas del entorno laboral.

### 5.2 Proceso de Selección y Contratación:

El proceso de selección y contratación docente en el Centro de Formación Técnica (CFT) comienza con la solicitud formal de la Subdirección Académica de Docencia y la Subdirección Académica de Áreas Formativas, que identifica la necesidad de contratar personal para impartir docencia. Este requisito, que incluye detalles específicos sobre el servicio docente necesario (como carrera, módulo, horas y perfil docente), es presentado por Dirección Académica a la Rectoría del CFT Estatal para su aprobación, junto con el respaldo presupuestario otorgado por la Dirección Económica y Administrativa (DEA). La convocatoria a concurso público se realizará una vez aprobado este proceso, y su difusión se hará a través de portales públicos y medios institucionales.

El proceso de selección está estructurado en varias etapas, comenzando por la recepción y evaluación de antecedentes de los(as) postulantes, que deberán cumplir con los requisitos mínimos establecidos para el cargo. La comisión de selección docente, compuesta por el(la) Director(a) Académico(a), Subdirector(a) de Gestión de Personas, Subdirector(a) Académica de Docencia y Subdirector(a) Académica de Áreas Formativas, además de quien(es) designe la Dirección Académica. La comisión velará por la transparencia y objetividad del proceso de selección docente. Se utilizarán pautas de selección que definirán los criterios y puntajes, y se confeccionará un acta con los resultados de la evaluación de cada candidato(a). Los mejores tres puntajes serán propuestos como candidatos(as) a el o la Rector(a), quien tomará la decisión final sobre el o la postulante seleccionado(a).

En coherencia con los Criterios y Estándares de la dimensión Docencia y Resultados del Proceso de Formación, específicamente el Criterio 5: Cuerpo Docente, establecidos por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA-Chile), la institución ha implementado una política que promueve la continuidad de aquellos(as) docentes que han obtenido una evaluación de desempeño sobresaliente durante dos años (cuatro semestres) consecutivos.

Esta medida posibilita la permanencia del o la docente en labores académicas durante el semestre siguiente, siempre que exista oferta académica disponible y que, previo análisis favorable de la comisión encargada del proceso de selección docente, se verifique que el o la docente haya postulado al módulo correspondiente, cumpla con el perfil declarado para su impartición y no esté afecto(a) a un decreto exento institucional que comprometa el aseguramiento de la calidad, conforme a lo establecido en el Criterio N°3 de la CNA-Chile.

En complemento, esta política busca asegurar la calidad del cuerpo docente mediante evaluaciones sistemáticas, objetivas y coherentes con los perfiles requeridos, promoviendo la excelencia académica y reconociendo el compromiso con el quehacer formativo institucional.

De igual forma, en concordancia con los estándares de la CNA-Chile, esta medida contribuye a la estabilidad y calidad del quehacer docente, al fortalecer el vínculo pedagógico con el estudiantado y favorecer la consolidación de una práctica docente efectiva.

Finalmente, esta política se enmarca en un enfoque de gestión institucional basado en el mérito, la mejora continua y la toma de decisiones fundamentada en evidencias, en plena coherencia con los lineamientos de aseguramiento de la calidad definidos por la CNA-Chile.

### 5.3 Capacitación y Desarrollo:

La institución se compromete a fortalecer continuamente las competencias pedagógicas de su cuerpo docente a través de un plan de perfeccionamiento, cuyo propósito es dotar de herramientas y metodologías pedagógicas que contribuyan a mejorar la calidad de la enseñanza y los resultados de aprendizaje del estudiantado.

#### 5.3.1 Inducción Docente:

Al inicio de cada semestre, se establece un proceso de inducción orientado a integrar a los(as) nuevos(as) docentes. Este proceso incluye una bienvenida formal y la entrega de lineamientos institucionales esenciales, tales como. la misión y visión institucional, así como los aspectos curriculares y administrativos. De esta manera, se facilita una integración rápida y coherente con los valores y objetivos de la institución.

#### 5.3.2 Capacitación Docente:

Como parte del perfeccionamiento docente, la institución ofrece un programa de capacitaciones pedagógicas y disciplinares. Estas capacitaciones abordan nuevas estrategias didácticas, como aspectos disciplinarios específicos, de modo que los(as) docentes puedan acceder a herramientas actualizadas en su área de especialización. Estas capacitaciones responden a los desafíos pedagógicos actuales y fortalecen las competencias técnicas y metodológicas del cuerpo docente.

#### 5.3.3 Programa de Orientación y Acompañamiento Docente:

Para acompañar el desarrollo profesional del equipo de docentes, la institución ha implementado un programa de orientación y acompañamiento liderado por la Subdirección Académica de Docencia a través del Equipo de Asesoría Técnica Pedagógica. Este programa tiene como objetivo potenciar el desempeño docente a través de asesorías grupales e individuales, promoviendo un enfoque de mejora continua que refuerzan las prácticas pedagógicas en función de los resultados de aprendizajes del estudiantado.

## 6. Responsabilidades y Deberes del(la) Docente:

### 6.1 Planificación V Preparación de Clases:

Cada docente es responsable de planificar y preparar sus clases de manera sistemática en Intranet, asegurando que éstas se alineen con el programa modular bajo su responsabilidad. La planificación debe considerar estrategias didácticas inclusivas, iniciando con actividades que activen los conocimientos previos o dinámicas de motivación para captar el interés del estudiantado. Durante el desarrollo de la clase, se deben implementar actividades que faciliten la adquisición de competencias mediante estrategias pedagógicas que promuevan el aprendizaje activo, acompañadas de materiales didácticos adecuados, como presentaciones o guías específicas. Finalmente, en el cierre de la clase, es importante incluir preguntas de síntesis que resuman los aspectos clave a reforzar, así como preguntas de metacognición y una evaluación del aprendizaje esperado que permita verificar el aprendizaje. Además, debe diseñar y preparar instrumentos de evaluación formativos y sumativos que permitan medir el progreso y cumplimiento de los objetivos de aprendizaje. Es fundamental que cada docente dedique tiempo a la planificación, ya que esta es una parte integral de su función educativa.

### 6.2 Evaluación y Retroalimentación:

Cada docente tiene la responsabilidad de evaluar de manera objetiva y continua el desempeño del estudiantado a lo largo del proceso educativo. Esto incluye la creación de instrumentos de evaluación formativos y sumativos que reflejan los conocimientos y habilidades que el estudiantado debe adquirir en cada módulo. La retroalimentación es un componente esencial de la evaluación, ya que permite al estudiantado comprender sus fortalezas y áreas de mejora. El o la docente debe brindar retroalimentación adecuada y constructiva, orientada a fomentar el desarrollo académico del estudiantado y asegurar que se cumplan los estándares de calidad educativa establecidos por la institución.

### 6.3 Participación en Actividades Institucionales:

El o la docente no solo es responsable de la docencia en el aula o laboratorio, sino también de participar activamente en actividades institucionales que contribuyen al fortalecimiento de la calidad educativa. Esto incluye su involucramiento en reuniones académicas, actividades extracurriculares, capacitaciones y cualquier otra instancia que la institución considere relevante para el desarrollo profesional y el mejoramiento continuo del proceso de enseñanza-aprendizaje. Las funciones docentes no se limitan a la enseñanza directa, sino que también abarcan actividades técnico-administrativas como la planificación, el diseño de evaluaciones y la participación en proyectos académicos o comisiones internas.

### 6.4 Ética y Conducta:

El o la docente debe mantener una conducta ética ejemplar en su rol educativo, guiándose por principios de responsabilidad, respeto y honestidad tanto con estudiantes como con sus colegas y la comunidad educativa en general. Esto incluye la gestión adecuada de la información y los recursos institucionales, el respeto a la diversidad, la confidencialidad de los datos personales del estudiantado y la equidad en la evaluación. Además, se espera que el o la docente actúe con profesionalismo, fomentando un ambiente de respeto y colaboración dentro del aula y en las actividades académicas, y que cumpla con las normativas y políticas institucionales que rigen los servicios educativos en el CFT Estatal de la Región de Arica y Parinacota.

## 7. Desempeño y Evaluación Docente

La Evaluación de Desempeño Docente (EDD) se lleva a cabo mediante la plataforma Intranet institucional, utilizando un instrumento que integra las evaluaciones de distintos actores relevantes en el proceso educativo. Los componentes de evaluación incluyen la autoevaluación del docente, la evaluación realizada por los(as) estudiantes, la evaluación del Equipo de Asesoría Técnica Pedagógica y la evaluación de la Subdirección Académica de Áreas Formativas. Estos componentes son fundamentales para obtener una visión integral del desempeño docente y conforman el resultado final de la EDD. El instrumento de evaluación se incorpora en el Procedimiento de selección de servicios personales para la docencia del Centro de Formación Técnica Estatal de la región de Arica y Parinacota.

## 8. Formación para el mejoramiento continuo:

### 8.1 Programas de Formación Continua:

La Institución lleva a cabo un plan de formación continua con el objetivo de fortalecer las competencias pedagógicas y disciplinares de su cuerpo docente. Este programa se estructura en las siguientes etapas:

#### 8.1.1 Identificación de Necesidades:

Las necesidades de formación continua se establecen mediante:

- Análisis de los resultados obtenidos en el acompañamiento al aula y revisiones de retroalimentación de evaluaciones realizadas por el equipo de Asesoría Técnica Pedagógica (ATPs), documentadas en la Pauta de Clase Institucional.
- Identificación de necesidades emergentes reportadas por la Subdirección de Áreas Formativas, a través de la jefatura de carrera, en actas de reuniones de atención emergente con docentes.
- Revisión de necesidades emergentes relevadas por la Subdirección de Asuntos Estudiantiles, a través de denuncias o declaraciones de estudiantes.

#### 8.1.2 Establecimiento de Objetivos:

Con base en las necesidades identificadas, se definen objetivos específicos para cada ciclo de capacitación. Estos objetivos pueden estar orientados a mejorar aspectos pedagógicos o disciplinares y suelen abordar temáticas clave como:

- Planificación pedagógica.
- Metodologías activas de enseñanza.
- Elaboración de instrumentos de evaluación.
- Educación inclusiva.
- Uso de herramientas tecnológicas para potenciar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

#### 8.1.3 Modalidades de la Formación Continua:

Se imparte en distintas modalidades para asegurar su accesibilidad y flexibilidad:

- Presencial: Talleres prácticos realizados en instalaciones de la institución.
- Remota / sincrónica: Webinars o sesiones del Comité de Apoyo Pedagógico Online (CAPO), a través de herramientas tecnológicas, con sesiones grabadas para referencia futura.

- Remota asíncrona: Actividades del Comité de Apoyo Pedagógico Asíncrono (CAPA) a través de plataforma contratada por el CFTE para actividades en línea.

8.1.4 Programación y Asignación de Recursos:

La programación del calendario anual de capacitaciones se realiza en los meses de enero y febrero. En reuniones de planificación, se asignan recursos presupuestarios si corresponde, debidamente aprobados para estos efectos y el personal necesario.

8.1.5 Evaluación y Seguimiento:

Para evaluar el progreso de los(as) participantes, se aplican encuestas y diagnósticos durante y después de las capacitaciones. Estos instrumentos permiten medir el cumplimiento de los objetivos y facilitan ajustes oportunos al programa de capacitación.

8.1.6 Retroalimentación:

La Institución emplea herramientas tecnológicas para brindar retroalimentación al equipo de docentes sobre su desempeño en el proceso de capacitación. Adicionalmente, se habilitan encuestas para que docentes compartan sus opiniones y sugerencias, información que es considerada en la planificación de futuras actividades de capacitación.

El programa de formación continua refuerza el compromiso institucional con la mejora profesional del cuerpo docente, alineada con los objetivos estratégicos y las necesidades educativas del entorno.

**Tributación:**

| **POLÍTICA** | **Cuerpo Docente** |
|---|---|
| OBJETIVO GENERAL | Fortalecer el proceso formativo a través de un cuerpo docente idóneo, suficiente, vinculado al sector productivo y de servicios, que contribuyan al logro de los aprendizajes esperados del estudiantado. |
| DIMENSIÓN CNA | I. Docencia y Resultados del Proceso de Formación |
| CRITERIO CNA | Criterio 5', Cuerpo Docente para lo cual se necesita contar con una Política del Cuerpo Docente. |
| OBJETIVO ESTRATÉGICO PDI | Proveer una oferta formativa pertinente a las necesidades productivas y sociales de la región, alineada al modelo educativo institucional por competencia con un plan docente actualizada. |
| OBJETIVO ESPECÍFICO PDI | Implementar un plan de formación docente y estudiante que incluya capacitación en desarrollo de procesos formativos por competencias. |
| INDICADOR PDI | - Docentes capacitados en estrategias didácticas.<br>- Plan de capacitación docente. |

| | |
|---|---|
| | - Docentes capacitados en innovación creación |

**Actualización de la Política:**

| | |
|---|---|
| PLAZO DE ACTUALIZACIÓN | Cada 2 años |
| RESPONSABLE EJECUTOR | Subdirección Académica de Docencia |
| RESPONSABLE JEFATURA | Dirección Académica |
| ÓRGANO COLEGIADO VALIDOR | Comité Directivo |
| ÓRGANO SANCIONADOR | Directorio |
| MECANISMO DE DIFUSIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN | Consejos Académicos- Comités de Carreras |

**II.** **PUBLÍQUESE,** el presente Decreto Exento en el sistema informático de la institución, conforme a lo dispuesto en el Artículo 7° de la Ley N° 20.285 del Ministerio de Secretaría General de la Presidencia, sobre Acceso a la Información.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.**

CLAUDIA ALEJANDRA ZAMORANO CHIA

Firmado digitalmente por CLAUDIA ALEJANDRA ZAMORANO CHIA
Fecha: 2025.08.04 19:27:47 -04'00'

**CLAUDIA ALEJANDRA ZAMORANO CHIA**
**RECTORA (s)**
**CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL**
**REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA**

**CZCH/MCS/JRB**