

Política de Gestión Docente

Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Aysén

Considerando que:

1. La Ley N°20.910 crea quince Centros de Formación Técnica Estatales con propósitos mandantes para dichos establecimientos.
2. En concordancia con el artículo 3º de la Ley N° 20.910 y el DFL 19 que establece los estatutos del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Aysén, como persona jurídica de derecho público autónoma, funcionalmente descentralizada, con personalidad jurídica y patrimonio propio.
3. Los Criterios y Estándares de Acreditación Institucional del Subsistema Técnico Profesional que establece la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), indica en su Criterio N°5 Cuerpo Docente: Existe una política y normativa que regula el ingreso, permanencia, idoneidad, suficiencia y evaluación de desempeño de las y los docentes, en atención a las necesidades de los programas que se ofrecen.
4. Según lo dispuesto en los Estatutos del CFT de Aysén, art 8 letra b: son atribuciones del Rector/a dictar los actos administrativos necesarios para el correcto funcionamiento institucional, tales como decretos, reglamentos y resoluciones, y le corresponde tanto la dirección, la organización y la administración de todas las actividades de la institución en su ámbito académico, administrativo y financiero, velando por la consecución de los fines de la institución.

Antecedentes:

La Política de Gestión Docente define a través de diversas directrices y criterios, las características, competencias y responsabilidades esenciales que debe poseer el personal profesional docente en el CFT Estatal de la Región de Aysén (en adelante CFT de Aysén). Su objetivo radica principalmente en garantizar que los(as) docentes cumplan de manera pertinente, consistente, eficiente y eficaz con los lineamientos del modelo educativo en materia de docencia y el proceso formativo, atendiendo de esta forma, con las necesidades educativas y expectativas estudiantiles, en un mundo en constante cambio, el(la) docente no sólo debe dominar los contenidos de su disciplina, sino también adaptarse a los permanentes avances pedagógicos, tecnológicos y las demandas de la propia sociedad. Esta política asegura que el proceso de enseñanza-aprendizaje esté alineado con las necesidades educativas actuales de los(as) estudiantes y con las dinámicas

del entorno en el que se desarrollan, por lo que considera íntegramente el plan de desarrollo institucional 2022-2025, y sus principios fundamentales: Centralidad de la persona humana, como ser individual - social y la trascendencia de la educación¹.

Su implementación colabora a brindar una educación de calidad y contribuye de manera significativa al desarrollo profesional de cada docente, en sintonía con los desafíos que el CFT de Aysén se plantea².

I. MARCO INSTITUCIONAL.

Visión

“Ser reconocida como una Institución de Educación Superior líder en la formación de técnicos, que aporta al desarrollo socio-productivo de la Región de Aysén, entregando una formación de calidad a sus estudiantes”.

Misión

“Promover el acceso de los(as) habitantes del territorio a una formación técnica de nivel superior pertinente y de calidad que contribuya al desarrollo de la región y del país, a través de un modelo educativo innovador orientado a competencias, que reconoce los aprendizajes previos, facilita las trayectorias formativo-laborales y permite una rápida incorporación al mundo laboral”.

Valores

Integridad: En el logro de nuestros objetivos institucionales y personales actuamos siempre apegados a nuestros principios de rectitud, honestidad y verdad.

Pasión: Motivar a perseguir las metas con dedicación, calidad, disciplina y perseverancia.

Excelencia: Desarrollamos nuestras acciones con altos estándares de calidad y promovemos el compromiso con la mejora continua en la gestión de los procesos institucionales.

Respeto por el Medio Ambiente: Promovemos el compromiso de nuestra comunidad educativa con el cuidado del medio ambiente, incentivando el uso sustentable de los recursos naturales.

¹ Plan de desarrollo institucional 2022-2025 CFT E estatal Aysén, pp. 31

² “Se promueve una metodología activa y contextualizada, con evaluaciones continuas que retroalimentan el proceso de enseñanza. Los docentes reciben acompañamiento y formación continua para mejorar sus prácticas pedagógicas-andragógicas” Modelo Educativo CFT E estatal de Aysén 2025. pp. 38.

II. OBJETIVOS

1. Establecer un perfil docente específico, acorde a las definiciones y lineamientos institucionales, y a la normativa vigente, asegurando que los(as) docentes del CFT de Aysén cumplan con los requisitos necesarios en términos de formación, experiencia y competencias pedagógicas.
2. Definir los estándares para la contratación, evaluación y desarrollo del cuerpo docente con base en las normativas vigentes, promoviendo de esta forma, a la mejora continua de las prácticas educativas.
3. Garantizar que los(as) docentes contribuyan al desarrollo integral de los(as) estudiantes, facilitando la adquisición de competencias en un ambiente ético, inclusivo y centrado en el aprendizaje activo.
4. Promover la formación continua y el perfeccionamiento del cuerpo docente en concordancia con los lineamientos institucionales y la normativa vigente.

III. COMPETENCIAS DISCIPLINARES, PEDAGÓGICAS Y GENÉRICAS DEL PERFIL DOCENTE

El(la) docente del CFT de Aysén, debe poseer competencias sólidas en su área de especialización, lo que incluye un profundo conocimiento teórico y práctico de su disciplina, así como la capacidad de aplicarlo a contextos actuales y futuros, considerando criterios de suficiencia e idoneidad docentes, estas competencias incluyen un nivel de formación académica, técnica y genérica.

A. Competencias disciplinares

1. **Nivel de Formación Académica:** Todos(as) los(as) profesionales que desarrollen docencia en el CFT de Aysén deberán contar, como mínimo, con un título profesional, licenciatura y/o técnico de nivel superior en el área de enseñanza correspondiente. Se valorará positivamente la experiencia laboral disciplinar, experiencia docente previa, donde haya desarrollado competencias pedagógicas y didácticas básicas, considerando además el manejo de tecnologías de la información y comunicación aplicadas a la educación y la posesión de títulos de

licenciatura y posgrado según el área específica de formación, y su pertinencia en relación con los programas impartidos.

- 2. Nivel de Formación Técnica-Profesional:** El(la) docente del CFT de Aysén debe poseer la capacidad para aplicar conocimientos especializados y habilidades técnicas propias de su disciplina, con el fin de planificar, implementar y evaluar procesos de enseñanza-aprendizaje, conforme a los estándares curriculares y normativos del sistema educativo nacional. Esta competencia implica el dominio de herramientas pedagógicas, tecnológicas y didácticas, así como la capacidad para diseñar estrategias educativas efectivas que promuevan el aprendizaje integral de los(as) estudiantes. Además, incluye el compromiso con la actualización continua de saberes disciplinares.

B. Competencias pedagógicas

Los(as) docentes del CFT de Aysén deberán estar capacitados en metodologías centradas en el(la) estudiante, tales como; el aprendizaje basado en proyectos, aprendizaje y servicio, la enseñanza por competencias, la formación dual y la evaluación formativa. Estas metodologías están alineadas con las tendencias educativas nacionales e internacionales y permiten que los(as) estudiantes se conviertan en agentes activos de su propio aprendizaje, por lo que el perfil docente debe considerar las siguientes características:

- 1. Dominio del contenido:** El(la) docente debe estar actualizado en los conocimientos de su área, conocer las últimas tendencias, investigaciones y aplicaciones de su disciplina.
- 2. Capacidad de adaptación:** Dado que las disciplinas son dinámicas, el(la) docente debe ser capaz de integrar nuevas perspectivas, tecnologías y metodologías en su enseñanza.
- 3. Investigación y reflexión crítica:** El(la) docente debe participar en actividades de investigación, ya sea a nivel disciplinar o pedagógico, considerando una capacitación constante y actualización de sus competencias, con el fin de contribuir al avance de su área y mejorar continuamente su práctica docente.
- 4. Evaluación formativa y sumativa:** El(la) docente debe ser competente en el diseño y uso de estrategias didácticas y de evaluación, que midan el progreso del aprendizaje de los(las) estudiantes y retroalimenten su proceso de enseñanza.
- 5. Uso de TIC en la Enseñanza:** Se espera que los(as) docentes sean competentes en el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), tanto para la

enseñanza presencial como para entornos virtuales de aprendizaje, asegurando la integración de herramientas digitales en la formación técnica.

- 6. Capacidad de Evaluación por Competencias:** Los(as) docentes deben ser capaces de diseñar y aplicar instrumentos de evaluación que midan no solo el conocimiento teórico, sino también la adquisición de competencias prácticas.

C. Competencias genéricas

Los(as) docentes deben estar comprometidos con el entorno socio-cultural y económico en el que se desarrolla la institución educativa. Las competencias vinculantes con el medio aseguran que el(la) docente no sólo enseñe contenidos aislados, sino que fomente la interacción entre la educación y el entorno externo. Esto incluye:

- 1. Conexión con la comunidad:** El(las) docente debe establecer vínculos con la comunidad, fomentando el aprendizaje a través de experiencias prácticas, proyectos de impacto social y colaboración con instituciones tanto locales como globales.
- 2. Responsabilidad social:** Los(as) docentes deben estar comprometidos con la educación para el desarrollo sostenible, la equidad y la inclusión, formando ciudadanos responsables y conscientes de los desafíos globales.
- 3. Trabajo interdisciplinario:** La capacidad de colaborar con docentes de diferentes disciplinas para ofrecer un enfoque holístico y transversal de la educación, contribuyendo así a la formación integral de los(as) estudiantes.

IV. CAPACITACIÓN CONTINUA DOCENTE

- 1. Formación continua pedagógica:** El CFT de Aysén garantizará que los(as) docentes sean capacitados en programas de formación pedagógica, en el área de currículum y didáctica.
- 2. Formación continua disciplinar:** El CFT de Aysén garantizará especialización técnica-disciplinar, asegurando la participación de los(as) docentes en actividades de perfeccionamiento, seminarios y diplomados, contribuyendo a la actualización constante frente a los cambios tecnológicos y las nuevas demandas del mercado laboral.
- 3. Formación continua en metodologías activo-participativas en el aula:** El CFT de Aysén, garantizará la especialización en competencias que contribuyan al desarrollo de metodologías innovadoras al interior del aula, y que permitan a

los(as) estudiantes vincularse efectivamente con el medio socio productivo, a través de la implementación de enfoques como el aprendizaje servicio, investigación acción, aprendizaje basado en proyectos, aprendizaje basado en problemas, entre otros.

- 4. Investigación y vinculación con el medio:** Se valorará la participación activa de los(as) docentes en actividades de investigación aplicada y la vinculación con el sector productivo, lo que contribuye a mantener una oferta formativa pertinente y actualizada.

V. SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y CESE DE FUNCIONES DOCENTE

El CFT de Aysén, está en constante validación y actualización de las competencias profesionales de su equipo docente, considerando tanto indicadores de entrada, es decir, condiciones mínimas necesarias para desarrollar el ejercicio docente en la institución, así como también, indicadores de desempeño, que permitan realizar una constante evaluación y retroalimentación del proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo que se establece el siguiente proceso progresivo:

A. Proceso de selección

- 1. Entrevista y test psicolaboral:** A través de la implementación de estos instrumentos, se asegura que el(la) docente cuente con la estabilidad emocional, la capacidad de manejo del estrés y las aptitudes necesarias para enfrentar los desafíos del trabajo educativo, por lo que, al evaluar la salud mental y emocional del(la) docente, puede contribuir directamente a fomentar el bienestar de los(as) estudiantes y el clima de aula, a la vez que minimiza riesgos de conductas inadecuadas o insatisfacción laboral. Esta instancia de selección estará a cargo del asesor pedagógico y/o psicólogo de la institución.
- 2. Clase simulada:** Se considera una herramienta valiosa para garantizar que el(la) docente esté preparado para desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje efectivo y alineada con las necesidades educativas específicas de la institución, algunas de sus principales ventajas son:
 - **Demostración de competencias pedagógicas:** El(la) docente puede mostrar su dominio de las metodologías de enseñanza, el uso de recursos didácticos, y su habilidad para explicar contenidos técnicos de manera clara y efectiva.
 - **Habilidades comunicaciones:** Habilidades como la comunicación asertiva, empatía, liderazgo, y la capacidad de trabajar en equipo son determinantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo que la

aplicación de este test puede permitir identificar las competencias blandas con las que cuenta el(la) docente. Este test será aplicado por el asesor pedagógico y/o psicólogo de la institución.

- **Manejo de grupo:** Permite evaluar cómo el(la) docente interactúa con los(as) estudiantes, desarrolla y controla cada proceso de la clase, estimula la participación, resuelve dudas y mantiene la atención del grupo.
- **Aplicación de habilidades prácticas:** En un entorno técnico, resulta vital que el(la) docente pueda vincular de forma efectiva los componentes teóricos y prácticos de su disciplina, por lo que, la clase simulada, ofrece la oportunidad para demostrar cómo son integradas estas dos dimensiones en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- **Retroalimentación inmediata:** La clase simulada ofrece la oportunidad para recibir retroalimentación directa de asesores pedagógicos y/o jefes de carrera, posibilitando que el(la) docente pueda realizar ajustes y mejoras en su praxis pedagógica antes de enfrentarse a una clase real. La clase simulada será evaluada mediante una rúbrica con objetivos y criterios claro, que consideran los 3 momentos básicos del desarrollo de una clase (inicio, desarrollo y cierre).

B. Proceso de evaluación

El CFT de Aysén, alineado a la política de aseguramiento de la calidad, propende a la mejora continua de sus procesos de enseñanza-aprendizaje, considerando la centralidad en el(as) estudiante en el proceso formativo, por lo cual se implementará un sistema de evaluación docente, a través de instrumentos que incluirán los siguientes componentes y porcentaje evaluativos:

- 1. Encuesta docente online realizada por estudiantes (30%):** Este instrumento digital posibilita visibilizar la voz del(la) estudiante en su proceso de enseñanza – aprendizaje, obteniendo información de calidad respecto a las siguientes características:
 - Permite que los(as) estudiantes expresen su opinión de manera anónima, proporcionando una visión genuina sobre la calidad de la enseñanza.
 - A través de la retroalimentación, los(as) docentes y la institución pueden identificar áreas de mejora en el proceso de enseñanza - aprendizaje, lo que puede traducirse en una mejor experiencia educativa para futuros estudiantes.
 - Las opiniones de los(as) estudiantes pueden influir en la adopción de nuevas metodologías de enseñanza que se ajusten mejor a sus necesidades y estilos de aprendizaje. Las encuestas permiten identificar necesidades de formación adicional para los(as) docentes,

contribuyendo a que el CFT Estatal Aysén implemente programas de actualización y capacitación para mejorar la calidad de la enseñanza utilizando los resultados de las encuestas para tomar decisiones informadas sobre las metodologías de enseñanza, el desempeño de los(as) docentes y el diseño curricular.

- 2. Observación en aula (40%):** Esta acción será desarrollada por asesores pedagógicos, a través de una pauta y rúbrica de evaluación previamente socializada con el cuerpo docente, con objetivos y criterios claros que describen los componentes estructurales necesarios para desarrollar una clase, considerando aspectos didácticos, curriculares y evaluativos, que posibiliten una retroalimentación integral del proceso de enseñanza – aprendizaje observado. En caso de que el(la) docente obtenga resultados deficientes en la observación en aula, señalado anteriormente en un mismo ciclo académico, el asesor pedagógico en conjunto con el(la) docente aplicará un plan de mejora que contendrá:
 - Capacitación en el área específica descendida, según los instrumentos de evaluación aplicados.
 - Acompañamiento pedagógico: El asesor pedagógico en conjunto con el(la) docente, realizará una co-construcción de la propuesta didáctica aplicada durante la clase, proporcionando material de apoyo.
 - Una segunda observación en aula, transcurridas dos semanas de la primera evaluación, aplicando la rúbrica respectiva y previamente socializada con el(la) docente.

- 3. Gestión administrativa docente (30%):** La evaluación será realizada por los jefes de carrera y representa un componente esencial del proceso de evaluación continua del(la) docente, orientada a analizar su desempeño desde una perspectiva administrativa y académica. Este tipo de evaluación se centra en aspectos como la planificación y ejecución de la enseñanza, el cumplimiento de los objetivos curriculares y la contribución al desarrollo de la carrera en su conjunto. El jefe de carrera tiene la responsabilidad de observar y retroalimentar el trabajo del(la) docente en función de la rúbrica respectiva, que evalúa algunos aspectos clave, como:
 - Registro y seguimiento de asistencia de estudiantes en aula virtual.
 - Actualización de material pedagógico constante en aula virtual.
 - Registro de calificaciones de estudiantes en aula virtual.
 - Recuperación de clases no realizadas.
 - Visación de instrumentos evaluativos por parte de asesor pedagógico.

- 4. Encuesta co-evaluación docente:** Esta evaluación tiene carácter formativo, donde el objetivo es recoger información sobre la percepción del propio profesional sobre su experiencia en el ejercicio docente en el Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Aysén, el apoyo recibido por parte de la coordinación de carrera, el clima en el aula y la colaboración con sus pares. La información recogida busca orientar procesos de mejora continua, fortalecimiento del trabajo en equipo y bienestar profesional en nuestra institución.

Para efectos de la evaluación global docente se considerarán los criterios anteriormente señalados con sus respectivas ponderaciones, desde la perspectiva de los(as) estudiantes, coordinadores de carrera y asesor pedagógico.

C. Proceso de cese de funciones docentes

Un(a) docente podrá cesar de la prestación de servicios docentes de acuerdo con los siguientes casos:

- **Desempeño insatisfactorio en observación en aula:** Si tras dos observaciones en aula durante el mismo ciclo académico, el(la) docente no evidencia mejoras y obtiene nota inferior a 5,0 en la rúbrica, se procederá al cese de prestación de servicios docentes al final de éste.
- **Desempeño insatisfactorio en encuesta docente:** Considera que el 50% de las respuestas de la evaluación corresponden al criterio “desacuerdo” o “completamente en desacuerdo”, considerando una muestra representativa de los(as) estudiantes de al menos un 30%. En caso de no alcanzar dicho porcentaje, los criterios de Observación en Aula y Gestión administrativa docente, ponderarán 50% c/u de la evaluación global docente.
- **Desempeño insatisfactorio en gestión administrativa docente:** Considera que el 50% de las respuestas de la evaluación corresponden al criterio “desacuerdo” o “completamente en desacuerdo”.
- **Actos disciplinarios contrarios a la comunidad del CFT Aysén:**
 - Negarse a acatar las normas establecidas por la autoridad.
 - Apropiarse de bienes pertenecientes al CFT de Aysén o de los del personal académico, administrativo, estudiantes o de terceras personas.
 - Ejecutar actos que falten al deber de lealtad dentro o fuera del CFT de Aysén.
 - Permitir que estudiantes copien en evaluaciones y/o faltar a la honradez en cualquier forma en relación con actividades destinadas a evaluar el conocimiento, capacidades y competencias del(la) estudiante.
 - Hacer uso de la fuerza o violencia en dependencias del CFT de Aysén.

- Promover y/o participar en desórdenes, tumultos u otras manifestaciones que afecten el normal desarrollo de las actividades académicas
- Ejecutar actos que importen atentados contra la moral o las buenas costumbres.
- Consumir y/o traficar drogas en dependencias del CFT de Aysén.
- Promover y/o participar en desórdenes, tumultos u otras manifestaciones que afecten el normal desarrollo de las actividades académicas.
- Arrogarse la representación del CFT de Aysén sin que exista autorización para ello.
- Consumir alcohol en dependencias del CFT de Aysén, excepto en celebraciones institucionales u otras ocasiones especialmente autorizadas por el Rector.
- Utilizar dependencias del CFT de Aysén para un fin diverso al acordado por la autoridad.
- Dañar o atentar contra los bienes del CFT de Aysén.
- Falsificar instrumentos públicos o privados (por ejemplo, certificados, títulos y otros documentos).
- Cometer cualquier otro acto penado según la ley.
- Cualquier acción desprendida de la política integral para la prevención, sanción e investigación de la violencia de género y discriminación arbitraria del CFT Aysén (Ley N° 21.369).

Ante esto se procederá a una notificación verbal en conjunto con la retroalimentación que estará a cargo del jefe de carrera correspondiente, se hará de forma presencial y se entregarán los resultados de los diversos instrumentos evaluativos, así como de la evaluación global docente.