

**RECTOR/A
CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL
REGIÓN DE TARAPACÁ**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Tarapacá,
Ciudad de Alto Hospicio

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al/la Rector/a le corresponderá dirigir el Centro de Formación Técnica Estatal en la región, facilitando y promoviendo la incorporación de jóvenes a la formación técnica superior de calidad, revalorando el rol técnico, de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Educación, con el fin de contribuir al desarrollo material y social de la región con técnicos de nivel superior eficientes y responsables de su rol dentro de la sociedad; fortaleciendo su empleabilidad y trayectorias formativo-laborales.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia como profesional no inferior a diez años.

Fuente: Artículo transitorio N° 2, Ley N° 20.910.

1.3 ANTECEDENTES QUE ACREDITAN EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS LEGALES Y LAS COMPETENCIAS ESTABLECIDAS EN EL PERFIL

Los/Las candidatos/as deberán adjuntar los siguientes documentos:

- Título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste.
- Documentos que acrediten experiencia profesional, no inferior a 10 años.
- Declaración jurada relativa al cumplimiento de los requisitos para ingresar a la Administración Pública, al tenor de lo establecido por el artículo 12 y siguientes, del D.F.L. N° 29, de 2004, de Hacienda, que fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- Declaración jurada relativa a la ausencia de inhabilidades e incompatibilidades especiales.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATALES

Los Centros de Formación Técnica Estatales creados por el artículo 1° de la Ley N° 20.910, serán instituciones de educación superior estatales que tienen 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 y especialización, mejorando así su formación e inserción en el ámbito social y regional; en este sentido, también se incorporará la formación cívica y ciudadana.

Adicionalmente estos Centros de Formación Técnica Estatales tienen como objetivos:

1. Contribuir al desarrollo material y social sostenido, sustentable y equitativo de la región, colaborando con el fomento de la competitividad y productividad de estas.
2. Contribuir a la diversificación de la matriz productiva de la región y del país, favoreciendo en éstas la industrialización y agregación de valor, además de la formación de personas en vistas a su desarrollo espiritual y material, con sentido ético, y de solidaridad social y de equidad de género, respetuosas del medio ambiente y de los derechos humanos.

Asimismo, el Centro de Formación Técnica Estatal desarrollará sus actividades académicas para el otorgamiento del título técnico de nivel superior en la región de Tarapacá, sin perjuicio que pueda desarrollar actividades no académicas fuera de ella tales como: diplomados, cursos, programas u otras actividades dirigidas a los trabajadores, así como actividades de educación continua, a fin de que obtengan acreditación de competencias o certificaciones estandarizadas dentro de su área.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA LOS CENTROS DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATALES

La reforma a la educación superior concibe a la educación como un derecho social.

En particular y respecto de la implementación de los Centros de Formación Técnica Estatales, el programa de gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet Jeria compromete la creación de una oferta pública de educación técnica de nivel superior en todas las regiones del país.

Para estos fines, la Ley N° 20.910 dispuso la creación de un Centro de Formación Técnica Estatal en cada una de las regiones del país. Esta medida busca generar, en el marco de un sistema de provisión mixta de educación superior, una oferta pública para la formación de técnicos de alta calificación, que representen una opción de valor en los territorios en los cuales se emplazará considerando la estrategia de desarrollo y productiva de cada región; la oferta de formación de técnicos existente, las demandas de las empresas, las necesidades de estudiantes, trabajadores y trabajadoras y los emprendimientos del entorno productivo y social. La oferta de los Centros de Formación Técnica Estatales, cuyo financiamiento se ajustará al estatuto que al efecto se encuentre vigente, respecto de la educación superior técnico profesional de nivel superior y se someterá de manera obligatoria a las exigencias de acreditación.

El Centro de Formación Técnica Estatal tendrá su foco en la generación de una oferta formativa pertinente. Esto significa contar con la capacidad de responder a las necesidades de desarrollo económico-productivo de la región, que la dinamice; y que dé cuenta de los requerimientos reales de empleo en el corto y mediano plazo, facilitando la inserción efectiva de los/las estudiantes al mundo del trabajo.

El Centro de Formación Técnica podrá otorgar títulos técnicos de nivel superior y otras certificaciones propias de su quehacer, no conducentes a título profesional o grado académico. Asimismo, podrá impartir diplomados, cursos, programas o actividades formativas dirigidas principalmente a los trabajadores de la región, así como actividades de educación continua, a fin de que obtengan acreditación de competencias o certificaciones estandarizadas dentro de su área.

Para ello, el diseño de la institución contempla incorporar en su gobernanza al sector productivo a fin de asegurar que se incorporen sus necesidades de capital humano. Asimismo, sus diseños formativos contemplarán certificaciones intermedias, reconocimientos de aprendizajes previos y sistemas de apoyo psicosocial, mantención, retención y promoción de la igualdad de género entre de sus estudiantes.

En particular, el Centro de Formación Técnica Estatal de la región enfrentará el desafío de contribuir a mejorar la competitividad regional, la que según la Universidad del Desarrollo al año 2014, ocupó el séptimo lugar entre las 15 regiones (índice de 0,41) y el décimo segundo lugar en la dimensión personas. El índice de competitividad regional (ICORE) que elabora esta universidad tiene un valor entre 0 y 1 y el primer lugar para el año mencionado correspondió a la región Metropolitana con un valor de 0,76.

Para mejorar la competitividad, y entre otros factores, el CFT Estatal deberá aportar en la formación de la fuerza de trabajo regional, que según el INE en el trimestre octubre-diciembre del año 2013, contaba con más de 156 mil trabajadores, concentrados principalmente en los sectores de explotación de minas y canteras (9,7%), enseñanza (9,6%), y transporte almacenamiento y comunicaciones (9,5%).

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATALES

Los Centros de Formación Técnica Estatales podrán colaborar con otras instituciones de educación superior acreditadas institucionalmente, nacionales o extranjeras, y con instituciones regionales afines.

Cada Centro de Formación Técnica Estatal se vinculará con una universidad del Estado acreditada institucionalmente de acuerdo a la Ley N°20.129 o la normativa que lo reemplace, domiciliada en la región de Tarapacá. En su defecto, la determinación de la institución antedicha se efectuará de conformidad con lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 20.910.

La vinculación antes mencionada tiene como objeto contribuir, en conjunto, al desarrollo de la región en la que se asienta, establecer programas de acceso especial para los egresados de los Centros de Formación Técnica Estatales y articular trayectorias formativas pertinentes. Asimismo, el vínculo entre el Centro de Formación Técnica Estatal y la universidad tendrá, al menos, un carácter docente y curricular basado en el apoyo metodológico y pedagógico mutuo entre ambas instituciones para el desarrollo docente y profesional de sus profesores y profesoras y la integración de las mallas curriculares, contemplando la posibilidad de proseguir estudios superiores en la universidad estatal asociada

y viceversa.

Asimismo, cada Centro de Formación Técnica Estatal se vinculará con, al menos, un establecimiento de enseñanza media técnico profesional público ubicado en la región de Tarapacá, con el objeto de establecer un apoyo recíproco en aspectos metodológicos y curriculares, entre otros, generando mecanismos que faciliten a los/las estudiantes trayectorias articuladas de formación técnica.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL

Para cumplir con los desafíos y metas correspondiente a este cargo, el/la Rector/a del Centro de Formación Técnica Estatal de la región de Tarapacá cuenta con los siguientes apoyos:

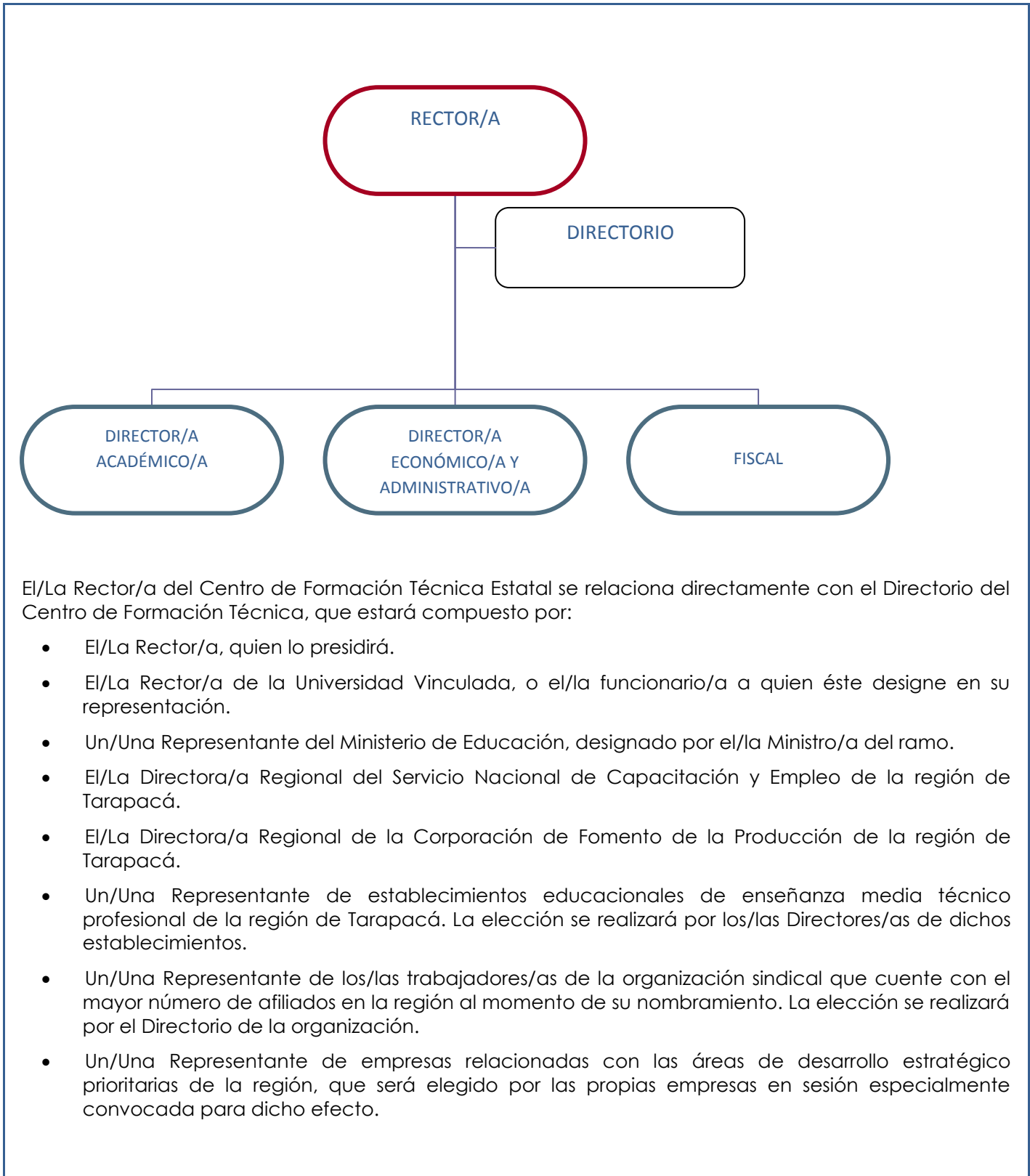
El Ministerio de Educación a través de la Secretaria Ejecutiva de Formación Técnica Profesional, para efectos de conformar la red de Centros de Formación Técnica Estatales, colaborará con los diseños asociados a:

- 1.- Modelo de gestión docente.
- 2.- Diseño de una plataforma virtual de aprendizaje.
- 3.- Sistema de apoyo administrativo/académico/financiero.
- 4.- Diseño del modelo de gestión de aseguramiento de la calidad.
- 5.- Sistema de evaluación monitoreo y seguimiento.

Adicionalmente el Ministerio de Educación desarrolla estudios en el área de procesos académicos y de infraestructura a fin de apoyar el inicio de actividades de la institución.

Por último, la Ley que crea 15 Centros de Formación Técnica Estatales considera la suscripción de convenios con una universidad tutora (encargada de fortalecer los procesos académicos y administrativos para efectos de asegurar estándares de calidad) y una universidad vinculada para efectos de articulación con la educación superior universitaria, así como con la enseñanza media técnico profesional.

2.5 ORGANIGRAMA DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL



2.6 DIMENSIONES DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL

2.6.1 DOTACIÓN¹

Dotación de Planta	La institución cuenta con tres directivos más la dotación que fije el/la Rector/a de conformidad a lo establecido en el artículo 22 del DFL N°2 del 17 de enero 2017, que establece los Estatutos del Centro de Formación Técnica de Tarapacá.
Personal a Honorarios	Docentes (Depende del número de carreras).

2.6.2 COBERTURA TERRITORIAL

La cobertura territorial del Centro de Formación Técnica Estatal corresponde a La región de Tarapacá, iniciando sus actividades en la sede Alto Hospicio.

Esta cuenta con una superficie de 42.225,8 km² y una población de 344.760 habitantes según la proyección del INE al año 2016. En cuanto a las proyecciones de crecimiento poblacional, la región presenta una tasa global de fecundidad considerablemente por sobre el promedio nacional, con 2,23 hijos por mujer.

Administrativamente, la región de Tarapacá está compuesta por las provincias de Iquique con 2 comunas y la provincia del Tamarugal con 5 comunas.

De acuerdo a estimaciones del INE, en 2016, la distribución de la población según sexo es un 51,7% de hombres y un 48,3% de mujeres. Por otra parte, la densidad poblacional de la región es de 7,8 habitantes por km² (8,7 para el país). Asimismo, el porcentaje de población urbana para Chile alcanzó a un 87%, mientras que en la región de Tarapacá este valor es de un 96%. Para el sector rural se evidencia una mayor presencia de hombres, con un 63% mientras que a nivel rural nacional estos alcanzan un 53%. En el caso de las mujeres, representan un 49% de los habitantes del sector urbano de la región (51% en el sector urbano del país).

Otro elemento característico de la región según la encuesta CASEN 2013, dice relación con una presencia importante de población perteneciente a pueblos indígenas, la que alcanza a un 18%, mientras que el total país es de un 9%.

La misma encuesta, para 2015, señala que un 7,1% de los habitantes de la región se encontraba en situación de pobreza medida por ingresos (11,7% a nivel nacional), dato levemente menor si se le compara con el 8,2% observado en 2013 (14,4% a nivel nacional). Asimismo, en el mismo periodo, la pobreza extrema medida según ingresos, observó una leve alza, pasando del 2,2% al 2,3%. A nivel nacional, este indicador descendió del 4,5% al 3,5% en el mismo período.

En el caso de la población joven (15 a 29 años de edad), en el año 2013, en la región había un 7,8% de jóvenes en situación de pobreza (14,4% a nivel nacional) medida por metodología de ingresos y un 20,4% medida por

¹ La dotación señalada es sólo referencial, puesto que los Centros de Formación Técnica Estatales podrán elaborar "las normas para fijar y modificar la planta de todo el personal de la institución". Artículo 1° transitorio, letra F de la Ley N° 20.910

metodología multidimensional (22,1% a nivel nacional).

Respecto de la situación del sector educación, la región de Tarapacá cuenta con una matrícula diferenciada (tercero y cuarto medio) de 9.397 alumnos y alumnas, de los cuales el 50% corresponde a técnico profesional. Este porcentaje resulta mayor a aquel del nivel nacional, donde el 40% de los alumnos/as de la matrícula diferenciada corresponde a técnico profesional. Adicionalmente, la región cuenta con 31 de los 950 liceos de enseñanza media técnico profesional del país.

En cuanto a educación superior, en el año 2016 la región de Tarapacá tenía 17.407 estudiantes de pregrado, lo que representa el 1,5% de la matrícula total de educación superior de pregrado del país. De estos estudiantes en educación superior en la región, 5.955 corresponde a matriculados en instituciones de educación superior técnico profesional, los que representan el 34% del total de la matrícula de la región.

En lo relativo al producto en 2015 el PIB regional tuvo una variación anual de 0,3% mientras que a nivel nacional fue de 2,3%. Durante 2016, de acuerdo al Indicador de Actividad Económica Regional (Inacer), la región tuvo una variación anual de un 2,2%. Tuvo incidencia positiva en este indicador el mayor dinamismo de los sectores de Minería, Servicios Financieros y Empresariales, y Servicios Sociales, Personales y Comunes. Por otra parte, el sector de mayor variación negativa correspondió a Electricidad, Gas y Agua, explicado fundamentalmente por la desconexión de una importante unidad generadora de electricidad de la región producto de mantenciones.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Rector/a, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Diseñar y establecer las bases administrativas, disciplinarias y académicas para la consolidación institucional del Centro de Formación Técnica Estatal.
2. Liderar la planificación de objetivos, estrategias y recursos físicos, financieros y humanos, necesarios para el adecuado diseño, construcción, implementación, habilitación y funcionamiento del Centro de Formación Técnica Estatal.
3. Articular la institucionalidad regional en función de los plazos y requerimientos necesarios para la correcta puesta en marcha y funcionamiento del Centro de Formación Técnica Estatal.
4. Entregar formación pertinente a través de una vinculación efectiva con el sector productivo de su región, orientada hacia el desempeño en el mundo laboral, el desarrollo de habilidades interpersonales y el pleno conocimiento de derechos y deberes laborales vigentes.
5. Incorporar en el diseño de su modelo formativo las características de sus estudiantes, a fin de facilitar su ingreso retención, promoción, egreso, titulación e inserción laboral, dando seguimiento a sus trayectorias educativas y laborales.
6. Articular trayectorias formativas con otros niveles educacionales y, en particular, con los niveles de enseñanza media técnico profesional y enseñanza profesional y universitaria.
7. Colaborar activamente entre sí y con las universidades del Estado para el cumplimiento de sus fines.
8. Promover la formación y actualización permanente de su cuerpo académico, directivo y funcionario.
9. Fomentar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el campo técnico profesional y laboral, de modo que los/las estudiantes realicen sus itinerarios académico profesionales sin condicionantes de género, desde la autonomía personal y la corresponsabilidad.
10. Entregar una formación pluralista, inclusiva, laica, democrática y participativa y que considere las características socioculturales del territorio en que se asienta.
11. Diseñar e implementar una estrategia de vinculación con el sector productivo, así como instituciones del nivel regional y nacional, a fin de orientar su quehacer hacia la satisfacción de las necesidades y la estrategia de desarrollo socio-productiva de la región.
12. Las demás que le encomiende la ley.

**3.2
DESAFÍOS
DEL
CARGO²**

En el contexto de la gradualidad en el inicio de actividades de los Centros de Formación Técnica Estatal contemplado en la ley que los crea, el/la Rector/a deberá:

- Diseñar y dirigir el proyecto educativo implementándolo en la región.
- Posicionar al Centro de Formación Técnica Estatal como una institución que sea referente en la formación de jóvenes, trabajadores y trabajadoras de la región.
- Vincular al Centro de Formación Técnica Estatal en acciones de trabajo colaborativo con los actores relevantes en el desarrollo productivo y social de la región.
- Consolidar a nivel regional, un proceso formativo académico que contribuya a mejorar los estándares de calidad del sistema.
- Articular los procesos formativos del Centro de Formación Técnica Estatal, tanto con el nivel superior universitario como con la enseñanza media técnico profesional, a fin de asegurar trayectorias laborales y formativas sustentables para sus egresados.
- Definir y normalizar los procedimientos que permitan asegurar estándares de calidad, tanto en su operación académica como administrativa, a fin de cumplir con los requisitos del sistema de acreditación de calidad vigente.
- Consolidar un sistema de gobernanza que integre la participación de actores locales, tanto del sector productivo, como público a fin de asegurar la pertinencia y corresponsabilidad de sus procesos formativos.
- Analizar críticamente los campos productivos de la región de modo de promover equitativamente la empleabilidad de hombres y mujeres en vistas a superar las desigualdades de género en el sector técnico profesional.
- Le corresponderá liderar el desarrollo del proyecto del edificio institucional y a su vez levantar los procesos de carácter académico de la institución.

² El cargo de Rector/a del Centro de Formación Técnica Estatal, no suscribe Convenio de Desempeño.

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando, además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO³

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

³ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia, gestión institucional y al sistema de educación técnica superior.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p> <p>Capacidad para detectar las necesidades locales, respecto de sus actividades productivas con el propósito de adecuar los programas académicos a la realidad regional.</p>	15%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en diseño e implementación de proyectos educativos y/o sociales, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. Adicionalmente, se valorará tener experiencia en alguna de estas materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación estratégica. • Gestión de recursos físicos, financieros, humanos y/o materiales. • Educación. • Desarrollo productivo. • Innovación, desarrollo tecnológico. • Desarrollo de competencias laborales con equidad de género. <p>Deseable manejo de inglés a nivel intermedio.</p> <p>Se valorará poseer 5 años de experiencia en cargos Directivos y/o Jefatura en instituciones de similar complejidad.</p>	15%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el logro de la instalación e implementación del Centro de Formación Técnica Estatal en la región, velando por una educación igualitaria cuyo financiamiento se ajustará al estatuto que al efecto se encuentre vigente, respecto de la educación superior técnico profesional, dando cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizándolo a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	20%
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores del sector público, empresarial y laboral, relevantes en el quehacer de la institución, así como, otras instituciones de educación superior acreditadas institucionalmente, nacionales o extranjeras, instituciones de enseñanza media técnico profesional e instituciones regionales afines, generando alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión, para contribuir al desarrollo social y productivo de las industrias y empresas tanto públicas como privadas y así lograr resultados interinstitucionales y para fundar acuerdos de mutua cooperación.</p>	20%
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas al Centro de Formación Técnica Estatal y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	10%
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Capacidad para generar un clima de colaboración, inspirando, involucrando y comprometiendo a su equipo en la consecución de metas y objetivos del Centro de Formación Técnica Estatal en la</p>	10%

<p>región, generando acciones de mejora, y de promoción de condiciones de igualdad de género, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto institucional.</p> <p>Asegurar que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</p> <p>Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p> <p>Habilidad para comprender y adaptarse a los cambios que se están implementando y que se derivan del escenario actual de reforma educacional. Posee interés e inquietud por mantenerse permanentemente actualizado respecto de los temas asociados al desempeño de su función.</p>	<p>10%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen del cargo⁴	3 Directivos más la dotación que fije el/la Rector/a de conformidad a lo establecido en el artículo 22 del DFL N°2 del 17 de enero 2017, que establece los Estatutos del Centro de Formación Técnica de Tarapacá.
Presupuesto⁵	La gestión del presupuesto estará a cargo del/la Directora/a Económico/a y Administrativo/a, quien será responsable de su elaboración, control y gestión.

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo está compuesto por:

Director/a Académico/a

El/La directora/a Académico/a será responsable del diseño y coordinación de la gestión académica y, estará a cargo del cumplimiento de los compromisos y metas asociados a la calidad de la educación y a la empleabilidad. Además, será de su cargo la coordinación de las funciones de enseñanza y de vinculación, tanto con el medio como con los estudiantes, y también con las necesidades de desarrollo material y social sostenido, sustentable y equitativo de la Región de Tarapacá.

Asimismo, deberá presentar al/a la Rector/a una propuesta de planes y programas de estudios, conforme a las normas de los presentes Estatutos y demás normas reglamentarias vigentes al efecto.

A su vez, será responsable del apoyo integral a los estudiantes en temas relativos a la gestión curricular y aquellas materias enfocadas en políticas de retención y acompañamiento de los mismos.

Le corresponden especialmente las siguientes funciones:

- Diseñar y coordinar la gestión docente.
- Velar por el cumplimiento de los compromisos y metas asociados a la calidad y a la empleabilidad, como de la coordinación de las funciones de enseñanza y extensión.
- Será responsable del apoyo integral a los estudiantes en aquellos temas relativos a la gestión curricular y a la administración de los servicios de bienestar.

Director/a Económico/a y Administrativo/a

El/La directora/a Económico/a y Administrativo/a será el/la responsable de la gestión de los recursos humanos, físicos y financieros del CFT, en base a criterios de calidad, eficiencia, rentabilidad y sustentabilidad. Tiene como funciones principales la formulación, implementación y ejecución de las medidas económicas y presupuestarias; y la gestión y administración de los activos, tendientes a la realización de los fines propios de la Institución. Asimismo, estará a

⁴ La dotación señalada es sólo referencial, puesto que los Centros de Formación Técnica Estatales podrán elaborar "las normas para fijar y modificar la planta de todo el personal de la institución". Artículo 1° transitorio, letra F de la Ley 20.910.

⁵ Fuente legal: Artículo 41°, DFL N°2 del 17 de enero 2017.

cargo de la gestión de los convenios de colaboración.

Le corresponden especialmente las siguientes funciones:

- Ser el/la responsable de la gestión de recursos humanos, físicos y financieros de la institución, en base a criterios de calidad, eficiencia, rentabilidad y sustentabilidad.
- Formular, implementar y ejecutar las medidas económicas y presupuestarias; la gestión de recursos inmuebles y de los bienes muebles que los guarnecen.
- Planificar y gestionar las distintas obras materiales tendientes a la realización de los fines propios de la institución.
- Ser el/la responsable de la vinculación de la institución con el sector productivo y de la gestión de los convenios de colaboración.

Fiscal

Al/A la Fiscal del Centro de Formación Técnica le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

- Actuar como Ministro/a de Fe, tanto de los actos que suscriba el/la Rector(a) en representación del CFT, como de las actuaciones del Directorio.
- Asesorar jurídica y legalmente al/a la Rector/a y al Directorio, así como velar por la juridicidad de los actos de dichos órganos.
- Revisar la(s) propuesta(s) de modificación de estatutos.
- Emitir los informes jurídicos necesarios para el desarrollo de las actividades del Centro de Formación Técnica.
- Ejercer el control de legalidad de los actos emanados de las autoridades del Centro de Formación Técnica, sin perjuicio de las facultades que conforme a las leyes le correspondan a la Contraloría General de la República y a otros órganos públicos.
- Tendrá a su cargo la custodia, registro y conservación de actas y demás actos que dicte el/la Rector/a.
- Actuará como Secretario/a del Directorio, es decir, ejercerá las funciones de Ministro(a) de Fe, realizará las citaciones a las sesiones, levantará acta de cada una de ellas, custodiará los documentos de este órgano y participará en las sesiones solamente con derecho a voz.
- Las demás que le otorguen sus respectivos estatutos y otras normas aplicables.

Asimismo, El Centro de Formación Técnica tendrá un Directorio que participará en el gobierno del CFT y tendrá la calidad de máxima autoridad colegiada de éste. Sus atribuciones son:

- a) Aprobar las políticas y proyectos que proponga el/la Rector/a, tendientes a dar cumplimiento a los fines del Centro de Formación Técnica.
- b) Aprobar el presupuesto anual y el plan anual de endeudamiento, y sus respectivas modificaciones, y asimismo, los estados financieros auditados. El directorio sólo podrá aprobar presupuestos que contemplen gastos debidamente financiados.
- c) Autorizar la propuesta del/la Rector/a, la enajenación o gravamen, de activos del CFT cuando éstos correspondan a bienes raíces o a bienes

que, sin ser inmuebles, hayan sido declarados de especial interés institucional.

- d) Autorizar la creación, modificación o supresión de diplomas, certificaciones, planes de estudio y títulos técnicos de nivel superior o certificaciones de competencias;
- e) Autorizar por mayoría simple los mecanismos de admisión anual y semestral de estudiantes para cada carrera, así como las formas de ingreso prioritario.
- f) Aprobar la creación, modificación y/o supresión de unidades administrativas y otros órganos colegiados de carácter consultivo, y dictar las reglamentaciones internas de su funcionamiento y sus modificaciones, de acuerdo a la propuesta que realice el/la Rector/a.
- g) Requerir al/la Rector/a los antecedentes que estime necesarios para el ejercicio de sus atribuciones;
- h) Ordenar la ejecución de auditorías internas, con un máximo de 2 por año adicionales al plan de auditoría interna.
- i) Resolver las apelaciones a las medidas aplicadas al personal académico y no académico, relativas a las desvinculaciones por las causales establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, y a los estudiantes respecto a la expulsión y cancelación de matrícula, conforme al Reglamento correspondiente, que será dictado por el (la) Rector(a) con el acuerdo de la mayoría simple de los integrantes del Directorio;
- j) Proponer al/la Presidente/a de la República la remoción del/de la Rector/a, por acuerdo fundado, el que deberá adoptarse por los dos tercios de sus miembros, en sesión extraordinaria, especialmente citada al efecto;
- k) Aprobar la creación, modificación y supresión de la estructura académica, por mayoría simple de los miembros, previa propuesta del (de la) Rector(a); y
- l) Ejercer las demás funciones y atribuciones que le confieran sus respectivos estatutos y las leyes.

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El/La Rector/a establece relaciones de coordinación con los siguientes clientes internos:

1. Los estudiantes, quienes se encuentran en el eje central de las actividades tanto académicas como extra programáticas, y son los que perciben directamente los servicios prestados por la institución.
2. El cuerpo académico, pilar fundamental dentro de la estructura organizacional, y junto con el/la Director/a Académico/a son los responsables de brindar un servicio de calidad ajustándose a los estándares exigidos por la institución.
3. El personal, quien brinda soporte para el normal desarrollo tanto de las actividades académicas como no académicas.

De manera adicional a lo descrito anteriormente, el/la Rector/a deberá relacionarse con los otros actores externos tales como:

1. Ministerio de Educación, entidad rectora del Estado encargada de fomentar el desarrollo de la educación en todos sus niveles, asegurando

un sistema educativo inclusivo y de calidad que contribuya a la formación integral y permanente de las personas y al desarrollo del país.

2. Universidad que ejerza el rol de Universidad tutora (en una primera etapa), cuya labor de asesoría y apoyo, tiene por objeto fomentar y fortalecer la mejora y el desarrollo de las capacidades académicas, administrativas y financieras del Centro de Formación Técnica Estatal tutelado.
3. Universidad que ejerza el rol de Universidad vinculada (en una segunda etapa), cuya labor tiene como objeto contribuir, en conjunto con el Centro de Formación Técnica Estatal, al desarrollo de la región en la que se asienta, establecer programas de acceso especial para los egresados de los centros de formación técnica y articular trayectorias formativas pertinentes.
4. Gobierno Regional. Entidad encargada de establecer la estrategia de desarrollo regional, la cual es una guía fundamental para la definición de la oferta formativa del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región.
5. Comunidad. El Centro de Formación Técnica Estatal tiene entre otros objetivos contribuir al desarrollo material y social sostenido, sustentable y equitativo de su región, para lo cual debe relacionarse con las comunidades del territorio.
6. Rectores/as de Centros de Formación Técnica de otras regiones. Los Centros de Formación Técnica Estatal conforman una red de instituciones de formación técnico profesional. Se espera que las instituciones Técnico Profesional trabajen coordinadamente permitiendo la articulación de procesos formativos que faciliten la convalidación de estudios entre los Centros de Formación Técnica Estatales de distintas regiones, el intercambio de experiencias y docentes, así como el avance y seguimiento de metas individuales y colectivas integradas en la política de formación técnico profesional
7. Establecimientos de enseñanza media técnico profesional. El Centro de Formación Técnica Estatal se vinculará con al menos un establecimiento de enseñanza media técnico profesional de la región, con el objeto de establecer un apoyo recíproco en aspectos metodológicos y curriculares, entre otros, generando mecanismos que faciliten a los/las estudiantes trayectorias articuladas de formación técnica.
8. Sectores productivos, asociaciones gremiales y/o parques industriales. La institución considera en su organización la capacidad de articular con los parques industriales presentes en el entorno de las sedes ubicadas en la región de Tarapacá.

Este conjunto de clientes es de vital importancia para el Centro de Formación Técnica Estatal, en tanto debe proveer información en términos de requerimientos de formación técnico profesional para ocupaciones necesarias en el territorio, así como, en términos de tendencias futuras de crecimiento de la actividad y las demandas formativas que de ella se derivan.

Adicionalmente, los Centros de Formación Técnica Estatales siempre podrán colaborar con otras instituciones de educación superior acreditadas institucionalmente, nacionales o extranjeras, y con instituciones regionales afines.

5.4 RENTA

Conforme a lo establecido en el artículo 24° de los Estatutos del CFT, las remuneraciones brutas del Rector/a, no podrán significar en cada año calendario, una cantidad promedio superior a las que correspondan al grado 1B de la Escala Única de Sueldos, establecida en el Decreto Ley N° 249 de 1974, incrementada en un 40%, cuyo valor bruto promedio mensual referencial asciende en la actualidad a \$4.636.685.-

Fuente legal: Decreto con Fuerza de Ley N°2 del 17 de enero 2017.

5.5 DURACIÓN DEL CARGO

El/La primer/a Rector/a del Centro de Formación Técnica Estatal durará 4 años en sus funciones, tras los cuales se procederá a la elección de Rector/a de conformidad a lo que se establezca en los estatutos del Centro de Formación Técnica Estatal. El primer rector podrá presentarse a la primera elección.

Fuente legal: Artículo 2° transitorio, Ley N° 20.910 y Decreto con Fuerza de Ley N°2 del 17 de enero 2017.

5.6 NOMBRAMIENTO

El/La Rector/a será nombrado/a por el/la Presidente/a de la República, mediante decreto supremo expedido por intermedio del Ministerio de Educación.

Fuente legal: Artículo 2° transitorio, Ley N° 20.910 y Decreto con Fuerza de Ley N°2 del 17 de enero 2017.

5.7 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

- El/La Rector/a es la máxima autoridad, jerarquía y representante legal del Centro de Formación Técnica Estatal.
- El/La primer Rector/a del Centro de Formación Técnica Estatal durará 4 años en sus funciones, tras los cuales se procederá a la elección de rector/a de conformidad a lo que se establezca en los estatutos del centro de formación técnica. El/La primer/a rector/a podrá presentarse a la primera elección (artículo segundo transitorio, Ley N° 20.910).
- El/La Rector/a tendrá iguales incompatibilidades que las establecidas para los miembros del Consejo Nacional de Educación en el artículo 93 del decreto con fuerza de ley N° 2, del Ministerio de Educación, promulgado el año 2009 y publicado el año 2010. Asimismo, deberá desempeñarse con dedicación exclusiva y estará sujeto a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y le será aplicable el artículo 8° de dicha ley.
- Es incompatible con la calidad de Rector/a de los Centros de Formación Técnica Estatales:
 - a) Ser representante legal, gerente, administrador o miembro de un directorio de la entidad sostenedora de algún establecimiento educacional que imparta enseñanza en los niveles de educación parvularia, básica o media.
 - b) Desempeñar cargos directivos superiores en una institución de educación superior. Para estos efectos, se considerarán cargos directivos superiores los de Rector/a y miembro de las juntas directivas o consultivas, cualquiera sea su denominación, de las instituciones de Educación Superior.
 - c) Ser miembro de la Comisión Nacional de Acreditación.
 - d) Ejercer el cargo de Senador/a, Diputado/a, Consejero/a Regional, Alcalde o Concejal/a.
- Serán causales de remoción la inhabilidad o incompatibilidad administrativa sobreviniente, la contravención grave a la normativa institucional o notable abandono de deberes y las demás que establezca la ley.
- Para solicitar su remoción el directorio en sesión extraordinaria a propuesta del Presidente de la República mediante acuerdo fundado, aprobado por los 2/3 de sus miembros con derecho a voto, con exclusión del/La Rector/a.
- En caso de remoción, muerte, renuncia, ausencia temporal, enfermedad o cualquier otra causa que impida al/La Rector/a el ejercicio de su cargo, éste/a será subrogado/a por el/La Director/a Académico/a y, en subsidio, por el/La director/a Económico/a y Administrativo/a.
- El/La Rector/a, deberá dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- Finalmente, el/La Rector/a deberá dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.



Medida presidencial creación de Centros de Formación Técnica Estatales
Antecedentes CFT región de Tarapaca
(Viernes 21 de abril de 2017)

A. Presentación

En el mes de marzo del año 2016, La Presidenta de la República Michelle Bachelet J. promulgó la Ley 20.910 que contempla la creación de 15 Centros de Formación Técnica Estatales que serán implementados en cada Región del País, con la intención de fomentar el desarrollo de la educación superior y el crecimiento integral de las personas, mediante un sistema educativo que asegure la igualdad de oportunidades y un aprendizaje de calidad. De esta forma, se busca mejorar la oferta de educación técnico-profesional superior en Chile, y enmendar el déficit de técnicos calificados y la desigualdad en la calidad educativa. Igualmente, se apunta a la descentralización de la oferta educativa, así como también potenciar las estrategias de desarrollo regionales, atendiendo a las necesidades locales. Los CFT se vincularán con establecimientos educacionales técnico profesionales, así como también con universidades estatales acreditadas en las regiones correspondientes.

B. Desafíos del cargo Rector(a) Centro de Formación Técnica Estatal

En este contexto el cargo de Rector(a) de Centro de Formación Técnica Estatal implica asumir una serie de desafíos vinculados, en primera instancia, a la oportunidad que se deriva de diseñar y posicionar una institución de formación técnica superior que articula las necesidades de desarrollo del territorio en el que se inserta y de los actores que lo componen, especialmente jóvenes y trabajadores, diseñando un proyecto educativo institucional convocante, un modelo educativo innovador y de calidad, un diseño organizacional que efectivamente sustente a este proyecto y finalmente creando una cultura organizacional alineada con el propósito de entregar una formación técnica para el trabajo pertinente, de calidad y que responda a las necesidades de desarrollo de los territorios en los que se insertan, adquiriendo y transmitiendo un sello propio.

En este sentido, desde la perspectiva del entorno productivo-laboral la institución está llamada a formar en las competencias requeridas por el contexto, con el propósito de asegurar una formación de personas capaz de responder a los desafíos de éste, con una mirada de mediano y largo plazo, considerando no solo las necesidades inmediatas sino que vislumbrando el desarrollo de áreas estratégicas de la región. Por otro lado, desde la perspectiva de los estudiantes y trabajadores, la institución se conforma en un espacio que estimula el desarrollo de las competencias que permitirá a estos definir y gestionar sus trayectorias educativas y laborales, facilitando su inserción en el contexto laboral-productivo o continuar sus estudios en otros ámbitos de formación superior.

En virtud de lo anterior, a continuación se presenta una síntesis descriptiva del entorno en el que se inserta el CFT de Tarapacá, en la comuna de Alto Hospicio, de modo de delinear cuál es el desafío específico que configura el quehacer del rector(a) de dicho CFT.

C. **Presentación del CFT⁶**

Contexto: Antecedentes sociodemográficos de la región

La Región de Tarapacá se ubica en el norte del país, a una distancia superior a 1.800 kilómetros de la capital de Chile. El territorio regional se articula fundamentalmente a través de la ruta 5 Norte, principal eje vial de la región, aun cuando en la actualidad también ha adquirido importancia la ruta costera. Posee una superficie de 42.272,79 kilómetros cuadrados, equivalentes al 5,6% del territorio nacional. Esta región se caracteriza por un clima donde predomina la ausencia absoluta de precipitaciones, convirtiéndose en un paisaje de extrema aridez y escasa vegetación, llegando a ser una de las regiones más secas del mundo. La capital regional es Iquique, en la cual se desarrollan principalmente actividades de comercio e industria sustentadas en la prestación de servicios diversos y venta de bienes de consumo, expendidos al amparo de excepciones o franquicias especiales por parte del Estado.

Actualmente la nueva Tarapacá, luego de la separación con Arica y Parinacota, cuenta con 307.426 habitantes según la proyecciones del INE del 2010, de los cuales 28,9% pertenecen a la comuna de Alto Hospicio. La estimación de las edades de población total de hombres y de mujeres para el año 2015 muestra una mayor concentración entre las edades de 27-29 años (Hombres) correspondiente al 5,3% del total regional. Por otra parte las mujeres presentan una concentración mayor en el mismo tramo de edad, lo que corresponde al 4,6% de la población total en la región de Tarapacá. La proyección realizada hasta el 2020, donde se prevé que la máxima concentración poblacional estará en hombres cuyo rango de edad está entre los 33 y 35 años, lo que corresponde al 5,2% del total regional. En el caso de las mujeres la concentración poblacional estará en el rango de los 30 y 32 años, lo que corresponde al 4,9% del total de la región de Tarapacá.

En el año 2011, un 16,4% de la población de Tarapacá declaró pertenecer a un grupo étnico (49.495 personas), un 3,6% de la población nacional indígena. Al mismo tiempo un 12,30% de las personas que declararon pertenecer a grupos étnicos en Tarapacá señaló formar parte del pueblo Aymara (37.272 personas). Esto significa que la población Aymara en la región de Tarapacá representa un 37,5% de toda la población Aymara del País. De ésta un 83,7% se concentra en la comuna de Iquique, Alto Hospicio, Pozo Almonte o lugares considerados como zonas urbanas, por otro lado el 16,3% restante se distribuye en zonas rurales de la región de Tarapacá. Otros pueblos ancestrales del norte (Quechua, Atacameños, Coyas y Diaguitas) suman un 10,3% del total de etnias presentes en la región con 5.092 personas.

Respecto del nivel socioeconómico y según la encuesta CASEN, a fines del año 2011, la población en situación de pobreza en la región de Tarapacá alcanzaba el número de 39.741 personas representando el 13,1% de la población regional. Dentro de este grupo, la población en situación de pobreza extrema llegaba a 5.758 personas, cifra equivalente a un 1,9% de la población regional.

De acuerdo a los resultados entregados por la encuesta Casen, en el año 2011, el 11,4% de la población joven entre los 18 a 29 años se encontraban en condiciones de pobreza, mostrando una leve disminución

⁶ El presente contiene una síntesis del Estudio de Factibilidad y Diseño del Centro de Formación Técnica Público de la Región de Tarapacá (2016) realizado por la Universidad Arturo Prat.

con respecto a los indicadores presentados en el año 2009. La pobreza extrema afectaba al 1,5% de los jóvenes de la Región, en tanto, se encontraba en condición de pobreza el 11,4% de este grupo poblacional.

En términos de evolución, la tasa de pobreza tuvo un aumento importante entre 2006 y 2009 (de 10,3% a 17,4%) para volver al mencionado 11,4% en 2011.

Respecto de la inserción en el mercado laboral, la Encuesta Casen 2011 informa que 57,3% de los jóvenes entre 18 y 29 años participan activamente en el mercado del trabajo (ocupados y desocupados), cifra que se compara con el 63,7% registrado en personas de 30 años y más de edad. En cuanto a las actividades declaradas por los jóvenes de la Región de Tarapacá, los datos de Casen señalan que los jóvenes de 18 a 24 que "sólo trabajan" corresponden al 33,5%, aquellos que se dedican exclusivamente a "estudiar" constituyen un 27,7% y los que declararon "ninguna actividad" representan un 15,6%. En el caso de los jóvenes de 25 a 29 años "sólo trabaja" el 64,3%, se dedican a los "quehaceres del hogar" un 12,5% y "ninguna actividad" 8,5%.

Historia de ALTO HOSPICIO

La historia de Alto Hospicio ha estado desde siempre ligada a localidades vecinas. Sus inicios se remontan a los indígenas costeros quienes, luego del agotador ascenso de 650 metros desde la caleta de Ique-Ique a través de la denominada bajada de la mula, se detenían a descansar en esta pampa. El período de mayor auge respecto a la minería se vincula a la explotación minera del yacimiento de plata de Huantajaya durante el período de la Colonia. Las faenas mineras continuaron manteniéndose hasta los tiempos de la ocupación chilena. A fines del siglo XVIII el pueblo de Huantajaya era más importante que Iquique. Con la caída de la producción minera los centros productores que estaban hasta ese momento son abandonados y los pueblos desmontados. Tras ellos, Alto Hospicio estaría ligado al tránsito de mulas y ferrocarriles hacia los diversos cantones salitreros. Por ello se constituye un trazado ferroviario con una serie de estaciones y actuando como un lugar de descanso y abastecimiento desde y hacia las oficinas salitreras que se preveían o embarcaban a través de Iquique.

Entre los años 50 y 80 del siglo pasado, Alto Hospicio se caracterizó por ser una localidad en la cual se concentraban las parcelas dedicadas a la horticultura que proveían a Iquique. La mayoría de las parcelas correspondían a la etnia Aymara, los cuales seguían el modelo de la trashumancia y ocupación simultánea de los pisos ecológicos. Desde la década de los ochenta, la población de Alto Hospicio registró un aumento vertiginoso. El explosivo crecimiento que experimentó esta comuna obligó a implementar una serie de políticas de infraestructura tendientes a mejorar la calidad de vida de la población. La mayoría de los habitantes que componen Alto Hospicio llegaron desde otras regiones del país buscando empleo. Actualmente, la población de la comuna bordea los 75.000 habitantes, siendo sus ejes productivos fundamentales: el comercio, la agricultura, la microempresa y la industria. Hoy Alto Hospicio busca convertirse en la plataforma industrial de la región Tarapacá.

Competitividad Regional

La región de Tarapacá subió tres lugares de competitividad el año 2012, ubicándose en el quinto lugar con un ICORE de 0,437 y aumentando en 14% su índice de competitividad con respecto al año anterior. En la dimensión de competitividad relativa a la Gestión empresarial y calidad del empleo la región de Tarapacá destaca en los primeros lugares, junto con las regiones de Antofagasta y Magallanes, respectivamente. En lo referente al Entorno Económico y Financiero, la región de Tarapacá se encuentra en los primeros lugares,

específicamente en el cuarto lugar de competitividad. Referente a Inversión Pública y seguridad la región tuvo un mayor avance respecto a la última medición, esta pasó de la octava a la quinta posición.

Estrategia de Desarrollo Regional, Región de Tarapacá.

Al término del 2020, la Región de Tarapacá deberá ser reconocida por: ser una región internacionalizada, dinámica y desarrollada, con liderazgo en la gestión de su proceso de descentralización regional, eficiente, responsable, equitativa, fundamentada en una población sana, educada, inclusiva e integradora, y con característica de competitiva y pertinente a las necesidades productivas y de servicios de la región. Por otro lado aspira a la consolidación de sus áreas productivas estratégicas: industrias proveedoras de la minería, pesqueras y acuícolas, logísticas, comerciales, turísticas y agrícolas autosustentable, a través de una integración e interrelación de éstas mediante un encadenamiento productivo regional competitivo, enfatizando tres sectores como desarrollo de clústers: minería, turismo y logística. Finalmente, estar dotada de una Plataforma de Infraestructura y Servicios con competitividad internacional, con disponibilidad de fuentes alternativas de energía y recursos hídricos.

Para lo anterior se determinaron como directrices básicas estratégicas:

- a) Promover el Desarrollo Humano, la Generación, Perfeccionamiento y Mantenimiento de personas con una **Identidad Cultural Propia**.
- b) **Mejorar la calidad de la formación de personas** de acuerdo a las necesidades de técnicos y profesionales que requiere la región para lograr la Visión Regional al 2020.
- c) Mejorar el **rendimiento educacional** en niveles de pre básico, básico, media y superior.

Desarrollo Productivo de la Región.

En términos del PIB, las principales actividades económicas de la región se relacionan al sector minero, el cual aporta con el 44,21%, le sigue en importancia el comercio, restaurantes y hoteles con 15,37%, el sector construcción con un 9,69% y servicios personales con un 7,41%. Para el período 2008 la región de Tarapacá aportaba en torno al 3,0% al PIB nacional, la región ha mantenido un promedio de 2,8% del PIB para el período 2008-2013 y ocupa el octavo lugar de aporte al PIB considerando sólo la estructura de 15 regiones. La contribución del PIB de Tarapacá al PIB Nacional no ha sido de manera progresiva, el año 2012 presenta una contracción en la actividad que se explica principalmente, por la caída de la producción en la minería del cobre, asociado a menores leyes del mineral extraído.

El año 2013 la región de Tarapacá se encuentra en la décima posición regional respecto a la contribución al PIB, comparada con Antofagasta se encuentra en un segundo lugar en la contribución al PIB nacional (por ser un sector de actividad minera). Arica y Parinacota por su parte se encuentra en la penúltima posición.

De acuerdo al último boletín de exportaciones de la región de Tarapacá del mes de febrero de 2015, las exportaciones alcanzaron los US\$238,9 millones. El sector minero exportó la suma de US\$216,4 millones, logrando una participación de 90,6% en el total las exportaciones de Tarapacá. Los cinco productos más destacados durante febrero fueron: cátodos y concentrado de cobre; harina de pescado, yodo, sal y otros de minería metálica. Estos productos representaron el 98,2% de las exportaciones regionales del período. Los envíos de la Exportaciones de la Región tuvieron como principales países de destino: China, Japón, Estados Unidos de América, Corea del Sur y Taiwán, los que en conjunto sumaron una participación de 88,3% sobre el monto total de las exportaciones.

Empleo

La región del Tarapacá (2014) tiene una tasa de desempleo de un 5,8%, menor al porcentaje Nacional (6% en hombres y un 6,3% en mujeres) representando el 6,9% de la tasa nacional. En lo que respecta a la fuerza de trabajo a nivel regional, durante la última publicación del INE ésta ascendió a 170.040 personas, lo que representa el 63,4% de la población en edad de trabajar (PET) o de 15 años y más. Su número aumentó en 2.930 personas respecto de lo registrado en igual periodo del año anterior.

La fuerza de trabajo se constituye por 106.540 hombres, equivalentes al 75,7% en edad de trabajar, y 62.060 mujeres, equivalentes al 49,8%. Respecto de los ocupados, su total asciende a 157.590 personas, lo que equivale al 58,7% de la PET. Entre los ocupados, 99.330 son hombres, lo que equivale al 70,6% de los hombres en la PET, mientras que 58.270 corresponden a mujeres, equivalentes al 45,7% de las mujeres de 15 años y más.

Respecto de los desocupados, su número alcanza a 12.440, de los cuales 6.330 son hombres, mientras que 5.230 son mujeres. Los desocupados cesantes suman 10.660 personas, mientras que los que buscan trabajo por primera vez alcanzan la cifra de 1.790. Quienes están fuera de la fuerza de trabajo o inactivos en la región sumaron 98.260 personas, correspondiente al 36,6% de la PET, del total, 34.140 son hombres, mientras que 64.110 corresponden a la población femenina. En el trimestre móvil febrero-abril 2015, la tasa de desocupación regional fue de 7,3%, siendo la tasa de Tarapacá superior en 1,2% respecto de la tasa de desocupación nacional, constituyendo la más alta del país. Desagregado por comuna, en la ciudad de Iquique, la tasa de desocupación fue de un 5,4%, mientras que en Alto Hospicio de un 10,7%.

Situación por Rama de la Actividad Económica y concentración de empresas

Respecto a las actividades económicas en las que se desempeñan los ocupados, comercio concentra la mayor cantidad, con 27.550 personas. La mayor alza entre las actividades económicas corresponde a actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, con un alza de 4.600 personas. Le sigue administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria, con un crecimiento de 2.560 personas, y hoteles y restaurantes, que aumenta en 1.710 ocupados. Las mayores bajas se concentran en las ramas de actividad de comercio, con una disminución de 3.140 personas; Pesca, con 3.100 y hogares privados con servicio doméstico, con una disminución de 3.060 personas.

La concentración de empresas y empleos se encuentra en la ciudad de Iquique, la cual alberga el 74,4% de las empresas formalmente constituidas existentes para el año 2013 con aproximadamente 80.038 trabajadores que representan un 82,14% a nivel regional. En términos del número de empresas, las actividades más importantes corresponden al sector comercio con 8.206 empresas, seguido del Transporte, almacenamiento y comunicaciones con 2.295. En relación al empleo, sin embargo, el sector dedicado al comercio es el que concentra la mayor proporción con 25.284 puestos de trabajo seguido por la construcción con 19.185 puestos de trabajos.

Un dato relevante de considerar es el grado de contracción que presenta la generación de nuevos empleos asociados al Catastro de Proyectos de Inversión, cuyas cifras bajaron de 568.401 de 2013 a 482.954 el 2014, lo cual constituye una caída de 15% anual. Esta disminución afectó principalmente la creación de puestos de trabajo en fase de operación, los que se redujeron un 40,5%, mientras que los empleos contabilizados en fase de construcción aumentaron levemente en 0,4%.

Los sectores económicos que demandan la mayor cantidad de trabajadores son: Minería (con 128.788 puestos de trabajo), Energía (112.983) e Infraestructura (79.126).

En relación a los proyectos de inversión, en la región se han presentado 49 de los cuales un 77% se encuentran "por ejecutar", en cambio solo 8 de ellos están en etapa de construcción. Los proyectos en fase de Construcción y Operación generarán 17.679 puestos de trabajo, lo que representan un 3,7% de la participación total del país. El 36% de ellos están relacionado con la energía, (23 proyectos), le sigue infraestructura con un 21% y minería con un 19%. De acuerdo a la inversión que se realizará en cada sector económico se determina que en minería se invertirán \$13.337 millones de dólares, siendo el sector de mayor inversión en la región.

Caracterización de la oferta de formación

En la región se encuentran 28 establecimientos de EMTP que se distribuyen según el tipo de dependencia en: 11 establecimientos municipales lo que equivale al 39% de la oferta Técnico Profesional de la región, 16 colegios Particulares Subvencionados (el 57% del total de la región) y 1 establecimiento de Corporación Privada o Administración delegada.

Es importante destacar que el mayor número de carreras de Enseñanza Media Técnica Profesional la tiene la comuna de Alto Hospicio con 44 carreras lo que representa el 47% de la oferta de carreras Técnicas, el segundo lugar está ocupado por la comuna de Iquique con 37 carreras TP lo que representa el 40% de la oferta de la región de Tarapacá. Las restantes comunas de la Provincia del Tamarugal concentran el 13% de la oferta restantes de carreras EMTP entre las comunas de Pozo Almonte, Camiña, Colchane, Huara y Pica.

A nivel regional, el mayor número de estudiantes cursando estudios Medios Técnicos Profesionales se encuentran concentrados en la comuna de Alto Hospicio con 813 alumnos, lo cual representa el 46% de la matrícula de la región. En segundo lugar le sigue la comuna de Iquique con 793 alumnos, (44% de la matrícula) y Pozo Almonte con 138 alumnos, correspondiente al 8% de la matrícula en la Región.

Un dato interesante de considerar es que el comportamiento de la matrícula histórica de 3° Medio Técnico Profesional en la región de Tarapacá muestra una marcada diferencia entre las comunas más grandes. Mientras la matrícula en la comuna de Alto Hospicio muestra un leve aumento de la demanda en un 21,6% entre el periodo 2010-2015, la comuna de Iquique muestra una marcada disminución de un -20,8% en el mismo periodo. En el caso del comportamiento de las matrículas para los 4° EMTP la tendencia fue muy parecida a los 3° Medios para el mismo periodo en la región. En el caso de la comuna de Iquique las matrículas disminuyeron en un -15,4% entre el periodo 2010-2015, en la comuna de Alto Hospicio estas aumentaron levemente en un 17,3%.

Las especialidades que destacan en la EMTP por la cantidad de estudiantes matriculados son: Administración con 348 alumnos, que corresponde al 19,5% de la matrícula total, Atención de Enfermería con 198 estudiantes, concentrando el 11,1%, Atención de Párvulos con 196 estudiantes (11,0%), Mecánica Automotriz con 190 estudiantes (10,7%), Metalurgia Extractiva con 125 estudiantes (7,0%), Explotación Minera con 123 estudiantes (6,9%), Contabilidad 91 estudiantes (5,1%), Mecánica Industrial 82 estudiantes, llegando a un (4,6%) del total de la matrícula de los estudiantes que cursan el 4° Medio en la región. Por otro lado, existe 3 carreras ETNS que no presentan matrículas el año 2015, las que corresponden a: Ventas (Rama educativa de Comercio), Acuicultura (Rama educativa Marítima), y Servicio de Turismo (Rama educativa de Servicio).

Rendimiento académico

Las estadísticas y documentos correspondientes a la PSU 2014 (Proceso de Admisión 2015) fueron publicados una vez finalizadas las distintas etapas de este proceso, en el cual los estudiantes se encontraban en posibilidad de postular a las universidades del Consejo de Rectores y aquellas privadas adscritas al sistema. En el pasado proceso de admisión a las universidades, 2.966 estudiantes de enseñanza media rindieron la Prueba de Selección Universitaria en la región de Tarapacá, en dicho proceso los estudiantes de establecimientos EMTP obtuvieron el más bajo desempeño, los estudiantes de Establecimientos Municipalizados lograron un puntaje PSU promedio entre Lenguaje y Matemática de 418,96 puntos, muy por debajo de los 450 puntos requeridos para poder postular a las Universidades del Consejo de Rectores y adscritas. Por su parte, los Establecimientos Particulares Subvencionados lograron un promedio de 414,37 puntos, igualmente insuficiente y los de administración delegada un promedio de 400,86 puntos. En tanto la comuna de Alto Hospicio posee un puntaje mínimo de 301 puntos, superior al mínimo presentado por la comuna de Iquique.

Análisis de la Oferta Técnicos de Nivel Superior y Demanda de Carreras TNS.

En la región de Tarapacá, existen cinco instituciones de Educación Superior que imparten carreras Técnicas de Nivel Superior, dos son Estatales y tres son de carácter privado, de las cuales 4 están acreditadas (80%).

De acuerdo a la Información del CNED, en el año 2014 las Instituciones de Educación Superior en la región, ofrecieron 89 carreras (diurnas y vespertinas), las que se desagregan de la siguiente forma: el CFT de Inacap albergó el 39,3% de la oferta Técnica regional, mientras que la Universidad Arturo Prat oferta el 25,8%, la Universidad Santo Tomás el 24,7%, la Universidad de Tarapacá el 5,6 y finalmente la Universidad Bolivariana el 4,5%. Es de importancia destacar que el 55,1% de la oferta académica Técnica de Nivel Superior se imparte en horario vespertino, mientras que el restante 44,9% en horario Diurno.

Para el año 2014, la oferta académica diurna fue ocupada por 1008 estudiantes, de los cuales un 77,5% corresponde a matrícula en una institución privada y un 22,5% en una entidad pública. En el mismo año, los programas vespertinos lograron un total de 1385 estudiantes, de los cuales el 42,0% obtuvo matrícula en una institución privada y el 58,0% en una institución pública de la región. En síntesis, el año 2014 el 42,1% de los estudiantes estudio un programa TNS en horario diurno y el 57,9% en horario vespertino.

La matrícula 2014 en establecimientos de Educación Superior (CFT, IP y universidades) corresponde a 2393 estudiantes todos ellos nuevos en el sistema Técnico de Nivel superior, esto es un 1,4% menos que el año 2013. En el 2014, de los 5755 estudiantes nuevos matriculados, un 41,6% cursó estudios en una carrera Técnica de Nivel superior en la región de Tarapacá, el otro 58,4% cursó una carrera Universitaria de Pregrado o profesional sin Licenciatura. Se calcula que en los próximos periodos cuatro de cada diez estudiantes cursarán Carreras Técnicas de Nivel Superior en la Región.

La matrícula bruta total de estudiantes en Tarapacá ha crecido porcentualmente de un 37,4% el año 2010 a un 41,6% el año 2014 esto incluye todas las instituciones de Nivel Superior de la Región (Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica). Por otro lado, resulta relevante desatacar el lento crecimiento de la matrícula TNS, que en un lapso de cuatro años creció sólo cuatro puntos porcentuales.

Al considerar la demanda de carreras por área del conocimiento, se observa que las carreras de las áreas Tecnológicas, Administración y Salud son aquellas que tienen una mayor demanda en los periodos comprendidos entre el 2010-2014. Al considerar solo la matrícula del último año (cohorte 2014) observamos

que el área Tecnológica concentra el 52,74% de la matrícula total, el área de Administración el 20,39% y Salud el 13% en la región de Tarapacá.

En el año 2014 la Universidad Arturo Prat lideró en las matrículas y destaca dentro de las instituciones de Educación Superior ya que concentra el 39,5%, con una tasa de crecimiento anual de 14,8% (periodo 2010-2014), el CFT de Inacap centraliza el 27,3% de la matrícula con una tasa de crecimiento anual de 0,3% en el mismo periodo, mientras que el CFT de la Santo Tomas concentró el 23,4% con un crecimiento anual de 4,7% en los últimos 5 años. La Universidad de Tarapacá continúa siendo la segunda institución Estatal con presencia en la región, logrando matrículas de 5,6% aunque su tasa de crecimiento anual de 17,2% es mayor a todas las instituciones de la zona. Por su parte, el Instituto Profesional Santo Tomás obtuvo el 2,5% de la matrícula total en el 2014 con una tasa de crecimiento anual de 8,8%. Por último la Universidad Bolivariana concentró el 1,6% de los estudiantes matriculados en carreras Técnicas el 2014.

Si se analiza la Matrícula de 1er año de Carreras Técnicas de Nivel Superior, existe un aumento en la preferencia de los estudiantes por ingresar a Carreras Técnicas Profesionales (carreras técnicas de nivel superior y profesionales sin licenciatura). Desde el 2010 al 2014 la matrícula de primer año a este tipo de programas creció en un 29,4% con una tasa anual de 5,9%.

En cuanto a la presencia de los varones en Educación Superior en las carreras TNS, se aprecia una leve superioridad masculina en la matrícula total del periodo 2010-2014. Es relevante destacar que en la matrícula del año 2013 las mujeres superaron a los varones en 50,2%. En la cohorte 2014, las matrículas mantuvieron la tendencia de los años anteriores y los varones superaron a las mujeres en un 51,2% y 48,8% respectivamente. No obstante, es interesante observar la incorporación de las mujeres al Sistema de Educación Superior Técnica, destaca la variación positiva entre los años 2010-2014 en un 3,2%.

D. *Desafíos: Formación de personas e innovación*

En el ámbito de innovación, ciencia y tecnología, la Región de Tarapacá muestra un estancamiento, lo cual no contribuye a la expansión y mejoramiento de las capacidades de las personas. La educación en la región es de inferior calidad con respecto al resto del país y así se ha mantenido por varios años prolongados (el porcentaje de rendimientos SIMCE Regional ha sido inferior en 6 a 7 puntos de la media nacional en cuartos básicos aumentando la diferencia en 10 puntos para octavos básicos). Esta situación pronostica una baja calidad futura de la formación de personas, lo cual incide para el desarrollo de los futuros proyectos de la región y su visión para el 2020. Al respecto, los proyectos mineros requerirán una mayor cantidad de personas competentes (alrededor de 11.000 fuentes de trabajo) que no se encuentran disponibles en la región.

Por ello es necesario desarrollar personas competentes en la región para asumir los desafíos del plan de desarrollo estratégico implica contar con capacidades de innovación, creatividad y emprendimiento personal o colectivo. La innovación implica asociatividad y trabajo colaborativo, esto es, la construcción de redes de colaboración o trabajo en equipo para lograr estos fines. Sin embargo, el desarrollo de la innovación, debe empaparse de regionalismo y territorialismo, de características multiculturales y étnico-históricas como fundamento de toda acción innovadora o emprendedora. El patrimonio local (la propia vida, el propio lugar) son insumos de los conocimientos para la innovación y el emprendimiento. De esta forma, la formación de personas de Tarapacá debe contar con las siguientes características: formación constante para el fortalecimiento del propio talento, en búsqueda de un enfoque sustentable (con visión regionalista). En términos de condiciones psico-emocionales se requiere de personas con altos niveles de autoestima empatía, vocación, responsabilidad y compromiso. Esto implica la formación de jóvenes

capaces de trabajar, innovar, emprender y regionalizar en lo técnico. Para ello la convicción y capacidad de enfrentar errores y fracasos, son fundamentales para asumir el riesgo.

En este sentido es necesario desarrollar una oferta de capacitación en competencias laborales específicas a los trabajadores activos e implementar un foro anual constituido por las diversas áreas productivas y de servicios, tanto privadas como públicas, que permita identificar las necesidades inmediatas de formación de personas, de mediano y largo plazo, promoviendo el trabajo digno y decente.

A su vez parece relevante establecer convenios con instituciones nacionales y extranjeras para lograr pasantías de talentos en la Región de Tarapacá que permitan las transferencias de competencias requeridas sobre todo para formar una base crítica de docentes que permitan el desarrollo de la formación de personas en el ámbito de la FTP .

Identidad cultural y fortalecimiento de las competencias socioemocionales de los estudiantes

Con relación a temas culturales, Tarapacá se encuentra en un proceso de transición. Se pretende recuperar el patrimonio tangible, preservar la identidad y promocionar iniciativas culturales, tanto para los turistas como para los habitantes de la región. Por ello es necesario considerar bajo el concepto de pertinencia, la Pertinencia Socio-cultural de la oferta de Carreras Técnicas de Nivel Superior en la región, a partir de la composición social, étnica, territorial y económica de los habitantes de la comuna.

En este sentido es necesario considerar el porcentaje de población que pertenece a diversas etnias y observar que Tarapacá en términos generales es una región en evidente crecimiento poblacional. El mayor aumento anual en el país corresponde a Tarapacá, esto se debe a que la zona ha experimentado una alta inversión en el sector minero e inmobiliario, lo que genera empleos, sin desconocer el aumento en la migración de extranjeros.

Por otro lado, es posible apreciar debilidades formativas actuales que presentan los alumnos egresados de enseñanza media en la región que impactan en la construcción de la identidad de las personas, y que son necesarias de considerar a la hora de evaluar los contenidos curriculares que entregará el CFT estatal. En este sentido es necesario considerar en el diagnóstico falencias socioemocionales como baja autoestima, falta de vocación o compromiso con los resultados, que deben abordarse a través de contenidos que potencien el desarrollo personal y el autoconocimiento de los estudiantes.

También se identifica ausencia en el desarrollo de competencias de innovación y proactividad, referida esta última a la baja motivación por la formación constante, es decir, mantenerse estudiando en distintas etapas de la vida.

En términos de las competencias básicas (aquellas que se deben haber desarrollado al finalizar la enseñanza escolar obligatoria para incorporarse a la vida adulta de manera efectiva) se detectan dificultades cognitivas respecto a la comprensión de lectura, (lo que es coherente, con los resultados sostenidos en los últimos tres años en la medición del SIMCE de lenguaje en la región) uso del idioma castellano y lenguaje digital, por lo que se estima necesario realizar una nivelación en técnicas de comunicación oral / escrita y uso de las TICs. Desde el terreno psico-emocional, destaca la necesidad de un mejor desarrollo en vocación y autoestima esta última en tres áreas: convicción, extroversión (hablar ante público asertivamente) y tolerancia al fracaso.