

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

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de Coquimbo,  
Ciudad de Ovalle

**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 la 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 Coquimbo, 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 décimo segundo lugar entre las 15 regiones (índice de 0,28) y el noveno 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 319 mil trabajadores, concentrados principalmente en los sectores de comercio (20,9%), agricultura, ganadería, caza y silvicultura (12,6%), y explotación de minas y canteras (12,0%).

### **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 Coquimbo. 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 Coquimbo, 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 Coquimbo cuenta con los siguientes apoyos:

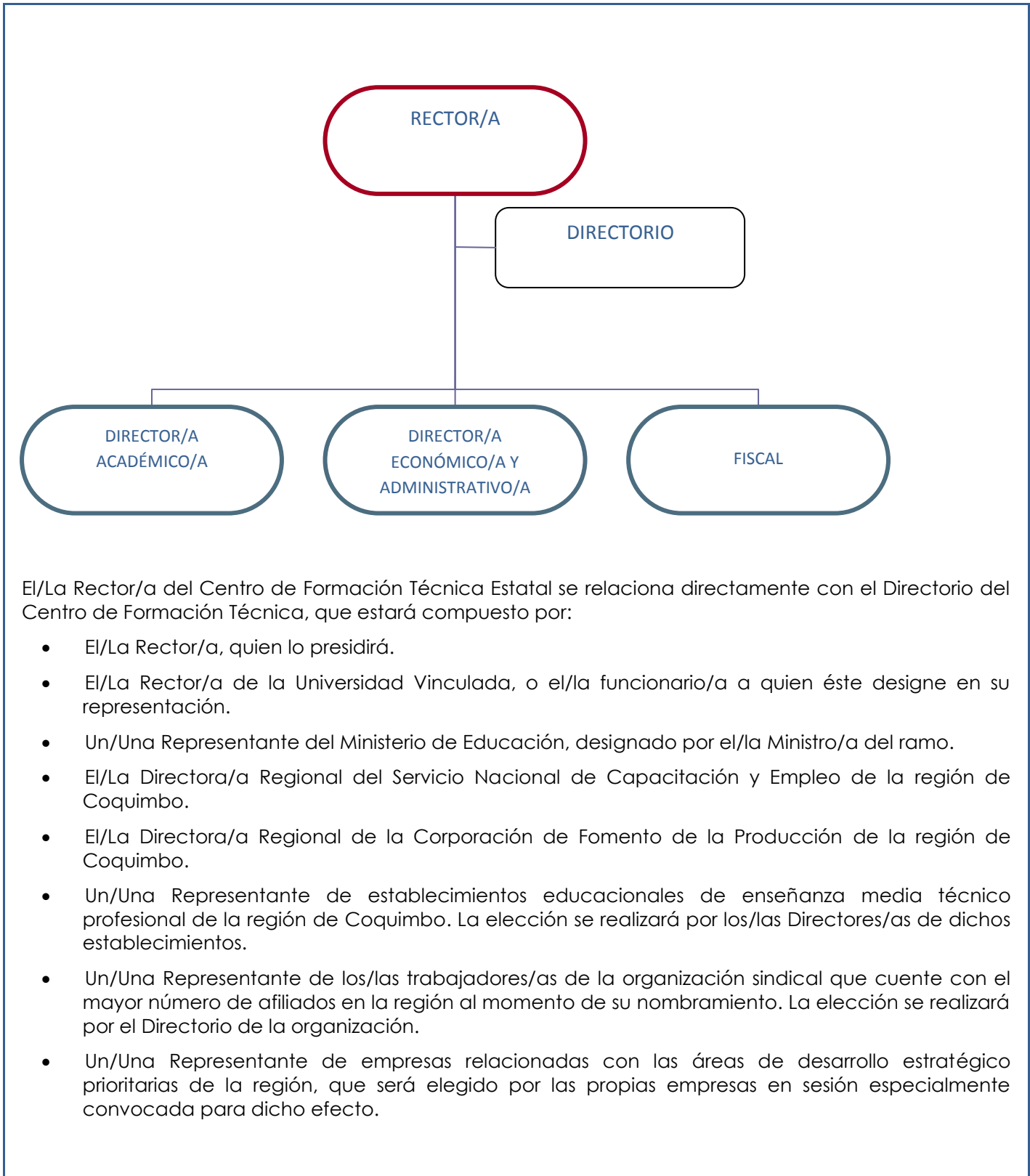
El Ministerio de Educación a través de la Secretaria Ejecutiva de Formación Técnica Profesional, para efectos de conformar la red de Centros de Formación Técnica Estatales, colaborará con los diseños asociados a:

- 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 DOTACIÓN<sup>1</sup>

<b>Dotación de Planta</b>	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 Coquimbo.
<b>Personal a Honorarios</b>	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 Coquimbo, contemplando sede en Ovalle.

Esta cuenta con una superficie de 40 579.9 km<sup>2</sup> y una población de 782.801 habitantes según la proyección del INE del año 2015. En cuanto a las proyecciones de crecimiento poblacional, la región presenta una tasa global de fecundidad por bajo el promedio nacional y una acentuada tendencia al descenso (CEPAL).

Administrativamente, la región de Coquimbo está compuesta por las provincias de Elqui con 6 comunas, Limarí con 5 comunas y la provincia de Choapa con 4 comunas.

De acuerdo a estimaciones del INE, en 2016, la distribución de la población según sexo la distribución de la población según sexo es un 50,5% de hombres y un 49,5% de mujeres. Por otra parte, la densidad poblacional al año 2012 en la región era de 18,2 habitantes por km<sup>2</sup> (8,7 para el país). Asimismo, el porcentaje de población urbana para Chile alcanzó a un 87%, mientras que en la región de Coquimbo este valor es de un 81%. Para el sector rural se evidencia una leve mayor presencia de hombres, con un 52%, mientras que a nivel rural nacional estos alcanzan un 53%. En el caso de las mujeres, representan un 51% de los habitantes del sector urbano de la región, cifra equivalente al valor observado a nivel nacional.

Según la encuesta CASEN 2015, un 13,8% de los habitantes de la región se encontraba en situación de pobreza medida por ingresos (11,7% a nivel nacional), dato significativamente menor si se le compara con el 16,2% observado en 2013 (14,4% a nivel nacional). Asimismo, en el mismo periodo, la pobreza extrema medida según ingresos, bajo del 5,3% de los habitantes de la región (4,5% a nivel nacional) al 4% (3,5% a nivel nacional).

En el caso de la población joven (15 a 29 años de edad), en el año 2013, en la región había un 17,2% de jóvenes en situación de pobreza (14,4% a nivel nacional) medida por metodología de ingresos y un 22,3% medida por metodología multidimensional (22,1% a nivel nacional).

Respecto de la situación del sector educación, la región de Coquimbo cuenta con una matrícula diferenciada (tercero y cuarto medio) de 21.349 alumnos y

<sup>1</sup> 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

alumnas, de los cuales el 32% corresponde a técnico profesional. Este porcentaje resulta inferior 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 42 de los 950 liceos de enseñanza media técnico profesional del país.

En cuanto a educación superior, en el año 2016 la región de Coquimbo tenía 43.105 estudiantes de pregrado, lo que representa el 3,7% de la matrícula total de educación superior de pregrado del país. De estos estudiantes en educación superior en la región, 22.526 corresponde a matriculados en instituciones de educación superior técnico profesional, los que representan el 52% del total de la matrícula de la región.

En lo relativo al producto en 2015 el PIB regional tuvo una variación negativa anual de 9,6% mientras que a nivel nacional la variación fue de 2,3%. Durante periodo, la región fue la de menor crecimiento en el país. El Indicador de Actividad Económica Regional (Inacer), durante el periodo octubre-diciembre 2016, respecto de igual período 2015, observó una variación negativa anual 1,4%. El menor dinamismo registrado se debió principalmente, al sector minero. El sector servicios sociales, personales y comunales fue aquel con el mayor aporte al crecimiento regional.

### 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, disciplinares 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  
CARGO<sup>2</sup>**

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.

---

<sup>2</sup> 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 PÚBLICO<sup>3</sup>

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.

<sup>3</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

## 4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b> 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>	<b>15%</b>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b> 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.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en alguna de estas materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación estratégica.</li> <li>• Gestión de recursos físicos, financieros, humanos y/o materiales.</li> <li>• Educación.</li> <li>• Desarrollo productivo.</li> <li>• Innovación, desarrollo tecnológico.</li> <li>• Desarrollo de competencias laborales con equidad de género.</li> </ul> <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>	<b>15%</b>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b> 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>	<b>20%</b>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b> 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>	<b>20%</b>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b> 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>	<b>10%</b>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b> 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</p>	<b>10%</b>

<p>su equipo en la consecución de metas y objetivos del Centro de Formación Técnica Estatal en la 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><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b></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><b>10%</b></p>
<p><b>TOTAL</b></p>	<p><b>100%</b></p>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen del cargo<sup>4</sup></b>	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 Coquimbo.
<b>Presupuesto<sup>5</sup></b>	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 Coquimbo.

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

<sup>4</sup> La dotación señalada es sólo referencial, puesto que los Centros de Formación Técnica Estatales podrá 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.

<sup>5</sup> 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 Coquimbo.

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 Coquimbo**  
(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 Centro de Formación Técnica Estatal**

En este contexto el cargo de Rector 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 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 convocante, un modelo de formación innovador y de calidad, un diseño organizacional que efectivamente sustente el proyecto institucional y finalmente creando una cultura organizacional alineada con el propósito de entregar una formación 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 e 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 segunda instancia, el desafío que configura al cargo de rector(a) dice relación con el posicionamiento de la formación técnica como un subsistema de formación superior que posee una singularidad funcional que la distingue y por otro lado dar forma a una propuesta estatal que se hace cargo de los desafíos estratégicos de desarrollo regional y de las necesidades de desarrollo de sus habitantes con una visión amplia, articulada y de largo plazo.

Si bien, los CFT estatales conforman una red que se configuran en una oferta estatal de calidad de formación para el trabajo y que comparten una institucionalidad, la singularidad funcional de la formación técnica, que deriva de su vínculo con el contexto laboral-productivo, territorios y desarrollo, implica el desafío de considerar en su diseño y gestión las características y sellos locales, configurando de este modo desafíos específicos para cada uno de ellos.

En virtud de lo anterior, a continuación se presenta una síntesis descriptiva del entorno en el que se inserta el CFT de la región de Coquimbo, ubicado en la provincia del Limarí, de modo de delinear cuál es el desafío específico que configura el quehacer del rector de dicho CFT.

### c. **Presentación del CFT<sup>6</sup>**

#### **Misión:**

**“Formar Técnicos de Nivel Superior con las competencias para la vida, tecnológicas y de empleabilidad necesarias para insertarse y destacar en el mundo del trabajo, aportando así al desarrollo sustentable de la Región de Coquimbo.”**

**“Ofrecer programas de nivel técnico con un énfasis en la formación práctica y en sintonía con el sector productivo, que permita a jóvenes y trabajadores de la región, especialmente aquellos de sectores más vulnerables, acceder a una educación de calidad que les permita mejorar su propia calidad de vida.”**

El CFT de la región de Coquimbo proveerá una oferta académica de calidad, coherente con la estructura productiva y de servicios de la región, consistente con los desafíos de desarrollo regional, que sea reconocida por el sector productivo, especialmente de la región. Garantizará el acceso a los egresados de la EMTP de especialidades afines a la oferta institucional y proporcionará una formación sin estereotipos de género, que dé igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, tanto en el acceso como en la formación misma.

Por otro lado, implementará sistemas de convalidación y Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) que permitan a los egresados de los establecimientos de la EMTP y los trabajadores con experiencia laboral relevante continuar sus estudios e implementará mecanismos de articulación con la Universidad de La Serena que favorezcan el desarrollo de diversas trayectorias formativas.

Proporcionará una formación innovadora con un alto estándar tecnológico que permita a los alumnos acceder y conocer las más modernas tecnologías en sus áreas de especialización para que puedan contribuir de manera concreta a las empresas o instituciones donde se desempeñen laboralmente. Finalmente, implementará estrategias de enseñanza y evaluación efectivas para la formación por competencias en el contexto de la educación técnica.

---

<sup>6</sup> El presente contiene una síntesis del Estudio de Factibilidad y Diseño del Centro de Formación Técnica Público de la Región de Coquimbo (2016) realizado por la Universidad de La Serena

Su Modelo Educativo estará compuesto por cinco pilares:

1. Diseño curricular articulado
2. Formación integral para la empleabilidad
3. Estrecha relación con el sector productivo
4. Formación en la práctica
5. Una pedagogía para el desarrollo de competencias

### **Perfil del Egresado**

El sello distintivo de la institución será la oferta de una formación integral que dé igual importancia a la entrega de conocimientos técnicos de especialidad como a las competencias básicas y de empleabilidad.

Por lo tanto, el perfil de egreso se caracterizará por:

- Técnicos de Nivel Superior con una formación integral, considerando las competencias técnicas de cada especialidad y competencias básicas y de empleabilidad como comunicación, trabajo en equipo, disposición para apropiarse de nuevas tecnologías, entre otras.
- Conocimientos de las tecnologías de punta de su área de especialización.
- Capacidad para insertarse en el campo laboral y/o continuar estudios profesionales.

### **D. Presentación del contexto: Análisis económico-productivo**

La Estrategia Regional de Desarrollo Región Coquimbo 2007, indica que al año 2005 la denominada economía residencial representaba el 50% del PIB regional, en tanto que la minería y la agricultura representan el 25%; por otro lado, la composición del PIB por sector económico regional con datos hasta el año 2013, revela que el sector minería aporta el 36%, el sector agropecuario silvícola 5% y la industria manufacturera 3%. De este modo, la minería, el sector agropecuario y la Industria manufacturera, representan el 44% del PIB Regional.

Específicamente, los factores determinantes de la evolución del sector minero de la Región están compuestos por la disponibilidad de recursos energéticos, hídricos y de infraestructura, así como por el comportamiento del mercado mundial del cobre. En efecto, desde 2014 a la fecha, el sector ha estado marcado por una disminución de expectativas de crecimiento, asociadas a la caída de la demanda en los mercados externos y los conflictos de uso y tenencia de recursos hídricos, lo que ha llevado a la paralización de proyectos mineros en la región.

En cuanto al sector agrícola, la tendencia al año 2020 incluye cuatro factores determinantes en su comportamiento: de estabilización, determinados por la diversificación de nuevas zonas de producción; factores de expansión, tales como el mejoramiento de los sistemas de riego e inversión en embalses, aumento de tierras regables, y crecimiento del sector agroindustrial; factores limitantes, relacionados con la estructura empresarial de la región y el acceso a nuevas tecnologías para hacer más efectivo el uso del agua, el lento crecimiento de la actividad agrícola en el Elqui, la disminución de la disponibilidad del agua, el cambio climático; y finalmente los riesgos constituidos por las variaciones del mercado internacional. De hecho, actualmente el sector agrícola en la región se caracteriza por las consecuencias de una prolongada sequía que ha implicado que el 60% de los cultivos no tiene cómo recibir agua, aspecto que se agudiza si se considera que no se han realizado inversiones en los canales de riego para optimizar su uso.

En cuanto al número y tipo de empresas de la región y el número de trabajadores asociados, en la Región de Coquimbo se calcula existen 33.390 empresas, el 80% de estas son consideradas microempresas. El 61% se encuentran en El Elqui, le siguen Limarí con el 25% y Choapa con 14%. Dicha masa empresarial genera un total de 182.310 empleos, la mayor parte de éste concentrado en dos segmentos, la pequeña empresa (36%) y la gran empresa (31%).

Según sectores económicos, el 12% de las empresas de la Región pertenecen a empresas del sector agricultura, ganadería, caza y Silvicultura, el 3% a empresas de Explotación de Minas y Canteras, el 5% a Industrias Manufactureras no metálicas y el 2% a Industrias Manufactureras metálicas. Así mismo, se tiene que 17% de los trabajadores pertenece a empresas del sector agricultura, ganadería, caza y Silvicultura, el 6% a empresas de Explotación de Minas y Canteras, el 4% a Industrias Manufactureras no metálicas y el 3% a Industrias Manufactureras metálicas.

De este modo, el 69% del total del empleo de Coquimbo se encuentra en Elqui y está concentrado en 20.180 empresas, que representan el 60% de las unidades productivas de la Región. El 24% del total del empleo de Coquimbo se encuentra en Limarí, y está concentrado en 8.477 empresas, que representan el 25% de éstas en la Región. El 7% del total del empleo de Coquimbo se encuentra en Choapa y está concentrado en 4.733 empresas, que representan el 15% de las empresas de la Región.

### **Oferta de formación: panorama General**

En términos generales la caracterización de la educación media indica que 5.170 jóvenes (61,2%) estudian en educación EMCH, 3.206 jóvenes (38%) estudia EMTP y 67 jóvenes (0,8%) estudian en educación artística. El 38% de la EMTP está compuesto por un 24,5% de matrícula de liceos con dependencia Municipal, 13,6% por matrícula de liceos Particulares Subvencionados y 0,7% de matrícula de Corporaciones de Administración Delegada. La matrícula de cuarto medio de la educación técnico profesional, está concentrada en un 69% en la provincia del Elqui, 22% en Limarí y 2% en Choapa.

En relación al número de Instituciones de Educación Superior, ésta se ha mantenido relativamente constante entre los años 2007 a 2014, pasando de 23 a 24 instituciones. Existe una gran presencia de Universidades Privadas y de CFT en la región, sin embargo mientras las primeras han mostrado un crecimiento los segundos han evidenciado un decrecimiento entre los años 2007 a 2014. Las ciudades que concentran la mayor parte de las IES son La Serena (19, es decir, el 79%), seguido de Ovalle.

La jornada de programas de estudios con mayor participación es la Diurna (60%) seguida de la modalidad Vespertina (38,7%). Es importante destacar el crecimiento que ha tenido la jornada vespertina la cual ha mostrado un incremento desde el año 2007 a 2014 de un 261%, mientras que la jornada diurna ha tenido un crecimiento menor de un 195%.

### **Formación Técnica Superior**

La Región de Coquimbo, el año 2013, ofreció 10.802 vacantes para las Carreras Técnicas, considerando los Centros de Formación Técnica y los Institutos Profesionales. Específicamente la matrícula para el año 2014 tiene una alta participación de CFT (56,8%), seguido de los IP (40,0%). Las IES con mayor número de matriculados, se presenta así: CFT AIEP (19,1%), CFT Santo Tomás (19,0%), CFT INACAP (18,65), CFT CEDUC-UCN (8,0%) e IP Del Valle Central (8,0%).

Las vacantes cubiertas para ese periodo fue del 60%, compuesto por 3.580 matrículas para la jornada diurna, que representa el 56%, y 2.866 matrículas para la jornada vespertina que representa el 44%. Dicha matrícula está constituida según modalidad, por un 92,8% de estudiantes en presencial y un 6,6% en semipresencial.

Al realizar el análisis por provincia, se evidencia que la mayor proporción de vacantes ofrecidas y de matrícula está en la Provincia de Elqui, seguida por Limarí y finalmente por Choapa.

En la jornada diurna, el mejor índice de cobertura está en Limarí. En cambio en la Provincia de Choapa los índices de matrícula son casi nulos. En cuanto a la jornada vespertina se observa la misma tendencia que la jornada diurna, así Limarí es la provincia que presenta el mejor índice de cobertura, en cambio la Provincia de Choapa, no logra una cobertura razonable, pues alcanza apenas el 12% de matrícula.

De este modo, el índice de cobertura de la Región oscila entre el 41% y 62% para los años 2010 y 2013. Al analizar por provincia, se observa que Limarí presenta una tendencia positiva, en tanto que Choapa se presenta con tendencia contraria.

La matrícula de origen es principalmente Humanística Científica (HC) para todos los tipos de IES, siendo en las Universidades Privadas y en los IP donde la matrícula TP logra una mayor participación (35%) para el año 2014. Confirmando cifras previas, se observa una mayor presencia de IP y CFT en la matrícula asociada a las carreras técnicas.

Las cinco instituciones con mayor número de titulados para el año 2013, son en su mayoría CFT (3), a lo que siguen los IP (2). Destaca el alto número de titulados de AIEP, CFT Santo Tomás y CFT INACAP, que representan en conjunto un 51,2% de los titulados el año 2013.

En cuanto a la edad, la participación del grupo etario entre 20 a 24 años representa el 46,5% de la matrícula, seguido por el grupo de 15 a 19 años con un 22,7%, y la participación en la matrícula según género ha cambiado entre el año 2007 y 2014, siendo mayor para los hombres en el 2007 y mayor en las mujeres en el 2014.

Al distinguir las jornadas por grupo etario, se observa que la jornada diurna tiene una participación del 74% de personas entre 15 a 19 años y en la jornada vespertina esta participación baja al 35%.

En cuanto a la empleabilidad, las carreras que evidencian mayores ingresos al 4º año son técnico en mantenimiento industrial (\$1.026.411); Técnico en Topografía (\$901.482) y Técnico en instrumentación, automatización y control industrial (\$890.394)<sup>7</sup>. En cuanto a la empleabilidad al egreso, la mayor empleabilidad al primer año se observa en las carreras de Técnico en Logística (92,4%); Técnico en instrumentación, automatización y control industrial (90,6%) y Técnico en Administración Financiera y Finanzas (86,9%)<sup>8</sup>

## E. **Desafíos**

### **Concebir un nuevo sistema integrado de formación estatal, Enseñanza básica-Enseñanza Media-CFT y Universidad:**

Este desafío implica poner en el centro del proyecto la perspectiva de sus principales beneficiarios, los "Estudiantes", de modo de satisfacer no sólo sus necesidades de formación actuales sino también de las necesidades del mañana, fundamentalmente en términos de empleabilidad y de acceso a rutas de desarrollo personal.

Lograr los objetivos del proceso formativo para una nueva generación de técnicos que responda a las necesidades del territorio, implica considerar al menos los siguientes factores críticos de éxito: contar con

<sup>7</sup> Fuente: Informe final convenio MINEDUC - ULS "Estudio de Factibilidad y Diseño Centros de Formación Técnica públicos

<sup>8</sup> Fuente: Informe final convenio MINEDUC - ULS "Estudio de Factibilidad y Diseño Centros de Formación Técnica públicos

un número suficiente de potenciales Estudiantes E.M con grados de vulnerabilidad adecuados a la política, contar con masa crítica de Formadores de Técnicos que permitan responder a las necesidades del proyecto y contar con un adecuado número de unidades productivas y de servicios para la conformación de redes de inserción temprana al mundo laboral, formación continua y empleabilidad para los estudiantes así como opciones de complemento de ingresos para formadores de técnicos, en especial para los de jornada parcial.

### **Desarrollar un modelo de formación orientador, analítico e interpretativo de sus resultados**

Es necesario desarrollar e implementar un modelo que permita realizar un seguimiento y control del proceso de formación que evidencie la agregación de valor, y gestionar las variables críticas que permiten el efectivo alcance del perfil de egreso, monitoreando los indicadores críticos como retención y empleabilidad. Para ello, es necesario tener en cuenta una serie de indicadores asociados a diversos procesos, tales como la atracción del talento y vocación técnica en un nuevo ejercicio sin procesos de selección, evaluación de condiciones de entrada, la nivelación de competencias básicas, la inducción y orientación a la vida en la educación superior técnica, todo estos procesos altamente relevantes en este diseño.

Finalmente es necesario evaluar los resultados de este proceso a través del seguimiento de los jóvenes egresados, el monitoreo de sus niveles de empleabilidad, su progresión laboral, propiciando trayectorias de desarrollo no sólo en lo laboral, sino también para su formación a lo largo de la vida (LLL), en un modelo de vinculación temprana con los distintos sectores productivos relevantes y por cierto, con la Universidad, completando, así el eslabón que hoy está ausente en esta cadena de formación.

### **Nuevos técnicos para el desarrollo sustentable de la región de Coquimbo, un gran desafío**

La creación de esta nueva institucionalidad para la formación de técnicos en la región de Coquimbo implica generar un punto de inflexión en la oferta de programas, no solo en términos de calidad, sino también de pertinencia a las vocaciones productivas del territorio, en donde la base de un desarrollo sustentable para una región árida como Coquimbo, no puede estar ajena al uso eficiente, económico y social de los factores productivos del agua ,energía, y por supuesto de la conservación de sus recursos naturales.

De este modo, es necesario formar personas altamente especializadas con un perfil emprendedor, capaz de responder con innovación a los desafíos regionales, nacionales e internacionales con una sólida formación y dominio de tecnologías al servicio del bienestar de las personas, con un claro sello regional en donde el 80% de proceso formativo se realiza en laboratorios y talleres fortaleciendo efectivamente sus competencias para enfrentar el mundo laboral.

### **Consolidar al Valle del Limarí como nuevo polo tecnológico**

Limarí ofrece una razonable oferta educativa y concentración de unidades productivas que se complementa con las capacidades productivas de sus provincias vecinas, Elqui y Chopa. Esta ventaja geopolítica bien puede significar el cumplimiento del objetivo de descentralización con una adecuada ampliación de oferta pertinente y una justa cobertura lo que, significará una alta relación costo/beneficio.

Por otro lado, la instalación de nuevos proyectos públicos y privados de creación de plantas generadoras de energía, tratamientos de aguas (ej. desaladoras) abre la posibilidad de considerar al nuevo CFT



regional como el depositario natural de equipamientos tecnológicos demostrativos, complementarias al proceso de formación, a fin de hacer de Limarí el “Nuevo Polo Tecnológico de la Región de Coquimbo”