



**Magíster en Educación
Mención Gestión de Calidad.**

Trabajo de Grado II

**Diagnóstico Institucional y Plan de Mejoramiento
“Institución de Educación Superior, Centro de Formación Técnica CFT
Chillán”**

Profesora: Rocío Rizzo San Martín

Alumno: Teolindo Pacheco Torrealba 25.685.661-1

Agosto 2021



2. Índice

2. Portada	1	3.
Resumen		4
4. Introducción		5
5. Marco Teórico		7
5.1 La Innovación como factor de calidad en las organizaciones educativas		7
5.2 La gestión del conocimiento: Una alternativa para la solución de problemas educativos		9
5.3 Educación superior técnico profesional: Acción del estado hacia el marco de la reforma a la educación superior		11
5.4 Desafiando el clasismo y la idea del “pensamiento deficitario” en nuestras escuelas		12
5.5 Proyecto de mejoramiento educativo en los escenarios universitarios		13
6. Marco Contextual		15
6.1 Reseña Histórica del Instituto		15
6.2 Visión		16
6.3 Misión		16
6.4 Antecedentes Geográficos		16
6.5 Antecedentes Socio Económicos		18
6.6 Antecedentes Culturales		19
6.7 Síntesis de Antecedentes Pedagógicos		20
6.8 Datos Relacionados con Planta Docente		20
6.9 Datos relacionados de estudiantes matriculados		20
7. Diagnóstico Institucional		24

7.2.1 Docencia de Pregrado	26
----------------------------	----

8. Análisis de Resultados	35
----------------------------------	----

8.1 Resultados:	35
-----------------	----

8.2 Fortalezas y Debilidades:	39
-------------------------------	----

9. Plan de Mejoramiento	45
--------------------------------	----

9.1 Dimensión, Objetivos y metas	45
----------------------------------	----

10. Bibliografía	55
-------------------------	----

3. Resumen.

Este plan de mejoramiento está realizado según los lineamientos entregados por la Universidad Miguel de Cervantes.

La institución en estudio es perteneciente al sistema que conforma la educación superior chilena. Es un centro de formación técnica llamado CFT Chillán que abarca 10 áreas académicas destinadas al sector productivo de la región.

Para el desarrollo del diagnóstico institucional y Plan de mejoramiento se decidió basarse y adaptarse en las pautas de evaluación de acreditación institucional para centros de formación técnica que posee la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) ya que el contenido de la misma refleja el quehacer diario de este tipo de institutos.

Una de las tres áreas de la pauta principal que rigió el desarrollo de este trabajo ha sido la denominada Docencia de Pregrado, la cual permitió escudriñar las principales fortalezas y debilidades que posee la institución CFT Chillán en el área mencionada y sus dimensiones.

Este trabajo de grado contará con los siguientes puntos para su desarrollo y futura implementación: Introducción. Marco teórico con literatura sistematizada y actualizada. Marco Contextual con explicación de las características del contexto de la investigación. Diagnóstico institucional a través de un análisis interno institucional. Presentación precisa de los resultados. Matriz de un plan de mejoramiento.

Bibliografía y anexos.

4. Introducción.

Según la ley 21.091 la educación superior es un derecho, cuya provisión debe estar al alcance de todas las personas, de acuerdo a sus capacidades y méritos, sin discriminaciones arbitrarias, para que puedan desarrollar sus talentos. De igual manera esta misma ley define a los centros de formación técnica como instituciones de educación superior cuya misión es cultivar las tecnologías y las técnicas, así como también crear, preservar y transmitir conocimiento, y formar técnicos, capaces de contribuir al desarrollo de la cultura y satisfacción de los intereses y necesidades del país y de sus regiones en el ámbito de la tecnología y la técnica.

Los centros de formación técnica son aquellas entidades educacionales que imparten programas conducentes al título de técnico de nivel superior. Al evaluar la calidad de la educación en este nivel, es pertinente considerar que su principal objetivo es formar a los estudiantes en carreras orientadas a una efectiva inserción laboral, ya sea en el área productiva o de servicios; con un enfoque pedagógico que desarrolle primordialmente conocimientos, destrezas y competencias prácticas que sirvan de apoyo al nivel profesional. La formación impartida debe promover, también, el desarrollo de los estudiantes como personas y ciudadanos que interactúan en la sociedad, además de generar habilidades que permitan a sus titulados continuar capacitándose a lo largo de la vida. (Comisión Nacional de Acreditación, CNA CHILE, 2016)

Lo fundamental de este trabajo es dejar, como objetivo principal, el desarrollo de un plan de mejoramiento que se desprenderá a través de la entrega de datos que brinde el diagnóstico institucional basado en el área de **Docencia de pregrado** y por ende en sus tres dimensiones que la caracterizan, las cuales son: Carreras/ Docentes/ Resultados.



La metodología que define este trabajo de grado es la descriptiva ya que se contó con un registro, análisis e interpretación del comportamiento actual de la institución.

Se adaptó el instrumento aplicado desde una pauta evaluativa que aplica la institución más importante del país en el ámbito de acreditación, obviamente la CNA (Comisión Nacional de Acreditación), para así llegar al previo del plan de mejoramiento, el Diagnóstico Institucional.

La información necesaria y pertinente fue recolectada según las apreciaciones de 10 directivos de las diferentes áreas académicas que posee la institución.

5. Marco Teórico.

Se presentarán teorías pertinentes para el desarrollo acorde del Plan de mejoramiento destinado para la institución; se buscará, a través de estas bases teóricas, que el resultado sea coordinado y coherente con lo determinado en el diagnóstico institucional.

5.1 La Innovación como factor de calidad en las organizaciones educativas.

5.1.1 Calidad e Innovación.

La Calidad es uno de los objetivos y tema prioritario de las organizaciones en el momento actual. Basta revisar la literatura, los numerosos congresos, seminarios, jornadas y otro tipo de actividades dedicados a esta temática en una gran mayoría de países y los esfuerzos que las diversas organizaciones están poniendo en implantar sistemas de la calidad o planes que les permitan trabajar sistemáticamente para la mejora continua de las mismas, para darse cuenta de ello.

Villa, (2004) la innovación se basa en la gestión por procesos, enfoque más utilizado actualmente en los modelos de calidad de cualquier tipo de organización. La visión de los procesos permite conocer lo que la organización hace y cómo lo hace. Para el mismo autor, la innovación debe entenderse como la aplicación del conocimiento interno y externo para producir procesos (de I+D, de producción, de uso-servicio y de soporte) y productos de mayor valor para el usuario y al menor costo posible, y requiere profundizar en el conocimiento y el dominio colectivo de todos los procesos. Desde este punto de vista es clara la relación entre innovación y calidad, ya que, como se ha mencionado, los modelos actuales de calidad se centran en la gestión de procesos

y, en este contexto, adquiere máxima importancia la gestión del conocimiento para generar a su vez más conocimiento, y, en último término, más valor añadido, centrado en el usuario a quien trata de aportar mayores niveles de satisfacción. Desde esta perspectiva hablar de calidad supone hablar de innovación, difícilmente se puede hablar de organizaciones de calidad de aquellas que no generan conocimiento, de aquellas que no mantienen niveles sostenidos de innovación afectando a toda la organización en un enfoque global.

5.1.2 Innovación y Cambio.

Para Goñi Zabala, (2001) "La innovación es una competencia o capacidad organizativa que se manifiesta en la velocidad de respuesta y en el acierto en la adaptación de la organización a los cambios previstos y observables en el mercado, a través de la aplicación de conocimientos y tecnología, de la topología organizativa y de las competencias de las personas, con resultados exitosos, continuos y coherentes con la estrategia empresarial". Carbonell (2001) define la innovación. "Como una serie de intervenciones, decisiones y procesos, con cierto grado de intencionalidad y sistematización, que tratan de modificar actitudes, ideas, culturas, contenidos, modelos y prácticas pedagógicas. Y, a su vez, de introducir, en una línea renovadora, nuevos proyectos y programas, materiales curriculares, estrategias de enseñanza y aprendizaje, modelos didácticos y otra forma de organizar y gestionar el curriculum, el centro y la dinámica del aula". (Fernandez, 2005)

Goñi Zabala define que la capacidad organizativa se manifiesta en la velocidad de respuesta y en el acierto en la adaptación de la organización a los cambios previstos. Esta idea sugiere la importancia que, en primer lugar, tiene el conocimiento para estar actualizado en nuevas formas de pensamiento, nuevos modelos educativos o nuevas formas de trabajar en las escuelas o centros educativos en el contexto concreto o en otros, qué respuestas o formas de hacer tienen centros vanguardistas, cuál está siendo su nivel de

eficacia o de respuesta, diferencias en los centros que mantienen formas de funcionamiento tradicionales de aquellos otros que intentan buscar nuevas formas, solo así se podrá adelantar en las respuestas, ya que la velocidad de la misma es importante, de aquí la necesidad de estar actualizado permanentemente y en constante proceso de búsqueda; en segundo lugar, la importancia de la creatividad como factor fundamental en la búsqueda de nuevos modos de hacer. Se precisan organizaciones con capacidad de imaginación y de creatividad y estructuras que potencien y valoren esta capacidad en su personal. En tercer lugar y para finalizar, la necesidad de encontrar elementos que fundamenten las acciones. No es innovación todo aquello que surge de forma más o menos original, más o menos progresista o rupturista, si no va avalado por razones que puedan apuntar el éxito de las mismas, es decir se debe valorar con antelación la capacidad del éxito de la misma, las limitaciones, posibles efectos no deseados, etc. La educación no puede permitirse experimentar sin lógica, porque trabajar directamente con personas y sobre personas puede tener graves consecuencias para su futuro individual y para el desarrollo social a que contribuye.

(Fernandez, 2005)

Otras características que puede ayudar a que la Innovación se de una forma más oportuna son:

1. Contextualizada, debe estar alineada a la organización educacional, cultural y social.
2. Cultura y clima Organizacional adecuado dirigido a potenciar la transformación y cambio.
3. La Innovación debe ser afecta a toda la organización, es decir debe ser proyectada a todos los ámbitos de la organización.

5.2 La gestión del conocimiento: Una alternativa para la solución de problemas educativos.

La gestión del conocimiento facilita la resolución de problemas educativos. Las IES tienen amplias oportunidades de desarrollo a nivel de investigaciones interdisciplinarias. Obtienen una reducción de costos, calidad en servicios estudiantiles, métodos de enseñanza.

La gestión del conocimiento es más que un proceso de acumulación de información, pues el objetivo más importante es crear nuevos saberes aportadores de valor y fuente de ventajas competitivas (Giraldo-Jaramillo y Montoya-Quintero, 2015). (Correa, Benjumea, & Valencia, 2019)

En el proceso de entendimiento, se comprenden las taxonomías del conocimiento, así como las conexiones entre conceptos, y las transformaciones que conlleva la gestión del conocimiento (De La Torre-Martínez, Ramos-Salinas y González-Sosa, 2016). Se sabe que este último concepto hace referencia al capital intelectual, específicamente a la “creación, transferencia, almacenamiento, aplicación y uso del conocimiento”. (Correa, Benjumea, & Valencia, 2019)

Las instituciones de educación superior (IES) están llamadas a realizar múltiples actividades que conduzcan a capturar, almacenar, compartir y difundir el conocimiento, con el fin de mejorar los servicios educativos en cuanto a productividad, mayor innovación y creatividad (Becerra-Arévalo, 2015; Benítez, Uriona, Varvakis y North, 2014; Lopera y Quiroz, 2013).

5.2.1 Problemas que la gestión de conocimiento ayuda a resolver.

La cantidad de conocimiento existente requiere ser no solo almacenado, sino también gestionado y puesto a disposición de las comunidades para apoyar la resolución de problemas sociales, económicos, políticos y culturales propios de una sociedad cada vez más globalizada; donde el conocimiento se ha erigido en el principal capital intangible para fomentar el

desarrollo, y la comunidad académica es actor clave invitado a contribuir con este desarrollo, no solo para el beneficio de las comunidades a las cuales sirve, sino también como una estrategia para resolver los diversos problemas a los cuales se enfrenta. (Correa, Benjumea, & Valencia, 2019).

La gestión del conocimiento puede ayudar en las soluciones de contexto organizacional, cambio en estructuras del sistema educativo, ajustes en procesos académicos como administrativos.

Es así como el conocimiento desempeña un papel clave en diversas áreas como la investigación, la innovación y la educación.

Gestionar el conocimiento y lograr vencer el temor a compartir los saberes adquiridos no es una tarea sencilla, y sobre todo en una sociedad de economía globalizada, donde de hecho la educación se ha convertido más allá de un bien público meritorio, en un servicio transable, lo que ha abocado a las IES a una competencia por el prestigio, posicionamiento y participación en diferentes escalas y Chile es uno de los países en Latinoamérica que sufre este tipo de procesos competitivos.

Esto lleva a que obtener el conocimiento tácito existente en las organizaciones sea una labor compleja, pues la competencia que existe entre IES se da también entre profesionales; por lo cual la gestión del conocimiento precisa no solo de herramientas para capturar dicho conocimiento, sino también estrategias de intervención propias de la gerencia de talento humano, para poder abordar asertivamente estas situaciones y fomentar la circulación de los saberes tácitos, configurándolos en explícitos. (Correa, Benjumea, & Valencia, 2019)

5.3 Educación superior técnico profesional: Acción del estado hacia el marco de la reforma a la educación superior.

La Educación Superior Técnico Profesional es considerada, desde 1981, como parte de la educación terciaria. Su desarrollo es fundamental

para avanzar hacia un mejor país, tanto en términos materiales como sociales. (Donoso, 2017)

Sobre los propósitos de la Educación Técnica Profesional (ETP) ha de señalarse: Tiene como uno de sus propósitos desarrollar las capacidades de estudiantes y trabajadores, buscando la inclusión de todo tipo de personas en vista de facilitar la formación de un ciudadano integrado a lo largo de su trayectoria. Además, desarrolla y entrega soluciones en el ámbito de la tecnología, servicios y procesos al entorno productivo y social de los respectivos territorios, contribuyendo a aumentar la productividad local y nacional. En este sentido el subsistema ESTP se vincula con los proyectos de desarrollo social, material de innovación del país.

(Donoso, 2017).

5.3.1 Momentos importante en la historia educativa chilena.

El primero sucedió a comienzos del primer gobierno de Michelle Bachelet, el año 2006, con la llamada “Revolución Pingüina”, donde el tema principal fue la calidad de la educación esencialmente pública. Si bien este movimiento estuvo compuesto tanto por estudiantes de educación secundaria como universitaria, sus principales impactos se dieron en la educación básica y secundaria, con la derogación de la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE)¹³ y la creación de la Ley General de Educación (LGE) y de la Ley de Aseguramiento de la Calidad para la educación Parvularia, básica y media (Bellei, Contreras & Valenzuela, 2010). (Donoso, 2017)

El segundo momento acaeció el año 2011, durante el gobierno de Sebastián Piñera, período en el cual nuevamente el movimiento estudiantil sale a la calle, pero con una fuerza inusitada, posicionando el tema de educación gratuita, de calidad y sin lucro, con una gran adhesión social en torno a estos requerimientos. Este movimiento, guiado principalmente por dirigentes estudiantiles universitarios que habían participado de los sucesos del 2006,

lograron posicionar sus demandas en la agenda pública, de tal manera que los principales candidatos a la presidencia debieron incluir esta temática en sus programas, incluyendo por cierto a Michelle Bachelet, anunciando un conjunto de reformas del sector, entre las que destacaba la reforma a la ES. (Donoso, 2017).

5.4 Desafiando el clasismo y la idea del “pensamiento deficitario” en nuestras escuelas.

Cuando los educadores discuten la brecha en el aprendizaje que se observa en los estudiantes de familias de bajos ingresos, a menudo culpan a los estudiantes y sus familias de la falta de éxito escolar: "¿Qué esperas, si a sus padres no les importa la educación?"; "No creo que el niño tenga libros en casa"; o "El niño es perezoso como sus padres, probablemente termine en recibiendo asistencia social como ellos" (Compton Lilly, 2004). (Ast, 2002).

Estos mitos acerca de la "cultura de la pobreza" y la falta de metas que los pobres experimentan, responden a lo que se denomina “pensamiento deficitario” (deficit thinking). Este paradigma afirma que las personas "pobres" tienen la culpa de su suerte debido a sus deficiencias e insuficiencias, lo que lleva a pensar que los estudiantes de familias trabajadoras y de bajos ingresos van a fracasar (bajas expectativas). (Ast, 2002)

5.5 Proyecto de mejoramiento educativo en los escenarios universitarios.

Una de las múltiples acciones o estrategia que se considera que tiene una institución educativa para lograr la educación de calidad, es buscar una manera para fortalecer el clima social, educativo y comunitario; en el cual los integrantes intervengan con la finalidad de construir una cultura llena de valores, capacidades y habilidades óptimas día a día, y en la relación de todos los partícipes del proceso formativo. En consecuencia a lo planteado se evidencia la importancia del proyecto de mejoramiento educativo como propuesta innovadora, construida e implementada en las comunidades porque beneficiará a la institución,

al estudiante, la familia, al docente y a la comunidad, porque se prepararán estrategias para el fortalecimiento de la gestión educativa que tendrá como premisa fundamental de coadyuvar en los procesos formativos integrales de los integrantes en el desarrollo de competencias y capacidades para ayudar al mejoramiento de la convivencia y capacidades comunitarias actuando sobre sus condiciones de vida en los procesos políticos y sociales difíciles que requieren estrategias, habilidades y competencias procedentes de diferentes campos y disciplinas.

Desde esta perspectiva, el proyecto de mejoramiento educativo es importante desde el ámbito social porque puede considerarse como uno de los más importantes agentes socializadores, y como las comunidades que con el paso de los años ha ido sintiendo grandes modificaciones en su estructura y funciones, las cuales, han ido estableciendo factores a lo largo del tiempo y que han repercutido notoriamente en otros agentes. Por ende, se requiere la incorporación de la misma, de forma que se logre el establecimiento de la triada para el logro de un proceso formativo de calidad conforme a los patrones de convivencia apropiada y bajo un modelo de valores adecuado. (Navarrete, 2020).

6. Marco Contextual.

6.1 Reseña Histórica del Instituto.

El instituto de educación superior CFT sede Chillán desde hace más de una década que la sede contribuye, desde la región de Ñuble, a la formación de los profesionales que Chile necesita y a la competitividad de los distintos sectores productivos del país. La sede es un actor clave dentro del desarrollo local, no sólo por el permanente aporte en el ámbito productivo, social y cultural, sino que, además, la sede se impone como el centro neurálgico de la capital regional, Chillán. Nuestro modelo educativo se complementa con un modelo de titulación gradual que permite a nuestros estudiantes acceder a títulos Técnicos de Nivel Superior y en las Áreas Académicas: Administración y Negocios; Agropecuaria y Agroindustrial; Construcción; Electricidad y Electrónica; Hotelería, Turismo y Gastronomía; Informática y Telecomunicaciones; Mecánica; Procesos Industriales; y Salud.

IES CFT Sede Chillán comprende un edificio principal de 11.452,2 metros cuadrados (de tres pisos y un subterráneo) que alberga las salas de clases, la biblioteca, un auditorio y otras instalaciones, mientras que otra

infraestructura de 2.306,6 m² acoge los talleres, totalizando una superficie construida de 13.758,8 m².

La Sede cuenta con una infraestructura con capacidad total de casi 2.850 alumnos por jornada, quienes pueden acceder a los siguientes espacios de aprendizaje adecuado para desarrollar sus habilidades: Biblioteca con conexión a Internet.

Conexión a Internet Wi-Fi en toda la Sede/ Cafetería / Casino/ Edificio Climatizado/ Salas de Videoconferencia/ Circuito Cerrado de Televisión y Radio/ Laboratorio de Computación.

La institución cuenta con becas y financiamiento para estudiantes, externo a la institución las cuales son parte del Ministerio de Educación (MINEDUC) y la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB). Del primer organismo mencionado, se encuentran las siguientes: Beca Nuevo Milenio, Beca Excelencia Técnica, Beca Excelencia Académica, Beca Hijos de Profesionales de la Educación y Beca Juan Gómez Millas. Con respecto a la JUNAEB: Beca Presidente de la República, Beca Indígena, Beca de Integración Territorial, Beca de Alimentación para la Educación Superior, Beca Patagonia Aysén, Beca Aysén y la Beca Magallanes.

IES CFT Chillán es una corporación de derecho privado, sin fines de lucro. Su Consejo Directivo está integrado por miembros elegidos por la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), la Corporación Nacional Privada de Desarrollo Social (CNPDS) y el Servicio de Cooperación Técnica (Sercotec), filial de Corfo.

6.2 Visión.

Posicionarse como una Institución de Educación Superior prestigiosa, capaz de ser proyectada en las diferentes regiones del país, para la entrega y aplicación de conocimientos, basándose en la excelencia, calidad e

innovación, comprometiéndose para ello con el dinamismo, confianza y responsabilidad necesaria.

6.3 Misión.

Formamos con excelencia y compromiso, personas integrales que transforman el mundo.

6.4 Antecedentes Geográficos.

IES CFT Chillán se encuentra ubicada en la XVI región de Chile llamada Ñuble.

Se encuentra ubicada a 402 km de Santiago de Chile. La Comuna de Chillán está situada en el territorio continental de Chile, siendo la Capital de la provincia de Ñuble. La ciudad está enclavada sobre una estructura tectónica de fines del período terciario, en la parte del valle longitudinal que se identifica con el llano central. (CHILLÁN, 2020)

Morfológicamente, el terreno de la ciudad corresponde a una llanura aluvial, con predominio de sedimentos fluvioglaciares, conformados durante el cuaternario por la acción de los ríos Ñuble y Cato por el Norte, y el río Chillán por el Sur, ambos afluentes de la gran hoya hidrográfica del Itata.

La naturaleza aluvial del enclave de Chillán se confirma por estudios geológicos posteriores, hechos a raíz del terremoto del año 1939, cuando se efectuó una prospección a más de 80m. de profundidad, sin encontrar roca fundamental.

Limita al Norte con las comunas de San Nicolás y San Carlos; al Sur, con la comuna de Chillán Viejo; al Oriente, con las comunas de Pinto y Coihueco y al Poniente, con las comunas de Quillón, Portezuelo y Ránquil.

En cuanto al clima, Chillán es un centro con características climáticas claramente identificadas con el resto del Chile Central. Domina el clima templado cálido mediterráneo con estación seca y lluviosa semejante. El mes más caluroso es enero, que registra temperaturas medias de 19.7°. Las máximas absolutas se registran a mediados del mismo mes, donde alcanzan valores superiores a los 34° a la sombra. El mes más frío es julio, que anota temperaturas que oscilan entre los 1° y 5°.

Entre las mínimas absolutas más significativas se registran también en el mes de julio, donde alcanzan hasta -6° bajo cero. Las bajas notables de temperatura observadas en este periodo, se deben al avance de masas de aire frío polar que penetran muy al interior del país. La temperatura media para un año normal según datos registrados por la estación meteorológica del aeródromo de la Fuerza Aérea de Chile, es de 13.05°.

6.5 Antecedentes Socio Económicos.

La comuna de Chillán abarca una superficie de 511,2 km², tiene una población cercana a los 200 mil habitantes, correspondientes a un 8,70% de la población total de la región y una densidad de 316,81 hab/km². Del total de la población, un 52,5 % son mujeres y un 47,5% son hombres. Un 91,4% corresponde a población urbana y un 8,6% corresponde a población rural.

Esta zona presenta un gran potencial productivo para cultivos intensivos. Los principales productos son: trigo, remolacha, maíz, arroz, frijol, papa, maravilla, cebada y avena. Existe también una importante superficie destinada a praderas sembradas y naturales, las cuales son ideales para el pastoreo y la obtención de productos como la leche y la carne. Punto aparte merece la cosecha de vides, frutales de hoja caduca y hortalizas.

Los aluviales de textura liviana y gruesa ocupan una gran porción del agroclima en Chillán. Los de textura liviana son suelos de un adecuado nivel de fertilidad, tienen un alto potencial productivo y muchos son de aptitud

hortofrutícola. Los suelos aluviales de textura gruesa (suelos arenales, tijeral, coreo y Santa Teresa), se ubican a orillas del Itata y se extienden hacia el sur.

El comercio es uno de los más relevantes de Chillán, además de la reconocida actividad agrícola. En los últimos años, el Comercio ha exhibido cifras históricas en inversión, con obras emblemáticas, como el principal centro comercial de la ciudad, Arauco Chillán; el hotel Diego de Almagro; nuevos supermercados; importantes cadenas de retail y un incremento sustantivo en la iniciativa privada local. Esta modernización de Chillán convive con el Comercio tradicional, que ha mantenido la tradición e identidad propia de los primeros inmigrantes que llegaron a la ciudad.

Además del sector agrícola, Chillán cuenta con una importante actividad comercial, transformándose en una ciudad estratégica que conecta el centro y sur del país.

La estación de ferrocarriles, con modernos trenes que viajan entre Chillán y Santiago; los terminales de buses y el proyecto para modernizar el aeropuerto Bernardo O'Higgins, son parte de la conectividad que ofrece esta Capital Provincial. El centro de Chillán es el lugar donde convive la actividad económica, desde donde emerge el principal centro comercial: Mall Arauco Chillán.

También es posible encontrar las principales cadenas del retail del país con presencia en la ciudad, bancos, cadenas de supermercados y un comercio tradicional con historia más que centenaria, que todavía conserva la cultura de sus primeros inmigrantes. La actividad comercial en Chillán hoy tiene una gran oportunidad, gracias al anhelo de la provincia de Ñuble de ser una nueva región para el país.

6.6 Antecedentes Culturales.

Chillán en su historia cultural ha tenido artistas que sobresalen como Claudio Arrau, excelente pianista; Marta Colvin, excepcional escultora, Marta Brunet, representante de las letras.

Estos nombres han sido fuentes de inspiración para desarrollar complejos de entretenimiento cultural como teatros, museos y otros para dar nombres a principales colegios de la zona.

Su municipalidad demuestra gran preocupación por celebrar fechas importantes para la región y el país.

Otro aspecto que resalta la cultura de esta región son las artesanías de Quinchamalí, la cual es conocida gracias a la cerámica que han desarrollado en este lugar.

6.7 Síntesis de Antecedentes Pedagógicos.

IES CFT Chillán es una institución de educación superior que imparte conocimientos para aproximadamente 4800 alumnos. Su metodología de enseñanza se fundamenta en competencias genéricas y competencias sello las cuales el estudiante va desarrollando durante la instancia en su carrera. IES CFT Chillán bajo este modelo y el enfoque pedagógico del Aprender Haciendo es que ha decidido que para el periodo 2020-2025 pasar a una nueva etapa que ha llamado Modelo Educativo Técnico Profesional (TP) el cual se sostiene en cuatro ejes que contienen las directrices que rigen a todas las modalidades y formatos en los que se imparten la formación. Estos ejes son los siguientes: Aprendizaje integrado al sector productivo y de servicios; Trayectorias Formativas Laborales (TFL); Desarrollo Integral de la Persona para el Aprendizaje permanente; Compromiso con el Desarrollo Territorial.

6.8 Datos Relacionados con Planta Docente.

La sede cuenta con 213 profesionales de las distintas áreas que se imparten en la institución, de los cuales 60 de ellos poseen títulos con grado académico (Magister y Doctorados), representando un 28% de la nómina docente. La planta docente se caracteriza por ser un grupo etario comprendido entre los 25 años y 50 años de edad. Hay docentes que se encuentran contratados por la institución desde hace más de 19 años. En cuanto a género se divide en un 56% en hombres y en el 44% lo representa el grupo femenino de la sede.

6.9 Datos relacionados de estudiantes matriculados.

Esta tabla recoge las principales comunas predominantes que generan matrícula para la sede Chillán. Donde se observa que Chillán domina este ítem.

Cantidad de estudiantes	Comuna Predominante
4	Arauco
179	Bulnes
14	Cabrero
18	Cauquenes
3	Chiguayante
2273	Chillán
343	Chillán Viejo
23	Cobquecura
10	Coelemu
242	Coihueco
8	Concepción

5	Constitución
106	El Carmen
20	Linares
11	Longavi
10	Los Ángeles
62	Ninhue
81	Niquen
261	Parral
4	Pelluhue
84	Pemuco
85	Pinto
34	Portezuelo
140	Quillón
55	Quirihue
29	Ranquil
79	Retiro
639	San Carlos
40	San Fabián
154	San Ignacio
120	San Nicolás
15	Treguaco
108	Yungay

Referencia año 2019

6.10 Datos relacionados con Beneficios estudiantiles entregados.

La institución al ser acreditada por la comisión nacional de acreditación cuenta con bases sólidas para brindar beneficios a sus estudiantes.

Consecuencia de este logro en las recientes acreditaciones es que contamos con un gran número de alumnos seleccionados para disfrutar del beneficio de la gratuidad para carreras de Centro de Formación Técnica (CFT).

Cantidad de estudiantes	Tipo de Beneficios Obtenidos
2	Beca al Mérito IES CFT CHILLÁN
23	Beca Articulación
635	Crédito Ley 20.027
2	BECA VALECH TRASPASO
58	BECH 40%
48	Circ.42 / Art. 68 RA
2	CONVENIO EJERCITO 20%

112	Extensión gratuidad hasta un año (ley 21091)
18	Funcionario
30	Fundación Metas
3290	Gratuidad
2	HIJOS DE PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN
132	Juan Gómez Millas
41	Nuevo Milenio

Referencia año 2019.

7. Diagnóstico Institucional

El diagnóstico de la institución se basa en la encuesta realizada a la Institución a través de los directivos de cada área académica.

Por ser una Institución de educación superior el organismo público y autónomo que tiene por función verificar y promover la calidad de las universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica es la comisión nacional de acreditación (CNA).

La particularidad del quehacer de los centros de formación técnica obliga a la generación de pautas de evaluación específicas en el contexto

de un sistema de educación superior diversificado y un sistema de aseguramiento de la calidad que ha ido creciendo en cobertura. Dado el rol principal que este tipo de formación juega hoy en el desarrollo del país, surge la necesidad de establecer pautas de evaluación que permitan fortalecer las políticas destinadas al aseguramiento de la calidad de la formación técnica de nivel superior.

Para este establecimiento se desarrollará un diagnóstico institucional partiendo de las pautas de evaluación que estable la comisión nacional de acreditación para centros de formación técnica en Chile.

La CNA establece tres áreas de acreditación, Gestión institucional y docencia de pregrado como obligatorias para cualquier proceso de acreditación institucional, y como electiva Vinculación con el medio; para esta actividad se escogerá como estudio el área Docencia de pregrado y sus subdimensiones (I Carreras- II Docentes- III Resultados).

El instrumento utilizado para desarrollar este ítem del plan de mejoramiento fue la escala de Likert considerando una ponderación arbitraria a la serie de variables que intervienen en el análisis.

Este instrumento ha sido aplicado vía online a través de cuestionario google a directivos de las distintas áreas de la institución.

7.1 Escala utilizada para inicio de análisis.

Valor	Nivel de apreciación
1	Muy desacuerdo
2	En desacuerdo
3	No está muy seguro
4	De acuerdo
5	Muy de acuerdo

7.2 Área para análisis: Docencia de Pregrado.

7.2.1 Docencia de Pregrado.

7.2.1.1 Sub Dimensión: Carreras.

Criterio: Diseño y provisión de carreras.

Se refiere a las políticas y mecanismos eficaces para asegurar la calidad de las carreras que ofrece el centro de formación técnica. Se considera la definición y revisión de perfiles de egreso, el plan de estudios, la provisión y asignación de recursos

(materiales, didácticos y tecnológicos) y la eventual apertura de carreras y modalidades.

Prácticas observables en la Institución	Valor según apreciación				
	1	2	3	4	5
1. Se evidencia que la oferta de carreras resulta pertinente y concordante con la misión, los propósitos, recursos y capacidades institucionales.				X	
2. Las carreras de técnico de nivel superior impartidas por el centro, cumplen con lo establecido por la normativa vigente, en particular, tienen una duración mínima de mil seiscientas horas pedagógicas.					X

Criterio: Diseño y provisión de carreras.

Se refiere a las políticas y mecanismos eficaces para asegurar la calidad de las carreras que ofrece el centro de formación técnica. Se considera la definición y revisión de perfiles de egreso, el plan de estudios, la provisión y asignación de recursos (materiales, didácticos y tecnológicos) y la eventual apertura de carreras y modalidades.

Prácticas observables en la Institución	Valor según apreciación				
	1	2	3	4	5
3. La institución planifica y ajusta la oferta de carreras considerando las necesidades del mercado laboral, las características de los estudiantes y los resultados de empleabilidad obtenidos. Cuenta además con sistemas de análisis y mecanismos de apertura y cierre de carreras.			X		

4. El centro cuenta con recursos propios, instalaciones y servicios de apoyo para realizar las actividades curriculares en forma adecuada, en todas las sedes, modalidades y jornadas en las que se imparten las carreras. A la vez establece convenios que permiten el acceso a instalaciones externas para las actividades prácticas, cuando corresponda.			X		
5. Existe un sistema informatizado de registro curricular que asegura el correcto almacenamiento y administración de la información académica.				X	
6. La información generada por la institución resulta accesible a los directivos, docentes y estudiantes en aquello que les es pertinente.		X			

Criterio: Proceso de enseñanza aprendizaje.

Se refiere a las políticas y mecanismos para asegurar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje. Se considera el sistema de admisión, los métodos pedagógicos, las modalidades de enseñanza, los procedimientos de evaluación del aprendizaje y su consiguiente retroalimentación.

Prácticas observables en la Institución	Valor según apreciación				
	1	2	3	4	5

1. Los criterios de admisión son consistentes con la misión y propósitos institucionales. La institución identifica el perfil de ingreso de sus estudiantes y, en base a ello, ajusta su proceso de enseñanza aprendizaje.		X			
2. El centro realiza un seguimiento de los resultados de admisión, en base a los cuales se implementan medidas de mejoramiento.		X			
3. El centro cuenta con políticas y mecanismos para la homologación y convalidación de aprendizajes previos consistentes con los planes de estudios.			X		
4. El centro cuenta con mecanismos que permiten evaluar el aprendizaje en las diferentes actividades formativas y se adoptan medidas de mejoramiento.			X		
5. El centro define y aplica políticas y mecanismos formales para los procesos de práctica de sus estudiantes y establece convenios con las entidades pertinentes.				X	

Criterio: Innovación de contenidos.

Se refiere a la actualización de los planes de estudio en función de los avances en los procesos productivos asociados a las carreras que ofrece.

Prácticas observables en la Institución	Valor según apreciación				
	1	2	3	4	5

1. El centro de formación técnica incorpora los adelantos propios de los procesos productivos asociados a las carreras que ofrece.			X		
2. El centro incorpora en su material de enseñanza los avances provenientes del ámbito científico/tecnológico, utilizando dicho conocimiento para mejorar la calidad y pertinencia de la docencia que imparte.		X			

7.2.2 Sub Dimensión: Docentes.

Criterio: Dotación. Se refiere al número de profesores y la dedicación requerida para cubrir las necesidades de los planes de estudio de las carreras que imparte el centro en sus distintas modalidades y jornadas.					
Prácticas observables en la Institución	Valor según apreciación				
	1	2	3	4	5
1. El centro cuenta con un número y dedicación suficiente de docentes para cubrir las necesidades de la docencia de carreras.				X	
2. El centro cuenta con estrategias de reclutamiento y renovación que permiten asegurar la calidad de su cuerpo docente.					X

3. Se evidencia estabilidad en la dotación docente. De existir alta rotación, deben evidenciarse mecanismos efectivos para salvaguardar la calidad de la formación impartida.				X	
---	--	--	--	---	--

Criterio: Dotación.

Se refiere al número de profesores y la dedicación requerida para cubrir las necesidades de los planes de estudio de las carreras que imparte el centro en sus distintas modalidades y jornadas.

Prácticas observables en la Institución	Valor según apreciación				
	1	2	3	4	5
4. La dedicación de los jefes o coordinadores de carreras resulta adecuada para cubrir los requerimientos de las carreras, considerando especialmente las necesidades de atención de los estudiantes de las distintas modalidades y jornadas.					X

Criterio: Calificación.

Se refiere a los atributos de los docentes (formación, experiencia, competencias, etc.) y su pertinencia para la enseñanza de las asignaturas u otras actividades curriculares que imparten.

Prácticas observables en la Institución	Valor según apreciación				
	1	2	3	4	5
1. El centro cuenta con una dotación docente calificada y con conocimientos actualizados -con evidencia de trayectorias activas y pertinentes en el mundo del trabajo- acordes a las necesidades de los planes de estudios de las carreras impartidas.		X			
2. El centro aplica programas de seguimiento y capacitación que permiten asegurar la calidad de su cuerpo docente.		X			
3. El centro de formación técnica aplica, en forma periódica, mecanismos de evaluación del desempeño de sus docentes.				X	

7.2.3 Sub Dimensión: Resultados

Criterio: Progresión.

Se refiere al avance de los estudiantes en el plan de estudios, así como los mecanismos para adoptar acciones correctivas o de mejoramiento en dicho avance.

Prácticas observables en la Institución	Valor según apreciación				
	1	2	3	4	5
1. El centro cuenta con políticas y mecanismos que aseguran la adecuada progresión académica de los estudiantes hacia su titulación. En particular, se evaluarán las tasas de retención, tiempos de permanencia, titulación y titulación oportuna.			X		
2. El centro realiza un análisis de los factores críticos que inciden en los resultados del proceso formativo y se implementan mecanismos de apoyo en consecuencia.		X			

Criterio: Inserción Laboral.

Se refiere a la obtención de empleo por parte de los titulados y la consecuente valoración de los empleadores acerca de los conocimientos y competencias adquiridos y manifestados por éstos según su perfil de egreso.

Prácticas observables en la Institución	Valor según apreciación				
	1	2	3	4	5
1. Los titulados logran un adecuado nivel de inserción laboral, considerando el tiempo que demora su colocación, la pertinencia del área a la cual se insertan y la remuneración alcanzada por éstos.				X	

Criterio: Seguimiento de Titulados.

Se refiere a la mantención de vínculos con los titulados de la institución que retroalimentan el proyecto institucional.

Prácticas observables en la Institución	Valor según apreciación				
	1	2	3	4	5
1. El centro cuenta con un sistema formal de seguimiento de sus titulados mediante el cual recopila, sistematiza y analiza la información proveniente de éstos.		X			
2. El centro conoce los niveles de colocación laboral de sus titulados y utiliza esta información para el mejoramiento continuo de su oferta formativa.			X		

3. El centro de formación técnica considera la opinión de sus titulados para la actualización de las carreras que ofrece.		X			
---	--	---	--	--	--

8. Análisis de Resultados.

El siguiente capítulo mostrará de una manera gráfica los resultados obtenidos en la encuesta realizada.

De igual forma se enfocará en el análisis interno de la institución, es decir, comprender sus fortalezas y debilidades que posee desde la mirada del área Docencia de pregrado y sus sub-dimensiones (Carreras/Docentes/Resultados).

8.1 Resultados:

Estos gráficos muestran los datos obtenidos en la sub-dimensión del área Docencia de pregrado, específicamente: Carreras, que comprende *Diseño y provisión de carreras*; *Proceso de enseñanza de aprendizaje*; *Innovación curricular*. Docentes, que comprende *Dotación y Calificación*. Resultados, *Progresión, Inserción Laboral y Seguimiento de titulados*.

Figura 1.

Gráfico con resultados de la encuesta sobre *Diseño y provisión de carreras*.

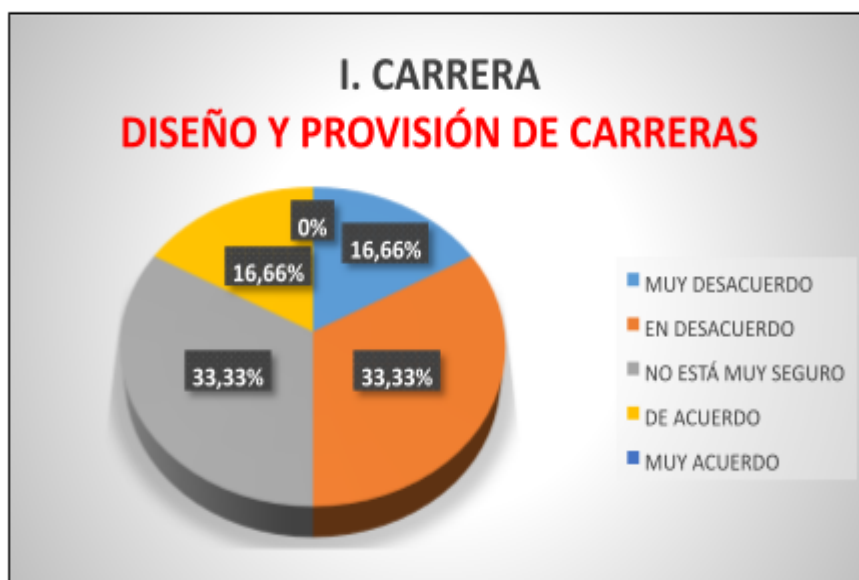


Figura 2.

Gráfico con resultados de la encuesta sobre Procesos de Enseñanza de aprendizaje.

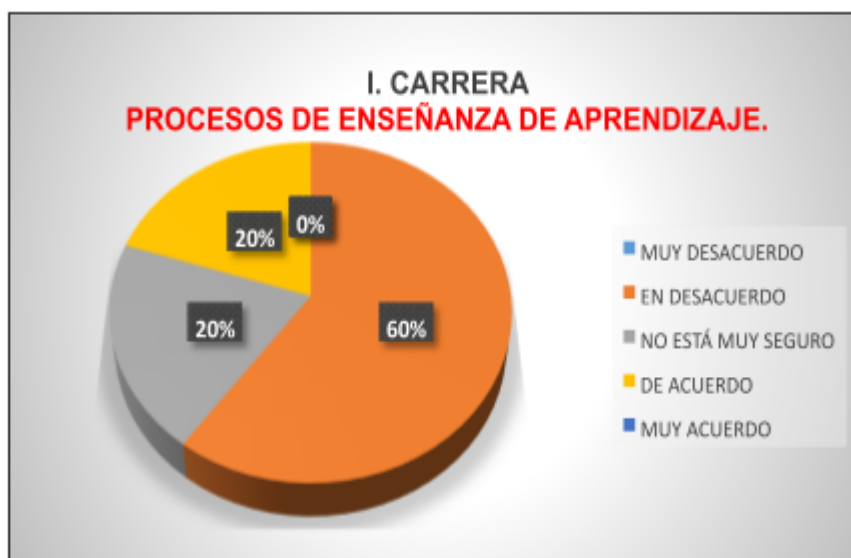


Figura 3.

Gráfico con resultados de la encuesta sobre Innovación Curricular.

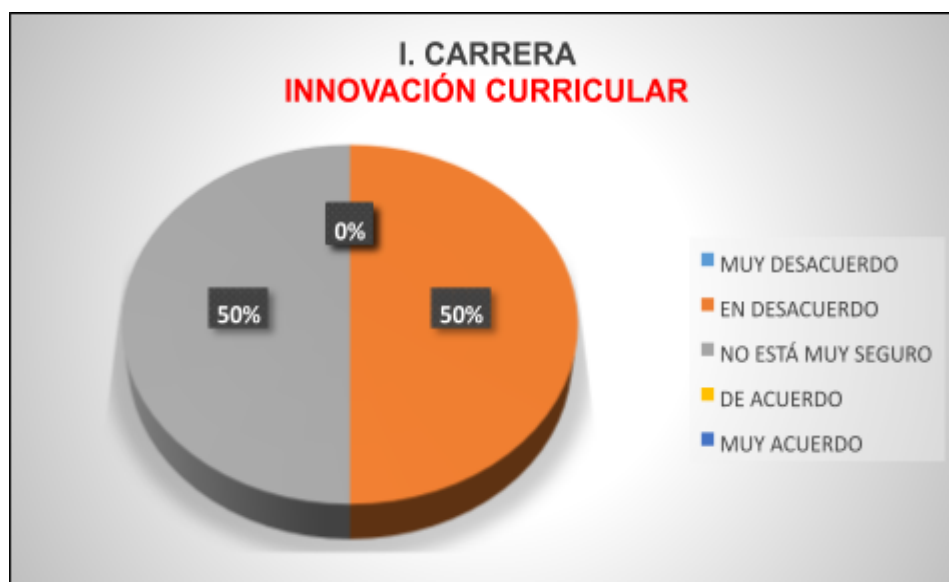


Figura 4.

Gráfico con resultados de la encuesta sobre Dotación.

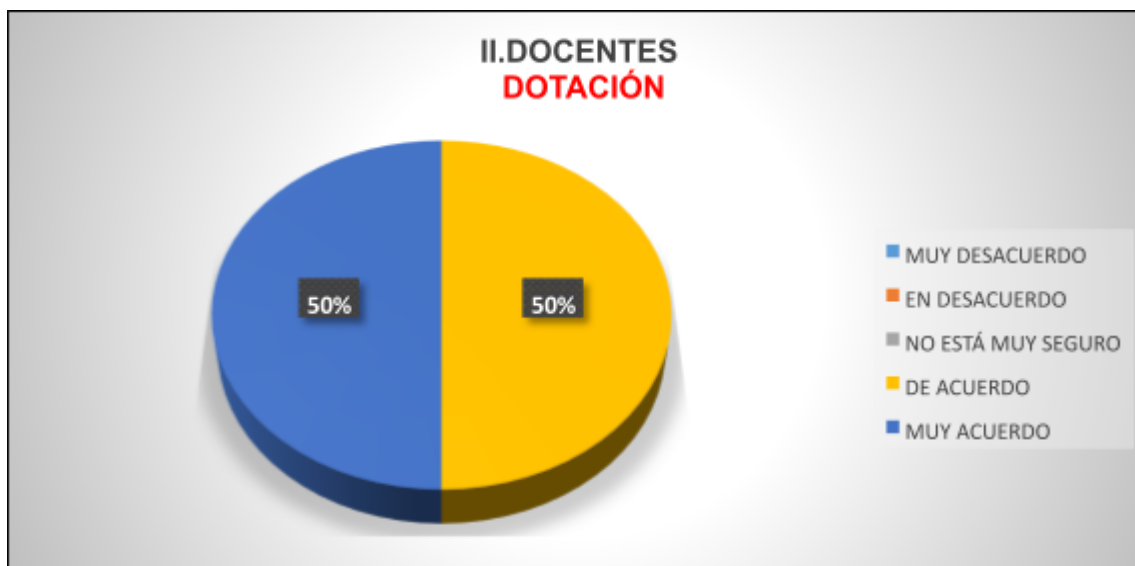


Figura 5.

Gráfico con resultados de la encuesta sobre Calificación.

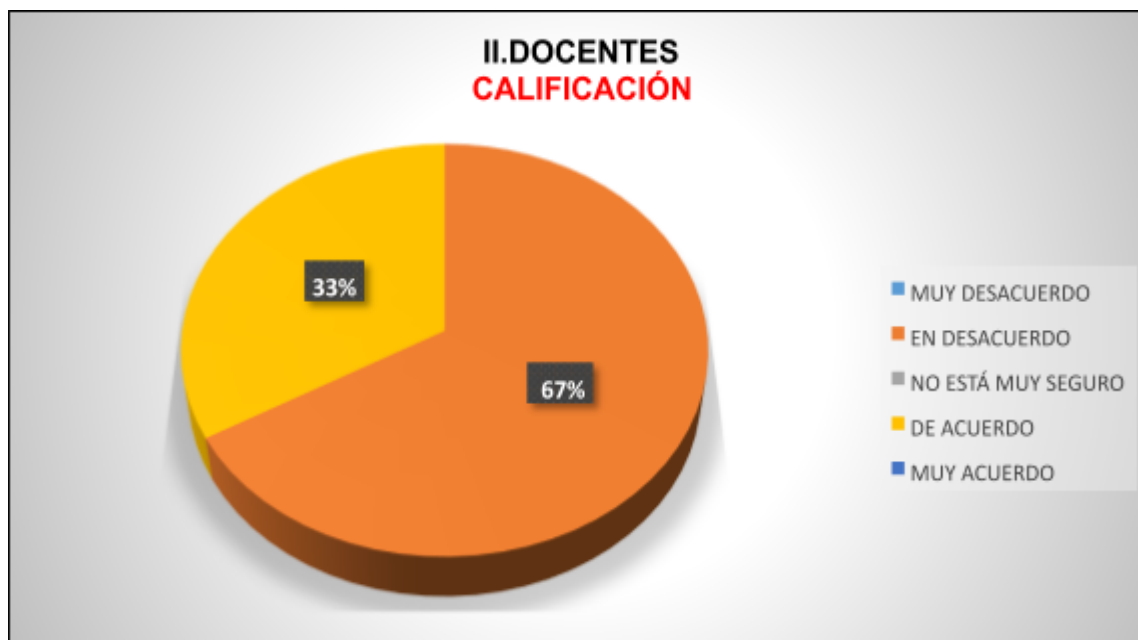


Figura 6.

Gráfico con resultados de la encuesta sobre Progresión.



Figura 7.

Gráfico con resultados de la encuesta sobre Inserción Laboral.



Figura 8.

Gráfico con resultados de la encuesta sobre Seguimiento de titulados.



8.2 Fortalezas y Debilidades:

Este análisis interno se enfocará en la dimensión: Docencia de pregrado. Primeramente, veremos la sub dimensión carreras y el criterio: Diseño y provisión de carreras.

A través de la encuesta realizada se pudo obtener las siguientes apreciaciones.

Sub dimensión: Carreras.

Criterio: Diseño y Provisión de Carreras.

Fortalezas:

Se destaca que la misión o los propósitos institucionales son reconocido por el entrevistado lo que tributa directamente a que se pueda

entender de que la institución rige sus planes de estudios según lo que declara en su plan estratégico.

El instituto cumple con las normativas vigente para el desarrollo de las carreras técnicas que imparte en la sede. Este tipo de fortaleza hace pensar que la institución es sólida y seria en sus acciones para cumplir con la comunidad educativa.

Debilidades:

La institución no es muy clara con los resultados de inserción en el mundo laboral de exalumnos de las distintas carreras.

De existir convenios con entidades públicas o privada, la comunidad educativa no es bien comunicada de estos, lo cual incide directamente en la realización de actividades importantes para el desarrollo del perfil de egreso.

Como Debilidad general, marcada, es que la información generada por la institución resulta poco accesible a los directivos, docentes y estudiantes en aquello que le es pertinente.

Criterio: Proceso de enseñanza de aprendizaje.

Fortalezas:

La institución es joven en el mercado educativo de educación superior lo cual hace que esté en fase de consolidación de algunos mecanismos y políticas para el aseguramiento de la calidad de los procesos de enseñanza de aprendizaje.

Posee mecanismos para la homologación de y convalidación de aprendizajes previos, lo cual motiva a un grupo de personas, que está capacitada en el manejo de algunas habilidades, pero que carece de preparación académica, a la inserción en el mundo académico.

Es incipiente en las evaluaciones de aprendizaje de actividades formativas.

El Centro de formación Técnica tiene alianzas en centros de prácticas importantes en la zona de Ñuble lo que garantiza el cumplimiento final que necesita el egresado de las distintas carreras técnicas.

Debilidades:

La admisión en la institución aún se encuentra una fase donde debe de fortalecer los mecanismos y políticas; Muestra debilidad en la identificación del perfil de ingreso de sus estudiantes, es decir no ahonda en ciertas características como: *procedencia de colegio de enseñanza media, nivel socio económico*.

Criterio: Innovación de contenidos.

Fortalezas:

El resultado de este criterio muestra que el CFT está creciendo educativamente para desarrollar mejor sus mecanismos en la formación y cumplimiento de planes de estudios.

La institución hace ver que incorpora innovaciones de acuerdo a las necesidades del plan de estudio estipulado por carrera.

Debilidades:

La institución no incorpora en todas sus carreras avances científico tecnológico, haciendo sentir es que algunas carreras son más importantes que otras, lo cual se puede interpretar de muy mala manera entre estudiantes y docentes.

Subdimensión: Docentes.

Criterio: Dotación.

Fortalezas.

La institución se rodea de profesionales excelentes capaces de llevar al alumno a niveles muy altos y requeridos según las exigencias laborales de la región y del país.

El CFT Chillán es referente entre las casas de estudios ya que es ícono en el sistema de reclutamiento docente siendo una característica fundamental el crecimiento profesional que brinda y su clima laboral.

Debilidades:

Un número significativo de docentes que se encuentran en la institución son profesionales que tienen mucho tiempo que no se dedican al mundo laboral de los diferentes sectores importantes para el desarrollo del país.

A pesar de contar con un programa de perfeccionamiento docente, este no se basa en programas de especialidad por carrera; este ha sido enfocado a la convivencia y distintos tipos de liderazgo en aula.

Criterio: Calificación.

Fortalezas:

La institución posee un programa de seguimiento y capacitación docente enfocado en liderazgo y convivencia en aulas de educación superior para así asegurar formación, experiencia y competencias pertinentes a la enseñanza de la asignatura.

Debilidad:

La evaluación de desempeño docente que se realiza desde la mirada del alumnado no es una acción que se compromete semestre a semestre. Lo últimos 2 años (4 semestres) no se ha realizado en la institución lo cual ha creado un ambiente de críticas estudiantiles.

Sub dimensión: Resultados.**Criterio: Progresión.****Fortalezas:**

El CFT cuenta con un grupo de tutores académicos que velan por el seguimiento y comportamiento educativo de alumnos de 1er año en las diferentes carreras para así crear una serie de instrumento de acompañamiento en debilidades detectadas causando así un sentimiento de interés en los alumnos que necesitan esta atención.

Debilidades:

La institución se enfoca a realizar seguimiento académico en el 1er año del alumno, después de este periodo las ayudantías académicas bajan en más de un 80%.

Criterio: Inserción Laboral.**Fortaleza:**

La institución posee un buen relacionamiento con las empresas de la zona de Ñuble lo cual desarrolla líneas estratégicas en las diferentes carreras del instituto para el beneficio de sus egresados en el contexto de práctica profesional y trabajo profesional.

Debilidad:

La región de Ñuble se caracteriza por ser una zona agrícola y por ser un potencial productivo para cultivos intensivos, es decir que la institución desarrolla planes de estudios que no terminan siendo primordiales para el desarrollo de la localidad.

Criterio: Seguimiento de Titulados.**Fortaleza:**

La institución ha creado un departamento que ha llamado “Desarrollo Laboral para el alumno” DLA teniendo como objetivo el seguimiento de sus egresados y titulados a través de mecanismos sencillos de comunicación entre la institución y ellos.

Debilidades:

Han sido muy pocas las instancias en la que se ha involucrado el titulado de las diferentes carreras en decisiones importantes en la conformación de planes o mallas curriculares.

La utilización como medio de comunicación entre la institución y titulados es el correo institucional lo cual es un medio no efectivo ya que se ha detectado que solo un 27% de los titulados son capaces de seguir usando esta herramienta que le brindó la institución.

9. Plan de Mejoramiento.

Este plan de mejoramiento considerará los cambios que deben de incorporarse a los diferentes procesos de la organización. Servirá de base para la detección de mejoras y permitirá el control y seguimiento de las acciones a desarrollar.

Estará pensado en las debilidades detectadas del diagnóstico institucional realizado en el área de docencia de pregrado y sus dimensiones.

Las dimensiones que conforman esta área son: Carreras; Docentes; Resultados. Este plan estará diseñado para implementarse en acciones de un año.

9.1 Dimensión, Objetivos y metas.

Tabla 1.

Dimensión	Objetivo	Meta
Carreras	Desarrollar un plan de comunicación que abarque las diferentes áreas de desarrollo estudiantil y que sea compartido con la comunidad educativa del instituto CFT Chillán.	El 85% de los docentes de la institución confirman conocer los indicadores que miden la inserción laboral de los alumnos y alumnas. El 90% de los egresados de las diferentes carreras conocen las oportunidades laborales del sector por medio del centro de desarrollo laboral de la sede.

Dimensión	Objetivo	Meta
Docentes	Medir y Organizar las diferentes necesidades académicas que posee cada área para así lograr un programa de perfeccionamiento docente enfocado en especialidades del sector productivo de la zona y del país.	El 90% de las áreas académicas entregan las necesidades de perfeccionamiento docente enfocado en la realidad socio económico del país.

Dimensión	Objetivo	Meta
Resultados	Reformular las acciones que posee la institución desde la mirada de progresión estudiantil, inserción laboral y seguimiento de titulados para generar una satisfacción entre la comunidad educativa.	Para el año 2022 la sede deberá de presentar un 75% de avance en su nuevo programa para la asegurar la progresión estudiantil. Para el año 2022 la sede deberá de contar con el 70% de valoración de los empleadores acerca de los conocimientos y competencias adquiridos según su perfil de egreso.

de

				4. Difusión a través de correo institucional a todos los interesados en esta información.	
	Proceso y de enseñanza aprendizaje	Determinar un medio para la implementación del estudio del perfil de ingreso de los postulantes a las distintas carreras de la institución con el fin de mejorar el quehacer estudiantil y desempeño docente.	75% de avance en implementación y ejecución del mecanismo o sistema que garantice el reconocimiento de perfil de ingreso de los distintos estudiantes que desean	1. Plan de visita a los principales colegios que influyen en la matrícula de la institución. 2. Levantamiento socioeconómico de los estudiantes que se encuentran en la institución. 3. Apoyar directamente la	1. Dirección de asuntos estudiantiles. 2. Directores de las distintas carreras de la institución. 3. Coordinación técnico pedagógica.

			pertenecer a la institución.	labor de Dirección de asuntos estudiantiles. 4. Notificar a los distintos docentes de las áreas académicas procedencia de alumnos, déficit de notas y en que asignaturas. 5. Plasmar información en el sistema de la institución para fácil acceso a directivos y docentes.	
--	--	--	------------------------------	--	--

	Innovación curricular.	Discutir, revisar y redefinir, en caso de ser necesario, la estructura curricular de las distintas carreras de la institución.	65% de todas las mallas curriculares de la institución habrán sido revisadas y analizadas según el contexto del perfil de egreso que deberían de lograr.	1.Convocatoria de asesores académicos por tipo de área. 2.Planeación de reuniones estratégicas para revisión de mallas curriculares entre asesores y directores. 3.Realización de check list según parámetros que indiquen los asesores pedagógicos. 4.Reunión con los principales centros	1.Asesores académicos. 2.Directores de área. 3.Docentes.
--	-------------------------------	--	--	--	---

				laborales de la región.	
--	--	--	--	-------------------------	--

Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Docentes	Dotación	Crear estrategias para el acercamiento al mundo laboral a través de programas de llamado a docentes que deseen incorporarse a la producción del sector para producir una transferencia de conocimientos.	El 65% de los profesores más antiguos de la institución participan en el programa de llamado a la reinserción del mundo laboral técnico profesional.	1.Pautar reuniones con el sector laboral de la región de Ñuble y las distintas áreas académicas de la institución. 2.Llegar a acuerdos de transferencias de conocimiento donde el estandarte sea ganar-ganar.	1.Comité ejecutivo de sede. 2.Directora de Vinculación con el medio. 3.Directores de las distintas carreras técnico profesionales.

				3.Realizar llamado a los docentes más antiguos de la institución a participar en la transferencia de conocimiento. 4.Presentar los logros de este programa a la comunidad educativa de centro de formación técnica Chillán.	
	Calificación	Aplicar semestralmente la evaluación de desempeño docente y generar	90% de cobertura en ejecución y retroalimentación de la evaluación de desempeño.	1.Aplicar la evaluación docente en semestre otoño y	1.Directores de carrera. 2.Docentes. 3.Comité ejecutivo.

		acciones en consecuencia para el mejoramiento de los mismos y posteriormente generar instancias de difusión de resultados generales no específicos de este proceso.	Difusión de acciones para mejoramiento de desempeño docente en un 98% de avance.	primavera respectivamente. 2.Realizar retroalimentación con cada docente de las áreas. 3.Firmar compromisos por parte de los profesores y las áreas comprometidas para el cumplimiento de mejoras. 4.Por medio del correo institucional difundir los resultados y	
				acciones de esta instancia.	



10.Bibliografía

- Díaz, a. m. (2019). La gestión del conocimiento: Una alternativa para la solución de problemas educacionales. Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal), 11.
- INACAP. (28 de OCTUBRE de 2020). INACAP. Obtenido de <https://portales.inacap.cl/sedes/index>
- CHILLÁN, M. D. (12 de NOVIEMBRE de 2020). Municipalidad de Chillán. Obtenido de <https://www.municipalidadchillan.cl/sitio/menu/comuna/geografia.php>
- Fernandez, M. (2005). LA INNOVACIÓN COMO FACTOR DE CALIDAD EN LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS. Madrid.
- Correa, A. M., Benjumea, M., & Valencia, A. (2019). La gestión del conocimiento: Una alternativa para la solución de problemas educacionales. Revista Electrónica Educare, 1-27.
- Donoso, G. (2017). EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICO PROFESIONAL: ACCIÓN DEL ESTADO HACIA EL MARCO DE LA REFORMA A LA EDUCACIÓN SUPERIOR. . Tesis de Grado , Santiago de Chile.
- Ast, D. (2002). Desafiando el clasismo y la idea del pensamiento deficitario en nuestras escuelas.
- Navarrete, C. (2020). Proyecto para optar al grado de Magister en Dirección y Liderazgo para la Gestión Educacional. Proyecto para optar grado de magister.

Comisión Nacional de Acreditación, CNA CHILE. (2016). Pauta de evaluación Acreditación Institucional Centros de Formación Técnica. Pauta de Evaluación.