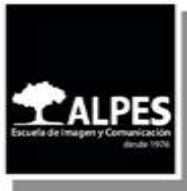
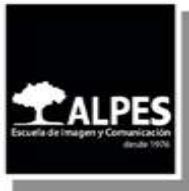


**INFORME DE
AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL
CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ALPES
Resumen Ejecutivo
2021**

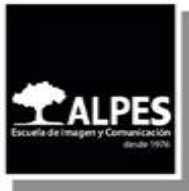


Contenido

I.	Presentación	4
II.	Marco de referencia institucional	5
1.1	Carácter del Centro de Formación Técnica Alpes	5
1.2	Misión y Visión.....	5
1.3	Propósitos institucionales	6
1.4	Plan Estratégico Institucional PEI 2015 – 2021	7
1.5	Proceso de Autoevaluación Institucional	8
III.	Gestión Institucional.....	12
3.1	Estructura organizacional	12
3.2	Capacidad de autorregulación	14
3.3	Gobierno Institucional.....	14
3.4	Gestión de Personas	15
3.5	Información institucional	16
3.6	Recursos materiales.....	17
IV.	Docencia de Pregrado.....	20
4.1	Síntesis del Modelo Educativo	20
4.2	Sello Institucional	20
4.3	Modelo Educativo: fundamentos, revisión y ajustes	21
4.4	Currículum basado en competencias.....	22
4.5	Enfoque pedagógico centrado en el estudiante.....	23
4.6	Estrategias y metodologías activas para el aprendizaje	23
4.7	Evaluación orientada al aprendizaje.....	24
4.8	Formación vinculada con el mundo laboral.....	24
V.	Gestión del Cuerpo Docente	25
5.1	Evolución de la planta docente	25
5.2	Calificación de la planta docente	26
5.3	Evaluación Docente	28
5.4	Procesos Relevantes	30
5.4.1	Admisión de estudiantes	30
5.4.2	Perfil del Estudiante ALPES, proceso 2021	31
5.4.3	Beneficios Becas ALPES	32



5.4.4	Servicios al estudiante.....	33
VI	Efectividad y Resultados del Proceso de Formación	35
6.1	Tasa de retención	35
6.2	Tiempo de permanencia (Cohortes 2014 – 2018)	36
6.3	Titulación y titulación oportuna.....	37
6.4	Resultados de empleabilidad	37
7.	Síntesis Evaluativa	41
7.1	Fortalezas	41
7.2	Debilidades	43
7.3	Plan de Mejoras	44



I. Presentación

CFT Alpes, como Centro de Formación Técnica privado, está llamado a dar garantía de la calidad de sus procesos formativos. El proceso de acreditación es un compromiso institucional con la calidad y, da fe que sus resultados han permitido una instancia de aprendizaje institucional, con la colaboración de directivos, docentes, estudiantes, empleadores y personal administrativo involucrado, colaborando en los distintos ámbitos en que se desarrolló esta autoevaluación

Nuestro primer logro, como institución de educación superior, fue nuestra autonomía la que permitió una revisión profunda de nuestros procesos, considerando como eje articulador el proceso de enseñanza aprendizaje con los primeros pasos en el desarrollo de una planificación estratégica para nuestra institución, desde ese momento, CFT Alpes se propuso transitar desde una gestión de carácter reactivo a otra de carácter proactivo con propósitos y fines para la orientación de las decisiones estratégicas institucionales.

En este contexto, CFT Alpes tomó la decisión someterse a un proceso de autoevaluación institucional con fines de acreditación ante la CNA, para lo cual era necesario contar con una unidad encargada del aseguramiento de la calidad de la institución y del diseño del proceso autoevaluativo, la Dirección de aseguramiento de la Calidad. Por lo cual se presentó al concurso del Ministerio de Educación bajo la modalidad de FONDO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2019 CAL 19102 para la obtención de los fondos necesarios.

CFT Alpes se caracteriza por su larga trayectoria en el ámbito de las artes y la comunicación, formando Técnico de Nivel Superior competentes. Del mismo modo nuestra labor formativa se ha desarrollado en el tiempo siendo capaces de desarrollar diferentes programas formativos contribuyendo al bienestar social y económico del país.

Patricia Urzúa Davis
Rectora

II. Marco de referencia institucional

Los conceptos de Visión, Misión y Valores del CFT Alpes surgieron de un trabajo consensuado de la comunidad Alpes y orientan la Planificación Estratégica Institucional.

La misión y visión guían el actuar de la institución, permite orientar los propósitos institucionales y el desarrollo de la planificación estratégica con sus diferentes planes de acción, permitiendo definir el futuro de la institución y fundar los elementos claves como los procesos de enseñanza, generación de redes y sustentabilidad. Los propósitos institucionales establecen los objetivos que guían el desarrollo de la misión institucional.

1.1 Carácter del Centro de Formación Técnica Alpes

El CFT se encuentra ubicado en la ciudad de Santiago, en la calle República en el Barrio Universitario, sede en la que desarrolla la totalidad de sus actividades docentes, albergando actualmente a 153 estudiantes en las 4 carreras que ofrece y más de 881 titulados. Cuenta con la colaboración de 22 docentes, todos con formación especializada y amplia experiencia en el mundo de las comunicaciones, la fotografía y las artes visuales. La gestión del CFT se realiza con el apoyo de 9 funcionarios que desempeñan las tareas estratégicas, tácticas y operativas necesarias para la formación de nuestros estudiantes.

La misión de ALPES Escuela de Imagen y Comunicación se fundamenta en una mirada humanista, integral, innovadora y creativa respecto a su área de acción educativa, teniendo como foco de desarrollo constante, el abordaje de las necesidades del mundo actual.

1.2 Misión y Visión

MISIÓN CFT ALPES

Nuestra Misión es construir un espacio de aprendizaje para nuestros estudiantes con el fin de formar Técnicos de Nivel Superior, creativos, proactivos y técnicamente aptos en el ámbito de la comunicación y las artes, que aporten al mundo de la imagen una mirada profundamente comprometida con su entorno social

VISIÓN CFT ALPES

Alpes aspira ser reconocida como la Escuela de Imagen y Comunicación técnica de referencia a nivel nacional, comprometida con una formación de calidad y por su capacidad de generar un espacio independiente de enseñanza, difusión y debate en la Comunicación Visual

1.3 Propósitos institucionales

Formación

- Formar técnicos de nivel superior con base cultural, espíritu emprendedor, creativo, con carga valórica y ética.
- Mantener un Modelo Educativo actualizado y pertinente, que desarrolle en los estudiantes las competencias requeridas para el mundo del trabajo, con vocación por la expresión plástica, comunicacional y social.

Gestión Institucional

- Velar por la idoneidad y calificación profesional de los docentes y la actualización permanente de los planes de estudio. Al mismo tiempo ser consecuentes con la misión, visión y proyecto institucional a través de las metodologías, sistemas de evaluación y actividades pedagógicas.
- Desarrollar una generación y administración de recursos eficientes, que facilite el desarrollo del proyecto, a través de la distribución de ellos para personal calificado a nivel directivo, docente y administrativo, infraestructura, equipamiento, material de apoyo, extensión, comunicaciones y difusión, de tal forma que en su conjunto permitan un resultado del más alto nivel.

Extensión

- Fomentar la participación de la institución y los diferentes estamentos de la comunidad, en actividades de perfeccionamiento, seminarios, concursos, eventos en general, en actividades externas vinculadas a las diferentes áreas de nuestro quehacer específico.
- Establecer vínculos a través de convenios e intercambiar experiencias con instituciones, organizaciones y/o empresas del ámbito educativo, artístico, cultural, investigativo, social y gubernamental entre otras, así como a través de la prestación de servicios de nuestros alumnos.

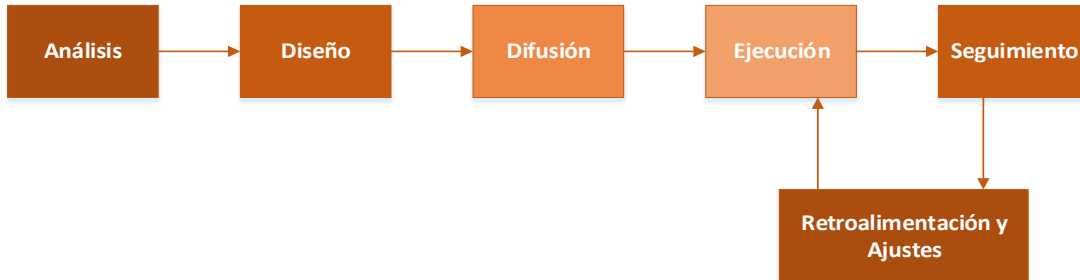
1.4 Plan Estratégico Institucional PEI 2015 – 2021

El ejercicio de actualización del Plan Estratégico Institucional ratificó la relevancia de los Ejes y Objetivos Estratégicos para su logro.

Los ejes estratégicos definidos son: **Eje Proceso Formativo, Eje Estratégico Gestión Institucional y Eje Estratégico Extensión Institucional.**

EJES ESTRATÉGICOS INSTITUCIONAL		
EJE PROCESO FORMATIVO	EJE ESTRATÉGICO GESTIÓN INSTITUCIONAL	EJE ESTRATÉGICO EXTENSIÓN INSTITUCIONAL
Alpes expresa su responsabilidad de entregar y mantener un proceso formativo, sustentado en un mecanismo eficiente de aseguramiento de la calidad y de mejora continua que le permita entregar educación de calidad a la comunidad en general. En este sentido, Alpes se adscribe a las iniciativas que buscan la acreditación de la calidad de todos los procesos involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	Alpes sustenta su quehacer organizacional en la eficiencia y eficacia de sus procesos internos orientando su gestión institucional considerando la optimización en el uso de los recursos humanos y financieros, hacia el logro de su misión y de la sustentabilidad financiera.	Dar a conocer las diversas actividades que Alpes desarrolla en el ámbito del arte, la cultura y las comunicaciones, con el fin de acercar y promover estas actividades en la sociedad, mostrando así la continua labor de extensión que se realiza en la institución. Desarrollar proyectos que aporten al crecimiento regional y nacional, a partir de redes y convenios de las escuelas y carreras y otras unidades académicas con empresas, instituciones, estado y egresados, logrando, de esta forma, mejorar la imagen que Alpes proyecta en el medio.

El proceso para la construcción del PEI 2015 –2021, contó con la participación de los diferentes actores claves que permitieron desarrollar el análisis, el FODA y todos los elementos que dieron origen al plan actual, de acuerdo con el esquema siguiente se observa el proceso realizado para la elaboración, seguimiento y retroalimentación.



Uno de los objetivos centrales del proceso de actualización del Plan Estratégico Institucional fue determinar prioridades de desarrollo institucional.

Lo que, en otras palabras, quiere decir:

- i) concentrar esfuerzos y recursos de la institución en torno a aquellos objetivos que parecen claves para enfrentar con éxito el entorno altamente competitivo del Sistema de Educación Superior,
- ii) potenciar fortalezas y enfrentar debilidades en torno a objetivos tras los cuales se moverá el conjunto de la institución,
- iii) promover un punto de inflexión en la gestión institucional, saliendo del modelo de "las cosas siempre se han hecho así" e innovar en materia de prácticas para la consecución de objetivos clave para nuestro futuro.

Respecto de las características del PEI vigente como el que se está desarrollando, de su estructura y proceso de formulación pueden destacarse las siguientes conclusiones:

- Se cautela y considera la consistencia con la Misión, Visión y Propósitos Institucionales.
- Las líneas de acción están asociadas a metas y plazos específicos.
- Se establece un mecanismo de monitoreo y seguimiento del avance en el logro de las metas.
- Se especifican los recursos necesarios, distinguiendo los que se asignan por presupuesto de operación, comprometiendo recursos y capacidades institucionales.

1.5 Proceso de Autoevaluación Institucional

El desarrollo del Proceso de Autoevaluación Institucional se basó en la verificación y evaluación de la existencia y aplicación de mecanismos de aseguramiento de la calidad de los principales procesos institucionales y evaluar los resultados de la gestión institucional y de la docencia de pregrado, a fin de establecer un plan de mejora que permita avanzar hacia el cumplimiento de la misión, visión y propósitos institucionales, de los criterios de acreditación para los centros de formación técnica y la obtención de la primera acreditación institucional.

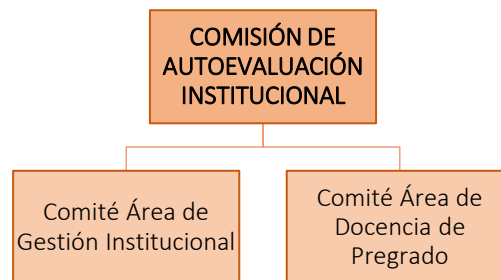
El Proceso de Autoevaluación Institucional se enmarca en la importancia que le atribuye la Política de Aseguramiento de la Calidad a los procesos de autoevaluación institucional como herramientas

de gestión, y al Sistema de Aseguramiento de la Calidad que se encuentra en proceso de formalización e implementación.

El Comité de Autoevaluación Institucional junto a una asesoría técnica especializada, desarrollaron el proceso de autoevaluación, en el marco de los criterios de autoevaluación institucional de la CNA para CFT y los elementos centrales de la institución. Durante el año 2020 se constituyeron los Comités del Área de Gestión y el Comité del Área de Docencia, de acuerdo con los documentos en los que la CNA orienta los procesos de evaluación interna con fines de acreditación. Se consideraron subcomisiones específicas de trabajo para el análisis y evaluación de los criterios que así lo requerían. Para conformar cada equipo de trabajo se consideró integrar personal de los diferentes niveles de toma de decisiones (estratégica, táctica y operativa), y de las diferentes unidades relacionadas con el respectivo criterio bajo análisis. Lo anterior con el propósito de lograr equipos multidisciplinarios y transversales a la institución, con la participación de autoridades, directivos, docentes, jefes de área, representantes de los estudiantes de las áreas de fotografía e Ilustración. Ambos comités en sus respectivas áreas realizaron un análisis reflexivo y crítico de cada uno de los criterios, logrando definir fortalezas, debilidades y aspectos de mejora.

La Comisión de Autoevaluación Institucional tuvo un rol activo en la formulación de la metodología de autoevaluación, el seguimiento del proceso y en instancias de ajuste. Cabe señalar que todas las autoridades de CFT ALPES participaron en las distintas actividades realizadas como parte del proceso de autoevaluación, a las que además se incorporaron estudiantes.

En la figura siguiente se presenta esquemáticamente la estructura organizativa del proceso de autoevaluación institucional. Se debe tener en cuenta que durante el proceso se levantaron subcomisiones en las que se analizaron diversos temas específicos.



Los equipos de trabajo, de acuerdo con los términos de referencia entregados, desarrollaron las siguientes etapas:

- a. **Verificación de los criterios relacionados con el área a evaluar:** Identificación de las políticas, objetivos, metas, e indicadores relativos al área de los procesos involucrados, y de sus responsables e intervinientes.
- b. **Evaluar los resultados del área:** Identificación de los resultados exhibidos en el área, y del grado de cumplimiento de los objetivos y metas planteados. Consideró además el análisis de las desviaciones detectadas, la identificación de sus causas, y de los mecanismos que permiten verificar su ajuste.
- c. **Desarrollar el análisis crítico de la información resultante:** Identificación de las principales fortalezas y debilidades del área.
- d. **Proponer las bases para un Plan de Mejora del Área.**

El conjunto de informes finales por comisión fueron la base fundamental para la elaboración del informe de autoevaluación institucional y plan de mejora final.

Etapas del proceso de Autoevaluación Institucional

El Proceso de Autoevaluación Institucional se realizó según las directrices señaladas en la Guía para Centros de Formación Técnica definido por la Comisión Nacional de Acreditación CNA- Chile, y contempló el desarrollo de las siguientes etapas:

- a) **Diseño de la Metodología:** Para asegurar la aplicación de la metodología diseñada, y orientar a cada equipo de trabajo en el proceso, se realizaron talleres de capacitación. Asimismo, como herramienta de apoyo colaborativo y coordinado, se estableció un sitio de trabajo online, en la que los integrantes de la comisión de autoevaluación institucional y de áreas tienen participación directa con contenidos relativo al proceso de autoevaluación.
- b) **Levantamiento de información:** El proceso de consulta a informantes clave contempló el diseño y aplicación de encuestas, además, se realizaron reuniones con informantes claves, con las siguientes participaciones:

Informantes Clave del proceso de Autoevaluación Institucional			
Directivos	100%	Docentes	100%
Estudiantes	52%	Titulados	36
Empleadores	5	Colaboradores	100%

Otros mecanismos para asegurar la participación de los diferentes informantes claves, fueron las jornadas informativas, de reflexión y análisis crítico, “FODA”, coordinadas por el Comité de Autoevaluación Institucional, en las que participó todo el personal CFT ALPES.

- c) **Análisis Crítico:** Cada comité trabajó con pautas de trabajo en los que se realizaron los análisis correspondientes a cada criterio considerando diferentes elementos como los resultados del levantamiento de información cualitativa y cuantitativa, documentos institucionales, políticas, reglamentos y procedimientos.

Con el propósito de efectuar seguimiento, verificar el estado de avance del proceso, e identificar los ajustes necesarios, para cada equipo de trabajo se contempló la elaboración y entrega de un informe de avance. Adicionalmente, hacia el final del proceso se realizó la jornada reflexiva “Charla Informativa de la Calidad CFT ALPES”, instancia en que cada equipo de trabajo presentó a la audiencia el avance y los resultados obtenidos a la fecha.

- d) **Elaboración del informe de autoevaluación institucional y Plan de Mejora:** La elaboración final del Informe de Autoevaluación Institucional y Plan de Mejora consideró el formato de informe consensuado en la etapa de diseño de la metodología, los informes finales de cada equipo de trabajo, las conclusiones obtenidas por la evaluación por dimensión. Las fortalezas y debilidades identificadas en cada área se sometieron a análisis y priorización, como antecedente fundamental para la elaboración del Plan de Mejoras, que en su versión final se validó por la Rectoría.

- e) **Socialización del Informe de Autoevaluación Institucional y Plan de Mejora:** Para la comunicación del proceso de Autoevaluación Institucional, se puso a disposición de la comunidad de CFT ALPES un Resumen Ejecutivo en la página web de la institución y a través de los correos electrónicos.

La socialización del Informe de Autoevaluación Institucional contempló las audiencias objetivo y las actividades que se indica a continuación:

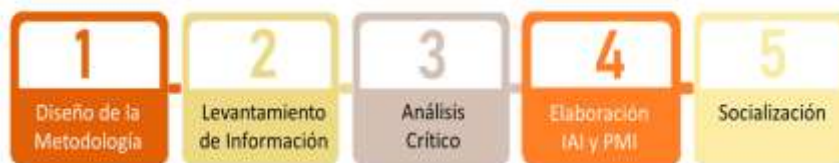
- Jornadas de socialización con funcionarios, docentes y estudiantes.
- Socialización del Resumen ejecutivo del IAI y PM a titulados y empleadores.
- Socialización por medio de redes sociales de las principales conclusiones.
- Sitio web institucional.

El proceso de autoevaluación consideró la movilización de diversos esfuerzos de todos los integrantes de la comunidad institucional, con el fin de desarrollar un proceso que fue muy participativo, debidamente difundido y socializado, la información estuvo a disposición de la comunidad institucional a través de diversos canales y acciones, cautelando el acceso de todos a los resultados e información pertinente, lo que influye positivamente en el grado de conocimiento, apropiación y compromiso.

El proceso de autoevaluación fortaleció la capacidad de análisis crítico del CFT, como se demuestra a lo largo del informe y en la identificación de fortalezas y de las debilidades que dan origen a las propuestas de mejora.

Fue un proceso planificado, como se aprecia en la carta Gantt y los distintos documentos de respaldo que se adjuntan, que contó con un claro compromiso y liderazgo de la dirección superior y la coordinación técnica de la Dirección de Aseguramiento de la Calidad.

Durante el proceso se generó abundante evidencia que sustenta los juicios evaluativos emitidos y se realizaron consultas a diversos informantes clave, en procesos formales de levantamiento de información.



Etapas del proceso de autoevaluación CFT ALPES



III. Gestión Institucional

3.1 Estructura organizacional

La estructura organizacional se define de acuerdo con lo establecido en los estatutos (escritura de constitución), los que distribuyen los distintos poderes y ámbitos decisional en los niveles: político, estratégico, táctico y operacional.

La estructura organizacional contempla unidades técnicas especializadas para el desarrollo de las funciones de la docencia, la gestión del Centro y el aseguramiento de la calidad, dotadas de profesionales calificados y destinados formalmente al desarrollo de esas funciones. De esta forma, la estructura orgánica contempla una Dirección Académica, una Dirección de Aseguramiento de la Calidad, una Dirección de Administración y Recursos Humanos y una Dirección de Extensión y Comunicaciones, todas ellas dependientes de la rectoría.

La orgánica institucional es funcional a los propósitos y adecuada para una institución del tamaño del Centro y considera la siguiente estructura:

Consejo Directivo: Propone y orienta las políticas, objetivos y líneas de acción del Centro de Formación Técnica ALPES, aprueba el presupuesto anual, y supervisa al más alto nivel de funcionamiento.

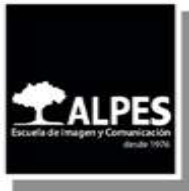
Rector: Planifica, dirige y controla la marcha académica y administrativa del CFT. Designa a las autoridades unipersonales, directores de área y de las otras unidades académicas, así como a los funcionarios; dispone su remoción en conformidad a las normas vigentes.

Directores de Gestión: Autoridades superiores, y colaboradoras directas de la Rectora en las actividades académicas, administrativas, financieras y de calidad. Son cargos de confianza, designados por la Rectora.

Director Académico: Depende directamente de Rectoría. Es la máxima autoridad académica del Centro Gestiona y desarrolla las actividades relacionadas con los procesos de enseñanza aprendizaje y el desarrollo académico de las carreras. Es el responsable de la planificación, coordinación, supervisión y evaluación del área académica.

Director de Administración y Gestión de RRHH: Depende directamente de rectoría y tiene la responsabilidad de Garantizar la entrega de servicios de calidad y excelencia coordinando adecuadamente las áreas de, Finanzas, Contabilidad, Administración General y Gestión de Recursos Humanos, asegurando que la institución cuente con las personas y recursos que requiere de acuerdo con los objetivos estratégicos y lineamientos institucionales.

Director de Aseguramiento de la Calidad: Depende directamente de rectoría y es el responsable de gestionar y desarrollar las acciones relacionadas con el aseguramiento de la calidad institucional y de carreras de acuerdo con su Plan Estratégico Institucional y lo establecido en Política de Aseguramiento de la Calidad. Lidera y controla los procesos de autoevaluación y acreditación.



Director de Comunicación y Extensión: Responsable del diseño y la gestión de la estrategia de comunicación interna y externa de la institución. Esta tarea se canaliza a través de un plan de comunicaciones que incluye toda la información necesaria para llevar a cabo la gestión.

Director de Escuela: Responsable de la planificación, coordinación, supervisión y evaluación del área académica de las Carreras de su unidad de acuerdo con los programas académicos, objetivos y normas de la Institución.

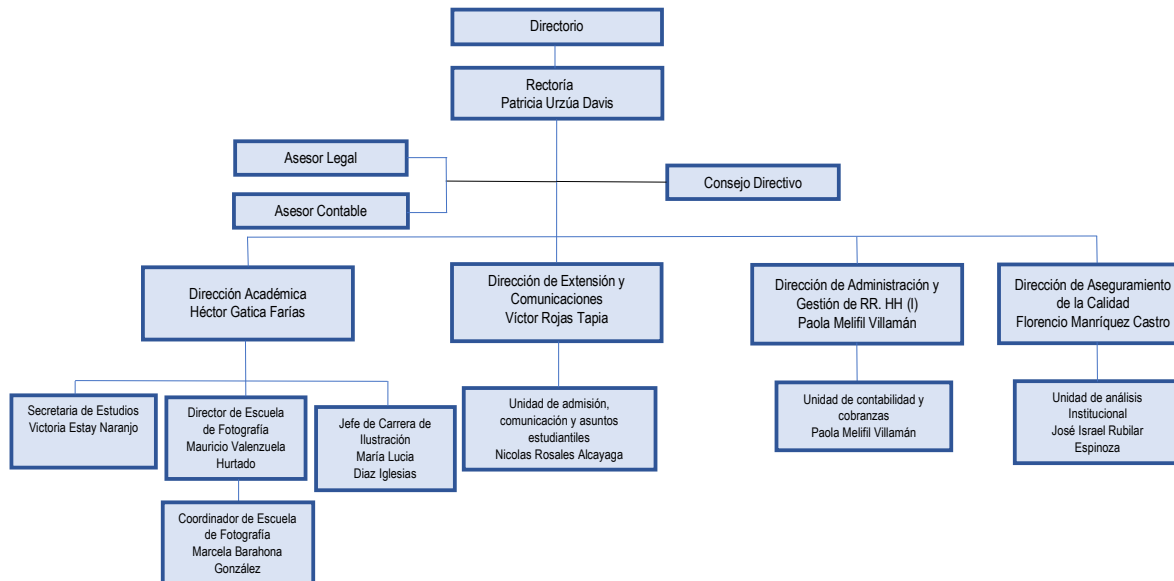
Secretaría de Estudios: Es la autoridad administrativo-docente dependiente de la Dirección Académica. Es el encargado de dar apoyo administrativo en las actividades académicas docentes y estudiantiles, funciones de registro y archivo de la documentación oficial sobre las actividades curriculares de sus estudiantes. Responsable del Proceso de Titulación.

Jefe de Carrera: Responsable de la planificación, coordinación, supervisión y evaluación de su carrera de acuerdo con los programas académicos, objetivos y normas de la Institución. Supervisa y apoya la gestión académica y administrativa de su carrera.

Coordinador de Escuela: Supervisar y apoyar la gestión académica y administrativa de las Carreras de a su cargo, de acuerdo con los programas académicos, objetivos y normas de la Institución.

Organigrama Institucional

A continuación, se muestran los cargos más relevantes de la organización de CFT Alpes.



3.2 Capacidad de autorregulación

A partir del año 2020, se fortalecen los mecanismos de aseguramiento de la calidad y da inicio al desarrollo del Sistema de Aseguramiento de la Calidad, con el fin de garantizar que las actividades desarrolladas contribuyan a mejorar el desempeño de los procesos definidos, a través del cumplimiento de los mecanismos de aseguramiento de la calidad. Este propósito está alineado con la Política de Aseguramiento de la Calidad, la Misión y la Visión de CFT ALPES. En este punto cabe señalar que el 80% de los docentes estima que los mecanismos de aseguramiento de la calidad de la docencia funcionan satisfactoriamente.

Se actualizó la Política de Aseguramiento de la Calidad Institucional, la cual se desprende alineadamente a las declaraciones de la misión, visión y estrategias institucionales, y cuyo objetivo es fortalecer la cultura de autoevaluación y autorregulación en CFT ALPES, como parte inherente a todos los procesos institucionales, para avanzar sostenidamente en el mejoramiento de la calidad. Para ello, se toma como referencia el cumplimiento satisfactorio de criterios nacionales emanados de la Comisión Nacional de Acreditación CNA-Chile.

Adicionalmente, para reforzar la capacidad de autorregulación, se conforma, en el año 2021, la Dirección de Aseguramiento de la Calidad, que tiene la responsabilidad de conducir los procesos de calidad con atribuciones suficientes, respaldo de la autoridad, y de dependencia directa de la rectoría, cuya función principal es generar las directrices en materias de aseguramiento de la calidad, y colaborar con las unidades en sus procesos de mejora continua.

3.3 Gobierno Institucional

El CFT ALPES cuenta con una estructura de gobierno basada en un sistema matricial, funcional y coherente a sus propósitos, contempla en ella cuerpos colegiados y autoridades unipersonales. Dispone de un sistema de gobierno eficaz y eficiente para el logro de su misión y fines institucionales, asegurando el cumplimiento de las metas estratégicas definidas, con respeto a los valores que inspiran y orientan todas las acciones del CFT ALPES.

Lo anterior, se traduce en que las decisiones relativas a las directrices institucionales, definición de políticas, los programas de desarrollo y las relaciones institucionales de carácter general, quedan radicadas principalmente en la Rectoría. La implementación de dichas políticas y el resguardo de los niveles de calidad recaen principalmente en los directores de escuela y jefes de carreras.

Esta organización se complementa con las escuelas, unidades bajo la conducción de los directores de escuela, que implementan las políticas académicas institucionales generales que se han definido y colaboran en su definición. También promueven y llevan a cabo acciones propias de las carreras agrupadas bajo su dependencia.

Con el objeto de una mayor y mejor gestión institucional tanto en el ámbito administrativo como académico se establecen cuatro niveles organizacionales, y define una estructura a través de órganos colegiados y autoridades unipersonales:

Nivel	
Político (P)	Establece las orientaciones de largo plazo de la Institución
Estratégico (E)	Define los lineamientos sobre cómo alcanzar la misión y visión institucional y los objetivos estratégicos
Táctico (T)	Implementan las acciones necesarias para alcanzar los objetivos definidos
Operativo (O)	Corresponde a las acciones concretas de ejecución

3.4 Gestión de Personas

La Dirección de Administración y Gestión de RRHH, enmarcada en las políticas institucionales, es el área institucional encargada de gestionar los procesos de reclutamiento, selección, contratación, capacitación, evaluación y desvinculación del personal académico y administrativo, en función de diferentes mecanismos de aseguramiento de la calidad definidos para estos efectos.

Para dar cumplimiento a lo anterior, el CFT definió su política de gestión de recursos humanos que tiene como propósito mantener y desarrollar personal calificado para dar cumplimiento a los objetivos estratégicos, propósitos institucionales, misión y visión. El objetivo central de la formalización de estos procesos es garantizar la satisfacción de los requerimientos en lo relativo a las competencias para cada cargo, acorde con las políticas y valores institucionales.



3.5 Información institucional

CFT ALPES cuenta con un sistema de información institucional de calidad, confiable y segura que le permite gestionar y tomar decisiones para dar cumplimiento a sus propósitos, para ello, como parte del mejoramiento continuo de la institución, durante el año 2020 se configura la unidad de Análisis Institucional, lo que ha permitido un mayor desarrollo en el área, tanto a nivel interno como externo.

Para la gestión académica y todos los indicadores asociados a ella se utiliza U+ Net de Bettersoft, el que se utiliza ampliamente en diferentes instituciones de educación superior y ha sido validado por el medio como una herramienta confiable y eficiente para los procesos académicos.

Entre sus principales funcionalidades, el sistema U+ Net permite planificar la docencia y los recursos docentes, y efectuar seguimiento del desempeño académico de los estudiantes, apoyando de esta forma en lo académico y de gestión. Opera en ambiente Windows sistema que permite a funcionarios, profesores y estudiantes el acceso vía web a las funcionalidades del sistema y desde cualquier dispositivo.

El sistema descrito contempla acceso restringido a la información que registran para un conjunto de usuarios predefinidos de acuerdo con el perfil del cargo que ocupan, lo que permite resguardar el uso de datos.



El Centro cuenta con sistemas de información de carácter híbrido, en los que se combinan herramientas digitales y registros en soporte físico tanto en la gestión académica como en la administrativa.

Adicionalmente, el CFT ALPES cuenta con una herramienta para la gestión financiera y de

recursos humanos llamado Flexwin que permite manejar la contabilidad, cobranza, cotizaciones y estadísticas, en un ambiente fiable y eficaz para el desarrollo de la gestión institucional.

3.6 Recursos materiales

Para asegurar el cumplimiento de la misión, propósitos institucionales y Plan Estratégico Institucional, concentramos nuestros esfuerzos en planes de inversión que respondan a los requerimientos tecnológicos que satisfagan las necesidades formativas de nuestros estudiantes y los recursos requeridos para la función docente y administrativa.

Con presupuesto propio se ha logrado equipar y renovar laboratorios, estudios y software específicos, para satisfacer el proceso formativo en las carreras de Fotografía e Ilustración. Adicionalmente para el apoyo de la enseñanza, contamos con salas equipadas con computadores y pantallas, plataforma U+, Microsoft y conexión a internet.

Recurso	Detalle
Microsoft Windows 10 versión educacional	Todos los computadores están bajo licenciamiento Microsoft en versión Windows 10 Educacional, que corresponde a una versión completa de características empresariales enfocada a la educación. Permite la conexión a escritorio remoto, uso de credenciales individuales de acceso que facilita el uso compartido de los equipos.
Microsoft Office 365 para instituciones educativas.	Luego de una gestión de la institución, CFT ALPES se acreditó ante el distribuidor Microsoft la condición de centro educativo reconocido por el Estado, permitiendo de esta manera ingresar al programa global de apoyo para instituciones educativas concretando en la obtención de licenciamiento a costo cero para docentes y estudiantes. Esta plataforma, integra a los ya reconocidos softwares de ofimática como Word, Excel y PowerPoint una serie de herramientas que favorecen el desarrollo educativo tales como acceso individual a almacenamiento en la nube con la aplicación OneDrive, fortalecer los trabajos colaborativos o facilitar la aplicación de test, encuestas y evaluaciones con la aplicación Forms.
Adobe Creative Cloud 2021	Corresponde a una suite de aplicaciones gráficas de carácter profesional entre las que se incluyen Photoshop, InDesign, Illustrator, Lightroom entre otras. Estas aplicaciones son de uso continuo en los programas formativos de todas las carreras y están disponibles para su uso en equipo computacionales acondicionados especialmente para su correcto desempeño en los laboratorios digitales implementados por la institución. Este recurso está licenciado bajo condición de uso educativo, lo que permite a los estudiantes y docentes, mediante gestión de la institución, acceder a su propia suite a un valor muy reducido.
Biblio	Es un software gratuito de gestión bibliotecaria que actualmente actúa en una instalación local bajo el control de la encargada de Biblioteca. Este software permite manejar el inventario de títulos y volúmenes, así como llevar el control de los préstamos.
Virtual Lighting Studio	Es una aplicación de código abierto que permite iluminar de forma interactiva un modelo con múltiples luces y ver sus efectos combinados. Se puede utilizar libremente como una herramienta de aprendizaje para la iluminación en fotografía, la pintura, el cine o la computación gráfica mediante la simulación de un completo estudio fotográfico.

Es importante el valor de esta herramienta para el ensayo de plantas lumínicas de parte del alumnado, pero ha sido aún relevante su uso como metodología paliativa en el contexto de la educación a distancia, permitiendo a los estudiantes simular desde sus computadores las condiciones de los estudios in situ que por motivos de restricciones no han podido ser usados de forma regular.

Para efectos del desarrollo de las actividades académicas, el CFT ALPES cuenta con los siguientes recursos de infraestructura:

Uso docencia	Cantidad	m ²	Capacidad de estudiantes X jornada
Salas de Clases	5	148	118
Talleres	2	101	50
Laboratorios Fotográficos	2	18	11
Laboratorio Computación	1	30	15
Estudios Fotográficos	2	50	14
Sala multiuso	1	43	30
Biblioteca	1	54	5
Sala de Estudios	1	37	15

Se dispone de instalaciones administrativas y de servicios acorde a las necesidades de la gestión institucional, tema validado y valorado por el 100% de los colaboradores que estiman que la infraestructura de la institución es adecuada para las actividades administrativas. Los profesores cuentan con una sala de profesores para el desarrollo de actividades extra-aula y administrativo docentes. El 90% de los docentes estima que la infraestructura del CFT permite un adecuado desarrollo de la docencia.

Para los estudiantes, además, se cuenta con una cafetería y con espacios de esparcimiento en los patios dispuestos para ello.

Las instalaciones, ubicadas en el Barrio Universitario, corresponden a un inmueble arrendado cuyo uso está garantizado por un contrato de arriendo a 15 años plazo, recientemente renovado.

Para el desarrollo de sus actividades académicas, la institución pone a disposición de los estudiantes las siguientes habilitaciones, equipamiento y softwares:

- 6 computadores Biblioteca, con Microsoft y Photoshop
- 15 equipos del Laboratorio de Computación con Creative Cloud y Microsoft
- 2 Estudios Fotográficos y equipos de estudio
- Laboratorio Fotográfico Análogo (10 ampliadoras) y Cuarto de revelado.

Para el uso de estos espacios y sus respectivos equipos existe y se aplica formalmente un Procedimiento de Préstamo de Equipos, Estudios y Laboratorios, procedimiento que establece los requerimientos para la solicitud por parte de los estudiantes.

Para asegurar la viabilidad de la misión, propósitos institucionales y proyecto estratégico, concentramos nuestros esfuerzos en planes de inversión que respondan a los requerimientos tecnológicos que satisfagan los requerimientos de los planes de estudios y los recursos requeridos para la buena función docente y administrativa, considerando las provisiones presupuestarias necesarias para la dotación y renovación de laboratorios, estudios y software específico.

Las inversiones que se realizan para la dotación de los recursos físicos obedecen a un proceso planificado en función de los requerimientos y proyecciones que se realizan tanto desde el área académica como del área de gestión.

En la tabla a continuación se muestra la inversión efectuada hasta el 2020, como evidencia de un proceso planificado de dotación de recursos materiales y físicos, en línea con lo sugerido posteriormente por la Superintendencia de Educación Superior, en febrero de 2021, a raíz del análisis que este organismo realizó sobre los estados financieros 2016 – 2019. En este proceso, la



SES, luego de finalizar el proceso de revisión, comunicó al CFT, a través del ORD 00120/2021, cuatro sugerencias específicas, entre las que se incluye como recomendación: “Tomando en cuenta el próximo proceso de acreditación que la casa de estudios enfrentará, se sugiere considerar la importancia de planificar, realizar y monitorear las inversiones y gestiones relativas al mismo.”, situación que el CFT ya tenía considerada en sus proyecciones y que implicó un aumento de las inversiones en equipos de docencia, software administrativo y software académico. Para el período 2017 – 2018 la inversión en estos ítems fue de M\$ 11.774 y para el período 2019-2020 se incrementó a M\$ 19.464, lo que evidencia el claro compromiso de la institución con el mejoramiento de sus procesos, al tiempo de mostrar la capacidad de aplicar planes de mejora en las diversas áreas.

INVERSIÓN (en M\$)	2017	2018	2019	2020
Equipos Administrativos	0	56	814	892
Equipos docencia	959	191	4.523	1.277
Softwares Administrativos	295	255	1.350	968
Softwares Académicos	4.768	5.250	3.699	1.902
Total	6.022	5.752	12.405	7.059

IV. Docencia de Pregrado

Los propósitos institucionales que guían el desarrollo académico de CFT ALPES se encuentran dados por la misión. Para dar cumplimiento a ellos, el CFT ha definido diversos elementos que le permiten brindar una formación de calidad, disponer de una serie de elementos físicos, materiales y de apoyo a la docencia. Como elemento esencial para el desarrollo académico, se han diseñado e implementado políticas y mecanismos que permiten organizar las capacidades y medios académicos para entregar a los estudiantes una sólida formación de Nivel Técnico Superior en el ámbito de la imagen y la comunicación.

4.1 Síntesis del Modelo Educativo

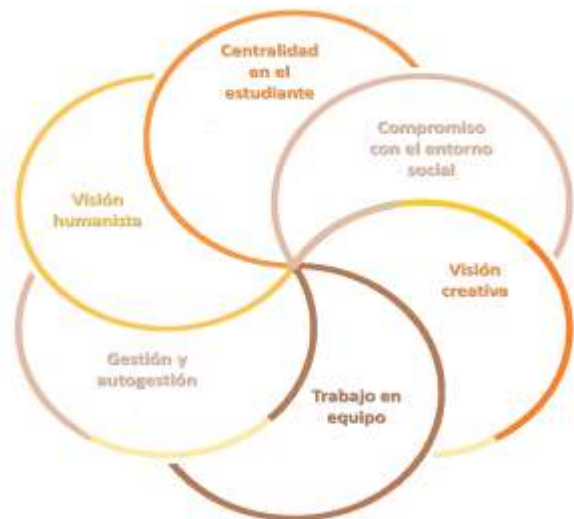
El pilar fundamental del desarrollo de la docencia y proceso de enseñanza aprendizaje está dado a través del modelo formativo, actualizado y con implementación a partir de 2021 cuyos elementos centrales son un currículo basado en competencias, enfoque pedagógico centrado en el estudiante, metodologías activas, evaluación orientada al aprendizaje y formación vinculada al mundo laboral.

4.2 Sello Institucional

Por otro lado, parte de nuestro actuar se define en nuestro Sello Institucional, alineado con los propósitos, y que considera valores transversales que se articulan con todos los ámbitos del quehacer institucional. Este sello contempla los siguientes elementos:

1. **Centralidad en el estudiante:** Esta perspectiva entiende que todo el esfuerzo pedagógico tiene como foco el aprendizaje de los estudiantes, lo que implica fomentar en los estudiantes el descubrimiento y la construcción de conocimiento, mediante el trabajo creativo y el uso de la experimentación, el ensayo y el error en los proyectos que emprenden.

2. **Compromiso con el entorno social:** Entendemos que la Educación, específicamente la formación Técnica Superior, como un aporte significativo al desarrollo de las personas y de la sociedad. Tanto al mundo del trabajo como al desarrollo individual de todos.



3. **Visión humanista:** El desarrollo humano es indisoluble al desarrollo societal, y este desarrollo humano asentado en valores éticos como la dignidad, la capacidad y el bienestar de las personas, y la diversidad son propias de nuestra sociedad actual, y son fundamentos de nuestro proyecto educativo.
4. **Visión creativa:** la creatividad es una capacidad alterable y modificable, inherente a todos los seres humanos, y capaz de ser desarrollada. Para nuestro Modelo Educativo se convierte en una piedra angular: el fomento, el desarrollo y la profundización de esta capacidad humana.
5. **Trabajo en equipo:** Consideramos que el Trabajo en equipo permite a los estudiantes potenciar sus recursos, ampliar sus posibilidades. Este método adhiere a la idea que el aprendizaje es co- construido en la interacción con los otros.
6. **Gestión y autogestión:** La autogestión entendida como la competencia que nos ayuda a tomar nuestras propias decisiones, para encontrar nuestras propias motivaciones y elegir nuestros propios caminos en los proyectos personales y laborales.

4.3 Modelo Educativo: fundamentos, revisión y ajustes

El pilar fundamental del desarrollo de la docencia y proceso de enseñanza aprendizaje está dado a través del Modelo Educativo, actualizado y con implementación a partir de 2021.

La formación de técnicos de nivel superior es el sentido de la misión del CFT ALPES y se sustenta en el diseño e implementación del Modelo Educativo que se articula con los principios que inspiran su quehacer institucional en el ámbito académico.

A partir del año 2013 nuestro Modelo Educativo planteaba como propósito la transmisión de conocimientos en el ámbito del arte, las comunicaciones, la técnica y el desarrollo de habilidades, capacidades para despertar o redescubrir las potencialidades naturales del hombre, particularmente en cuanto a sus capacidades y necesidades de expresión; y entendía los estudios de una carrera técnica para la futura inserción en el mundo laboral como una forma de ascenso en la estructura socio-económica del país (Modelo Educativo 2013).

Posteriormente, en el año 2016, el CFT realiza un análisis interno que conduce a efectuar algunas precisiones y ampliaciones de las definiciones iniciales del Modelo Educativo, de manera tal que en el año 2017, replanteamos el Modelo Educativo poniendo como eje del quehacer educativo la centralidad en el estudiante; esto nos condujo a un ajuste en el Modelo comprometiéndonos con iniciar un tránsito hacia un modelo basado en competencias y a su implementación, lo que se materializa a contar de 2021.



La implementación del Modelo Educativo establece, entonces, un conjunto de lineamientos curriculares que estructuran y organizan un proceso planificado de actividades, experiencias y prácticas en las que estudiantes y docentes interactúan para el logro de los objetivos de los perfiles de egreso.

Como fundamento de su operar, el Modelo Educativo 2021, responde a los propósitos institucionales y ha definido cinco principios fundamentales que se desarrollan a continuación:

4.4 Currículum basado en competencias

Nuestro Modelo Educativo adopta el currículum basado en competencias que permite la vinculación teoría-práctica; desligándonos de la concepción tradicional de la educación contenidista o enciclopédica, y nos permiten flexibilizar y dinamizar el currículum.

Para CFT ALPES las competencias son un modo de saber-hacer pertinente en un contexto determinado (Troncoso & Hawes, 2007), y como un proceso complejo de articulación de saberes (saber-comprender, saber-hacer, saber-ser) para resolver problemas (Tobón, 2008 en Abarca, 2014).



De esta forma, el perfil de egreso y el currículum de las carreras establecen competencias genéricas y competencias disciplinares, en las que se recogen los conocimientos, capacidades y habilidades relativas al sello institucional, además de las competencias más específicas vinculadas a cada especialidad, según lo que demanda el mundo laboral.

Al año 2021, el 100% de las carreras se encuentra con el currículum diseñado de acuerdo a las definiciones del Modelo Educativo.

4.5 Enfoque pedagógico centrado en el estudiante

CFT ALPES ha implementado un Modelo Educativo que tiene como eje central el aprendizaje significativo de los estudiantes, es decir, bajo la convicción de que el aprendizaje es un proceso de construcción de conocimientos, que dependen de la información previa que los estudiantes tienen y del contexto en el que se producen y de las relaciones sustantivas que se producen entre esos contenidos, de modo que el alumno puede aprender cualquier contenido cuando es capaz de atribuirle un significado.

Este nuevo enfoque que plantea el Modelo Educativo de CFT ALPES, ha significado la capacitación de la planta docente en diversos aspectos, que consideran la implementación metodología activas para el aprendizaje. como son el uso de portafolios y aprendizaje basado en proyectos; la utilización de procedimientos e instrumentos para la evaluación para el aprendizaje, como rúbricas y la implementación de instrumentos de autoevaluación y coevaluación que muestren una participación de los estudiantes en su proceso evaluativo.



También ha significado la necesidad de que los docentes comprendan a cabalidad la importancia de ponerse como meta el desarrollo de competencias genéricas y específicas, que significa no solo la transmisión de contenidos, sino que unir a este esfuerzo el desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el logro de nuestros perfiles de egreso.

4.6 Estrategias y metodologías activas para el aprendizaje

Nuestro Modelo Educativo se orienta a la construcción de un proceso centrado en el aprendizaje individual y colectivo de los estudiantes, con el docente como un agente facilitador, por lo que se definen y aplican estrategias, técnicas y acciones consistentes con esta concepción.

<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo colaborativo • Resolución de problemas • Creatividad • Proyectos • Portafolios 	<p>Docente como agente facilitador</p> <p>Estudiantes responsables de su aprendizaje</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------

Las estrategias didácticas son entendidas como un sistema de planificación aplicado a un conjunto articulado de acciones, que permiten alcanzar ciertos objetivos. Estas estrategias hacen uso de una serie de técnicas de enseñanza, para alcanzar los objetivos de aprendizaje. Y estas técnicas se transforman en actividades como acciones específicas.

En coherencia con lo anterior, el Modelo Educativo propone el desarrollo una cultura de trabajo colaborativo, el fomento a la resolución de problemas, desarrollar la creatividad, posibilitar que los estudiantes se involucren en el proceso de aprendizaje, y sean responsables en su desarrollo.

4.7 Evaluación orientada al aprendizaje

Entendemos la evaluación como “un proceso sistemático de indagación y comprensión de la realidad educativa que pretende la emisión de un juicio de valor sobre la misma, orientado a la toma de decisiones y la mejora” (Jornet, 2009 en Leyva, 2010).

Este proceso es planificado, sistemático y formal, basado en parámetros claros, objetivos y medibles. Es concebido como parte del proceso de aprendizaje.

La evaluación es un proceso para generar aprendizajes en nuestros estudiantes, y por lo tanto es fundamental implementar procedimientos evaluativos acorde con nuestro currículo basado en competencias, y generar instrumentos (uso de rúbricas) que entregan evidencia del aprendizaje. Instalamos procedimientos evaluativos e instrumentos para el aprendizaje que deben responder coherentemente a los Resultados de Aprendizaje establecidos en los planes y programas.

Por tanto, nuestra atención está puesta en valorar los aprendizajes de los estudiantes, en desempeños que garanticen una formación Técnica Superior de calidad y la inserción social y laboral de nuestros egresados.



4.8 Formación vinculada con el mundo laboral

Las instituciones de Educación Superior, en particular los Centros de Formación Técnica, tenemos la misión de preparar a nuestros titulados para su incorporación al mercado laboral, tanto en el ingreso a distintas empresas como en la implementación de proyectos propios.

En ese desafío y deber, CFT ALPES reconoce la necesidad de observar el mundo productivo y su desarrollo tanto para la elaboración de sus perfiles de egreso, como en la validación de su propuesta formativa, esto en búsqueda de ofrecer a quienes se forman en nuestra institución, un currículo basado en competencias relevantes y pertinentes para enfrentar los inciertos y desafiantes entornos laborales futuros y permitan aportar al desarrollo de la sociedad.

Para estos fines ALPES contempla en sus lineamientos para el diseño curricular, la consulta a representantes del mundo laboral para la adecuación de sus perfiles y establece acciones de vinculación con el medio, entre cuyos objetivos se encuentran la retroalimentación del proceso formativo y la incorporación de acciones que fomenten la empleabilidad de nuestros estudiantes.

En definitiva, el Modelo Educativo desarrolla 5 pilares esenciales, cautelando en cada uno de ellos la consistencia con la misión y los propósitos institucionales, a través de la implementación de estrategias curriculares, pedagógicas, metodológicas y de evaluación pertinentes a las definiciones

del Modelo, de modo que nuestro quehacer pedagógico responde de manera coherente e integrado a los principios declarados en estos documentos fundantes.



En la consulta a los docentes y colaboradores, con relación a aspectos que se vinculan al Modelo Educativo y su concreción, es posible destacar que el 100% de los colaboradores considera que es una oferta actualizada y pertinente. De igual forma, el 100% de los docentes estima que existe una clara correlación entre el perfil de egreso de las carreras y la misión del CFT. Por otra parte, el 95% de los docentes estima que se fomenta el trabajo en equipo entre los estudiantes y el 90% reconocer la existencia de un sello formativo.

Por su parte, el 78% de los estudiantes estima que se fomenta el trabajo en equipo, un 86% está de acuerdo con que la formación que reciben promueve la capacidad de autogestión, 71% reconoce un sello formativo y un 97% estima que se fomenta la creatividad.

Todos estos elementos permiten señalar que existe coherencia entre los lineamientos del Modelo Educativo y las percepciones que los principales actores: docentes y estudiantes.

V. Gestión del Cuerpo Docente

5.1 Evolución de la planta docente

El número de docentes se ha mantenido en función de la matrícula. Además, se ha mantenido constante el número de estudiantes por docente lo que implica que se ha logrado mantener la dotación docente necesaria para los estudiantes, cubriendo el 100% de las horas programadas.

Evolución del número de docentes y número de horas en función de la matrícula

	2018	2019	2020	2021
N° de docentes antiguos	29	25	21	19
N° de docentes nuevos	3	2	3	3
Totales	32	27	24	22

	2018	2019	2020	2021
Total, de horas semanales contratadas para docencia directa	232	205	171	165
N° de estudiantes totales	187	157	133	153
N° de estudiantes por docente	4.9	5.7	5.0	5.9

CFT ALPES posee una dotación de docentes de larga permanencia, teniendo un promedio de 7,4 años en la institución

Los resultados del proceso de autoevaluación dan cuenta de:

- Respecto a la dotación de planta, existe un equipo académico estable en función de la matrícula.
- Un 90% de los docentes señala que la estructura organizacional del CFT ALPES es la adecuada para cumplir su misión.
- Un 90% de los docentes opinan que las autoridades del CFT ALPES mantienen informado a los profesores de las decisiones relevantes
- Un 80% de los docentes manifiesta que los resultados de la evaluación docente son informados adecuadamente a la comunidad académica



En relación con la evaluación del objetivo del mecanismo de aseguramiento de calidad, se observa un avance significativo en la incorporación de procesos y procedimientos para resguardar la dotación docente de calidad. Evidencia de ello son los perfiles, tanto de académicos como docentes, los protocolos de selección docente y el plan de fidelización.

Para resguardar la calidad en estas condiciones, se han diseñado mecanismos de inducción y capacitación docente que permiten que los docentes nuevos incorporen las normas mínimas, así como los estándares esperados y del Modelo educativo institucional.

5.2 Calificación de la planta docente

La escala docente se realiza a través de una tabla predeterminada que considera los siguientes aspectos:



La Escala Docente es un instrumento que nos permite establecer un ordenamiento institucional que permita visualizar de mejor forma el nivel de calificación de los docentes de Alpes, por otro lado, la Evaluación Docente es un mecanismo útil para incentivar la participación de los docentes en el Modelo Educativo y alinearse con las indicaciones institucionales, si bien requiere aún un mayor desarrollo.

En lo relativo a la calificación docente, en la tabla siguiente se observa la información referida a los dos últimos años:

Porcentaje de horas docentes anuales según escala de clasificación

Escala	2020	2021
Magister	29%	27%
Profesional	25%	15%
Licenciado	07%	12%
Técnico	26%	31%
Egresado Universidad	0%	3%
Enseñanza Media	13%	12%

Considerando los ámbitos de formación del proyecto educativo de CFT ALPES y las áreas de especialización en las que se pone énfasis en la selección del equipo docente, cobra especial importancia la vinculación con el mundo laboral que poseen los docentes. Este punto ha sido una preocupación permanente en la gestión académica, lo que permite mantener permanentemente un porcentaje superior al 85% de docentes que se encuentran activos e insertos en el medio laboral pertinente a las líneas en las que imparten docencia en el Centro, como se ve en la tabla siguiente:

	2017	2018	2019	2020	2021
Tasa (%) docentes insertos en el medio laboral	86,2	87,5	85,18	87,5	86,36

Como se observa, un alto porcentaje de docentes de Alpes tienen una vinculación actual con el medio laboral en que fueron formados, lo que es pertinente a las características de nuestras carreras relacionadas al arte y la comunicación en las que necesitamos un alto porcentaje de profesores especialistas.

En lo referido a la experiencia docente, el CFT privilegia mantener proporciones adecuadas entre docentes con experiencia en docencia superior, de modo de puedan aportar desde su experiencia y competencias profesionales y académicas, pero al mismo tiempo es una preocupación del Centro el incorporar nuevos docentes que aportan desde la disciplina, la innovación y la experiencia profesional. De esta forma, el equipo docente está compuesto por un 55% de docentes que poseen al menos 6 años de experiencia en la docencia y un 36% de docentes que posee de 2 a 4 años de experiencia, lo que permite afirmar que existe un cuerpo docente pertinente a las necesidades académicas de los planes de estudio de ALPES.



Lo anterior se ve reflejado en la positiva opinión que los estudiantes y titulados manifiestan respecto de sus docentes, como es el caso del 92% de los titulados que estima que los profesores les transmitieron experiencia práctica y el 78% que opina que Los profesores estaban al día en el conocimiento teórico y práctico de la disciplina, lo que se evidenciaba en sus clases; por su parte, de los estudiantes el 97% estima que los profesores están identificados con la institución, que la carrera tiene profesores bien capacitados, con experiencia profesional y que los docentes apoyan a los estudiantes que desean profundizar en sus conocimientos.

5.3 Evaluación Docente

Con el objeto de fortalecer los procesos al interior de la institución y como mecanismo de aseguramiento de la calidad, ALPES cuenta con un sistema de evaluación docente que está constituido por una encuesta de evaluación de los estudiantes, una encuesta de evaluación del jefe de carrera y una evaluación de la Dirección Académica. Este proceso está contenido en el procedimiento docente¹ y se vincula a una retroalimentación al docente en la que se le informan los resultados y se realizan sugerencias de capacitaciones. De acuerdo con las políticas institucionales, el proceso se realiza semestralmente.

El 96% de los estudiantes señala participar en la evaluación de sus profesores, lo que da cuenta de un mecanismo conocido y aplicado sistemáticamente.

La evaluación del desempeño docente, que responden los estudiantes, considera la evaluación de diferentes dimensiones, considerando los contenidos del programa, el dominio de la asignatura que exhibe el docente, la apertura de espacios de discusión y participación en clases, la aplicación de los instrumentos de evaluación y del sistema de calificaciones prescrito en el reglamento en conjunto con la aplicación de los criterios de evaluación, la preocupación por los estudiantes, y aspectos formales en cuanto a la puntualidad y la asistencia del docente, todos ellos factores que CFT ALPES estima clave para el adecuado desempeño de sus docentes para asegurar el correcto desarrollo de las asignaturas y el logro de los aprendizajes esperados.

La evaluación se aplica de manera sistemática y formal y sus resultados se analizan para la incorporación de acciones de mejora cuando corresponde.

Los resultados de la evaluación docente por parte de los estudiantes se muestran a continuación:

Criterios de evaluación	2016	2017	2018	2019	2020
Contenidos del programa	6,3	6,6	6,7	6,7	6,4
Dominio de la asignatura	6,4	6,7	6,8	6,8	6,6
Discusión y participación en clases	6,4	6,6	6,7	6,8	6,6
Sistema de calificaciones	6,3	6,5	6,7	6,7	6,3
Los criterios de evaluación	6,3	6,5	6,6	6,7	6,3
Preocupación por los estudiantes	6,3	6,5	6,6	6,6	6,6
Puntualidad en la dictación de clases	6,6	6,7	6,7	6,8	6,7



Existe un porcentaje elevado de estudiantes que consideran satisfactoria la formación entregada, así como una evolución positiva de los porcentajes de logro en la evaluación docente. Esta positiva evaluación que los estudiantes hacen de sus docentes presenta muy poca dispersión entre categorías, lo que es consistente con los resultados del proceso de autoevaluación, en el que los estudiantes y titulados valoran positivamente distintos aspectos del desempeño de sus docentes. En efecto, el 97% de los estudiantes opina que los docentes poseen experiencia profesional adecuada, que muestran estar bien capacitados, que apoyan a los estudiantes en su proceso formativo y que los perciben identificados con la institución.

Por su parte, los titulados en un 84% estiman que la formación entregada fomentó su capacidad de desarrollo creativo; el 92% opina que los profesores transmitían su experiencia técnica y el 78% manifiesta que los docentes estaban al día en sus conocimientos y que poseían capacidades para impartir la docencia. Un 95% opina que la relación con sus docentes era cordial y cercana.

En la opinión de los directores y jefes de carrera, se valora la instancia de conversación que se produce con el docente cuando se le entregan los resultados y los análisis de lo que los estudiantes evaluaron de él y lo que ellos evaluaron también de su desempeño. Se valora que se mire desde de varias perspectivas. Los resultados de la evaluación docente son informados adecuadamente a la comunidad académica, situación que confirma el 80% de los docentes encuestados en el proceso de autoevaluación institucional, recordando que fue encuestada la totalidad de los académicos.

De esta forma, parece relevante destacar las calificaciones del equipo docente de ALPES y proponer el desafío de mantener este resultado, aun cuando existe conciencia en la Institución de que se

requiere mejorar el desempeño docente en aula, que se comienza a evaluar a partir de la incorporación del mecanismo de observación, vinculado a la implementación del modelo educativo de enfoque por competencias.

5.4 Procesos Relevantes

5.4.1 Admisión de estudiantes

Cada año CFT Alpes pone en marcha un proceso de admisión de estudiantes, que busca atraer a nuevos jóvenes a la institución. Este proceso de admisión está normado por el Reglamento General de la institución, que establece los tipos y modalidades de admisión, y es apoyado por una campaña amplia de difusión.

CFT Alpes, ha definido ser una institución inclusiva y por ende materializa su voluntad de recibir estudiantes de todos los sectores sociales y de diverso capital cultural, a fin de favorecer una adecuada integración y movilidad social, acorde con la Misión y Visión de la institución.

En las tablas a continuación se muestran los datos informados a SIES en abril de cada año y los resultados a junio del mismo año. Se incluye también el resultado parcial de matrícula 2021:

Matrícula informada SIES al 30 de abril	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Matrícula estudiantes nuevos	76	68	80	71	44	50
Matrícula estudiantes antiguos	137	119	77	84	89	103
Matrícula Total	213	187	157	155	133	153

Resultado de Matrícula al 30 de junio (no informado a SIES)	2016	2017	2018	2019	2020
Matrícula estudiantes nuevos	77	69	83	75	44
Matrícula estudiantes antiguos	143	121	107	122	94
Matrícula Total	220	190	190	197	138

Considerando todo lo anteriormente señalado, el repunte por sobre el 13% en la matrícula 2021 en estudiantes nuevos y el 17% en estudiantes antiguos, la creación de nueva oferta y nuevas modalidades a contar de 2022 y la recuperación económica proyectada para Chile, estimamos factible un aumento moderado de matrícula nueva y antigua entre los años 2022 a 2024, estabilizándose a contar de ese año, por lo que es posible proyectar la siguiente evolución de matrícula nueva para CFT ALPES en el período 2022 a 2026, a partir de los resultados parciales 2021:

Matrícula/año	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Matrícula estudiantes nuevos/oferta actual	50	50	60	72	92	100
Matrícula estudiantes nuevos/nueva oferta	0	0	20	30	30	30
Matrícula estudiantes antiguos	103	122	128	136	154	170
Matrícula Total	153	172	208	238	276	300

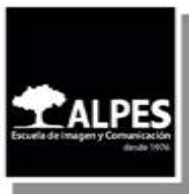
5.4.2 Perfil del Estudiante ALPES, proceso 2021

Durante la admisión 2021, un 92% de los estudiantes es diurno, 8% es vespertino en CFT ALPES. Respecto del género, del total de estudiantes, el 38% es masculino y el 62% es femenino. De los estudiantes diurnos el 39% corresponde a hombres y el 61% a mujeres. En tanto, en el régimen vespertino, el segmento masculino aumenta en 25%.

En referencia a la edad, considerando el total de estudiantes, el promedio ponderado es de 27,4 años. En el régimen diurno el promedio ponderado es de 25,7 años, en el régimen vespertino.

En relación con la procedencia, un 22% declara haber estudiado en otra institución de educación superior. Un 2% de estos estudiantes estudió en un colegio técnico profesional y el 98% proviene de colegio científico humanista. Un 20% proviene de colegio particular pagado, un 40% de particular subvencionado y un 40% de colegio municipal. Un 2% son extranjeros.





5.4.3 Beneficios Becas ALPES

CFT ALPES cuenta con una política de Becas propias como servicio de apoyo para el pago de la colegiatura, tanto para estudiantes nuevos como antiguos y sin límite de postulación, es decir, todos los postulantes a nuestra institución y estudiantes antiguos pueden solicitar nuestros beneficios. Las becas que el CFT ALPES ofrece a sus estudiantes son las siguientes:

Beca	Descripción y condiciones
Beca esfuerzo	Disponible para estudiantes antiguos sin otras becas. Se exige promedio nota 5,5 semestral, asociado a situación socioeconómica, desde el 8° decil.
Beca excelencia académica	Disponible para estudiantes antiguos sin otras becas. Se exige promedio nota 6,0 semestral
Beca Excelencia Académica	Disponible para estudiantes nuevos. Se exige puntaje superior a 500 puntos en la prueba de selección universitaria
Beca Talento Artístico	Disponible para estudiantes nuevos. Postulan presentando un portafolio y se hace una evaluación del portafolio y de las condiciones económicas del estudiante, desde el 8° decil.
Beca Esfuerzo	Disponible para estudiantes nuevos. Se exige promedio 5,5 NEM acreditando situación socioeconómica, desde el 8° decil.
Beca Región	Disponible para estudiantes nuevos. Se requiere acreditar egreso enseñanza media de un establecimiento de región
Beca Convalidación	Disponible para estudiantes nuevos. Se solicita certificado de notas de la institución de procedencia.
Beca Hermanos	Disponible para estudiantes nuevos que tienen hermanos estudiando al interior de la institución
Beca para hijos de trabajadores	Disponible para estudiantes nuevos.
Beca ALPES Milenio	Disponible para estudiantes nuevos, se otorga a los estudiantes que han sido beneficiado por la beca Nuevo Milenio
Beca Patricia Davis	Disponible para estudiantes nuevos y se destina a aquellos estudiantes que han sido seleccionados para gratuidad.

Los estudiantes nuevos postulan a becas antes de matricularse y se evalúa a través de formulario de postulación a beca correspondiente, en un proceso normado y difundido a la comunidad estudiantil.

En la siguiente tabla se detalla la asignación de becas por tipo los últimos 5 años

TIPO BECA	2016		2017		2018		2019		2020	
	N° Estud.	M\$	N° Estud.	M\$	N° Estud.	M\$	N° Estud.	M\$	N° Estud.	M\$
Excelencia Académica	25	5.180	19	5.083	21	5.257	25	8.128	22	7.987
Esfuerzo	6	800	7	778	4	595	1	129	5	1.539
Talento Artístico	14	3.178	7	1.333	10	2.194	7	2.371	9	2.354
Región	6	1.648	4	777	7	1.738	7	1.070	6	1.674
ALPES Milenio	9	5.100	7	3.300	7	3.300	6	3.000	4	1.500
Convalidación	2	183								
Hermano	2	182								
Patricia Davis									4	5.094
Descuentos Arancel/Matrícula	6	219	5	245	3	251	4	581	2	65
TOTALES	70	16.490	49	11.516	52	13.335	50	15.279	52	20.213

Las asignaciones por becas pasaron de M\$ 16.490 en el año 2016 a M\$ 20.213 para el año 2020 lo que corresponde a un 19.8% de aumento, reflejando el compromiso institucional con la prestación de ayudas y beneficios, para cuya postulación los estudiantes cuentan con la orientación y apoyo de la unidad de asuntos estudiantiles y de otras unidades institucionales.



En general los estudiantes de ALPES, en un promedio del 90%, indican conocer las atenciones de la unidad de asuntos estudiantiles, las becas que otorga la institución y los requisitos para obtenerla. Además, un 88% de los estudiantes señala sentirse satisfecho con las actividades realizadas por la unidad, la atención del personal y la orientación pertinente en cada consulta.

5.4.4 Servicios al estudiante

CFT ALPES ofrece diversos servicios para esparcimiento, estudios y otros aspectos de la vida estudiantil, como así mismo gestiona apoyos académicos y actividades complementarias. Entre estos servicios se cuenta con:

Tutorías realizadas por Jefe de Carrera y/o Dirección Académica.	Servicios de cafetería (9:00 a 21:00 hrs.)	Acceso a Laboratorio de Computación, con asistencia especializada.	Licencias de software, con costo inferior a estudiantes y docentes.
Acceso a Estudios Fotográficos con asistencia especializada para uso de estudiantes.	BENEFICIOS Y SERVICIOS A ESTUDIANTES		Acceso libre a computadores en biblioteca
Centro de fotocopiado, impresión y scanner.			Espacios de exposiciones para publicación de trabajos de alumnos.
Credencial ALPES (acceso a estudios fotográficos, bibliotecas, talleres, actividades de extensión, eventos externos)	Charlas, seminarios, presentaciones de libros, exposiciones.	Ferías laborales.	Talleres recreativos y complementarios a lo académico.

Cabe señalar que los espacios de esparcimiento son de acceso abierto para la comunidad académica; existen mesones de trabajo al aire libre, lavaderos para que puedan desarrollar su creatividad de forma libre y dentro de la biblioteca existen espacios destinados al libre uso tanto de trabajo como espacio de esparcimiento.

Al ser consultados los estudiantes acerca de acceso y calidad de algunos de los servicios, el 55% de los estudiantes señala considerar adecuados los servicios de cafetería y fotocopiado, mientras el 81% estima que la institución fomenta la participación en charlas y seminarios; un 71% concuerda en que el CFT ofrece actividades complementarias a la formación técnica; un 57% manifiesta que ALPES ofrece cursos y/o actividades extra programáticas y un 78% se manifiesta conforme con las instancias de participación estudiantil.

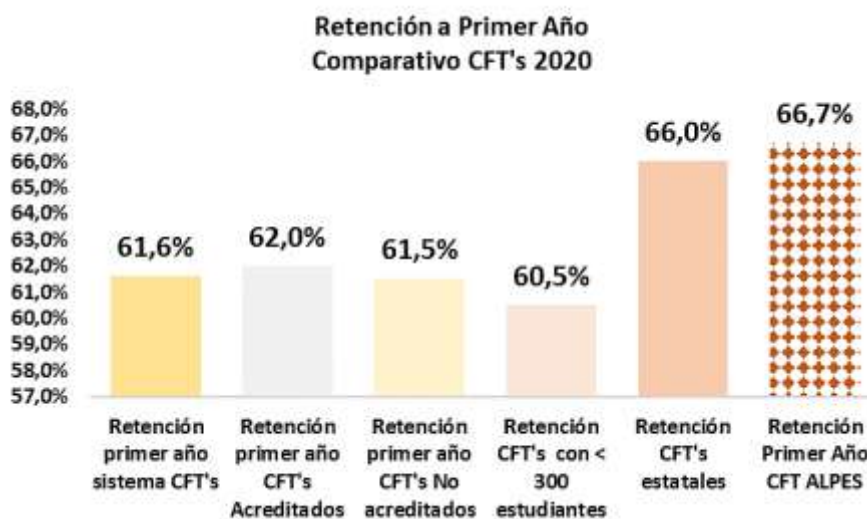
VI Efectividad y Resultados del Proceso de Formación

6.1 Tasa de retención

La tasa de retención es un indicador que mide la cantidad de estudiantes que permanecen en formación en CFT ALPES. Este indicador, presenta la siguiente evolución en el período 2016 a 2020, considerando la retención institucional a primer año y la retención total según la duración de las carreras:

Indicador	2016	2017	2018	2019	2020
Retención Primer año	50,0%	50,0%	65,8%	53,5%	66,7%
Retención Total carreras 4 semestre	48,0%	50,0%	68,6%	37,9%	71,4%
Retención Total carreras 5 semestres	51,0%	50,0%	64,4%	61,9%	64,5%

La retención a primer año se presenta superior en 5,1 puntos porcentuales a la retención promedio de un 61,6%, que presentan los centros de formación técnica no acreditados al año 2020, según los antecedentes extraídos de SIES e Índices. Al comparar este indicador con la retención a primer año de CFT's que presentan características similares a ALPES en cuanto a tamaño, es decir aquellos que se sitúan en el rango de menos de 300 estudiantes, con los CFT's acreditados y con los CFT's no acreditados, se mantiene un desempeño superior de al menos 5 puntos porcentuales. En el caso de los CFT's estatales, la retención a primer año de CFT ALPES presenta prácticamente el mismo valor.



La retención a primer año presenta algunas diferencias de comportamiento entre la jornada diurna y la vespertina, superando esta última en 10 puntos porcentuales a la tasa de retención que muestra la jornada diurna, tendencia que se observa desde el año 2018, por lo que se considera un desafío el desarrollo de un estudio de las causas de esa diferencia y plantear metas para el acortamiento de la brecha entre ambas jornadas.

Jornada	Retención 2015	Retención 2016	Retención 2017	Retención 2018	Retención 2019	Retención 2020
Diurna	59,3%	50,0%	53,8%	64,2%	51,6%	65,9%
Vespertina	48,0%	50,0%	43,8%	75,0%	55,6%	75,0%

Con respecto a la retención de primer año se observa una mejoría del 10,1 % entre el año 2015 y el año 2021 - con excepción del año 2019 a raíz de los efectos del estallido social y la posterior pandemia - como consecuencia del quehacer institucional que ha incorporado nuevos mecanismos de monitoreo en relación con detectar en forma oportuna la deserción de estudiantes. Entre ellos podemos destacar los planes remediales trabajados con cada estudiante, labor que está incorporada en la entrega de tutorías a los estudiantes detectados y es realizada por los jefes de carrera/Coordinadores de carrera y el Director académico, aspecto que se considera una oportunidad de mejora en cuanto a fortalecer el acompañamiento estudiantil.

En lo específico, la mejora en la tasa de retención obedece a las acciones que se han desarrollado, entre ellas el programa de tutorías consistente en detectar inasistencias y bajas notas de los estudiantes con el fin de contactarlos a una entrevista y apoyarlos en su proceso académico. Este programa considera los siguientes puntos:

- Convocatoria a estudiantes suspendidos a incorporarse al semestre que le corresponde
- Pago del arancel por asignaturas para los estudiantes con asignaturas reprobadas y que no les permite avanzar en nivel completo.
- Becas para estudiantes desde segundo semestre
- Inducción inicial para estudiantes nuevos a cargo de los Jefes o coordinadores de Carrera
- Reuniones periódicas de Jefes o Coordinadores de Carrera con cada nivel

6.2 Tiempo de permanencia (Cohortes 2014 – 2018)

El tiempo de permanencia es el cálculo ponderado del tiempo promedio de permanencia de los estudiantes. Desde la cohorte 2014 a la cohorte 2018, se ha reducido en casi un 20% el tiempo de titulación, desde 8,7 en 2014 a 7 semestres en 2018, según se detalla en la tabla a continuación:

Tiempo real titulación por cohorte (en semestres)				
2014	2015	2016	2017	2018
8,7	8,9	8	7	7

Como se desprende de la tabla anterior, la duración real de las carreras tiende a acercarse a la duración teórica de ellas.

6.3 Titulación y titulación oportuna

Respecto de la titulación, el 2017 CFT ALPES ha adecuado sus planes de estudio, incorporando dentro del plan regular la asignatura Proyecto de Título, lo que permite que los estudiantes egresen con su proyecto terminado y, así, reducir el tiempo de titulación considerablemente respecto de los planes de estudios anteriores en donde el proyecto de título estaba fuera de malla lo que significaba mayor tiempo de permanencia. En el año 2014 el tiempo de titulación era, en promedio, 8,7 semestres y para la cohorte 2018 este tiempo se reduce a 7 semestres, dando cuenta entonces de la efectividad de las medidas aplicadas para la mejora de los resultados institucionales, sin dejar de considerar la necesidad de mejorar aún más estos indicadores.

El número total de estudiantes titulados por año es el siguiente:

	2016	2017	2018	2019	2020
TITULADOS POR AÑO	38	18	22	23	13

En relación con la titulación oportuna, los indicadores se aprecian descendidos, aun considerando que han experimentado mejora en los últimos años, tal y como se aprecia en la tabla a continuación:

Nombre Carrera	Jornada	Año				
		2014	2015	2016	2017	2018
Fotografía	Diurna	13,0%	15,8%	9,1%	16,7%	n/a
Fotografía	Vespertina	17,7%	16,0%	14,3%	0,0%	n/a
Fotografía especialidades Fotografía Publicitaria y Fotografía Periodística	Diurna	11,1%	8,3%	28,6%	15,4%	6,3%
Ilustración Artística	Diurna	7,32%	12,0%	2,3%	11,1%	10,3%

Cabe destacar que los datos disponibles para la cohorte 2018 son de carácter parcial, considerando que los estudiantes de esa cohorte se encuentran realizando su proceso de práctica, el que además se encuentra desplazado por efectos de la pandemia, tal y como se explicó anteriormente.

6.4 Resultados de empleabilidad

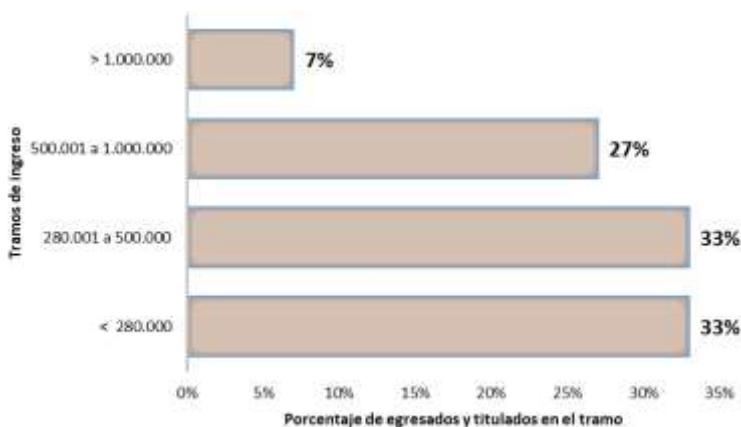
La última encuesta de empleabilidad aplicada a la base de datos del sistema de seguimiento de titulados entre los años 2015 y 2019 arroja los siguientes resultados principales:

Esta encuesta fue aplicada en mayo 2021 a 123 titulados entre los años 2015 y 2019 y obtuvimos hasta la fecha 15 respuestas, con lo cual este análisis tiene carácter de muestra inicial.

Consistentemente con lo señalado anteriormente, se aprecia que de los egresados y titulados que señalan estar trabajando actualmente (87%), un 75% declara que autogestiona su desempeño laboral, ya sea como profesionales independientes o en emprendimientos propios. Solo una menor proporción se encuentra empleados. De los que declaran estar trabajando, un 60% lo hace en el

área de la carrera, lo que impone como desafío realizar un estudio más acabado para revisar ese porcentaje y, eventualmente, desarrollar algunas acciones tendientes a la mejora del indicador, además de mejorar la cobertura de la aplicación de la encuesta, de modo de establecer conclusiones más representativas y significativas.

Lo anterior se relaciona de manera importante con la pregunta realizada a los egresados y titulados en lo referido a el desarrollo de emprendimientos, en lo que el 47% de ellos señala poseer un emprendimiento.



Finalmente, en cuanto a los niveles de ingreso percibidos por el ejercicio laboral, El 33% de los encuestados, actualmente declara encontrarse en el tramo inferior a los \$280.000, otro 33% declara percibir mensualmente entre \$280.001 y \$500.000, 27% entre \$500.001 y \$1.000.000 y un 7% logra el ingreso del tramo superior de \$1.000.001 o más.

En relación con el seguimiento de egresados, tanto el plan estratégico como las políticas pertinentes reconocen dicho seguimiento como mecanismo que aporta al mejoramiento de la calidad, a través de sondeo periódico de la realidad de la inserción laboral de los egresados, así como de su opinión acerca de la formación recibida en el CFT y otros aspectos que resultan relevantes para orientar planes de acción y planes de mejora.

Este es, sin duda, un aspecto que requiere ser fortalecido pues su reciente sistematización e institucionalización aún no se ve reflejada en la opinión de los titulados, de los que el 22% de los encuestados para el proceso de autoevaluación reconoce la existencia de acciones de seguimiento de los titulados, un 59% reconoce recibir información del CFT acerca de acontecimiento relevante y un 43% estima que existen canales de comunicación con las autoridades de la institución. Un aspecto que se percibe positivo por el 73% de los titulados es el fomento a la participación de los egresados en charlas y seminarios.

Con el fin de potenciar el seguimiento y la vinculación con los titulados, el CFT ALPES ha implementado un conjunto de acciones, que se resumen en los puntos siguientes:

a. Creación de la Unidad de Seguimiento de Egresados, Titulados y Empleadores.

Esta unidad, que depende de la Dirección de Extensión y Comunicaciones, tiene como función, el seguimiento de los titulados, y proporciona soporte e información a las áreas académicas para la mantención del vínculo con sus titulados.

Esta unidad, en proceso de consolidación, se orienta a la mantención de relaciones permanentes con egresados, consistentemente los propósitos institucionales.

b. Implementación del reporte de seguimiento de titulados.

La unidad realiza un reporte de seguimiento de titulados en donde se estudia la opinión sobre la formación, de manera de obtener retroalimentación sobre los proyectos formativos en curso.

Este reporte, será un instrumento estandarizado creado en conjunto con la Dirección Académica y de Aseguramiento de la Calidad, que entre otros aspectos permita reunir apreciaciones cualitativas respecto del nivel de satisfacción, así como también pueda aportar información cuantitativa sobre el proceso de inserción al mundo laboral.

Este instrumento, denominado Encuesta Anual de Titulados, será parte de la batería de instrumentos que CFT Alpes aplicará sistemáticamente en los ciclos definidos para el levantamiento de información en el plan de autoevaluación, permitiendo de esta manera hacer un seguimiento de la evolución de la inserción de nuestros titulados en el mercado.

c. Desarrollo de actividades de vinculación con titulados.

Como una forma de generar una red de cooperación con los titulados, ALPES mantiene una serie de actividades de vinculación con ellos. En la actualidad se realizan diferentes mecanismos y procedimientos para el seguimiento de egresados y titulados contenidos en el “Plan de seguimiento de egresados y titulados ALPES”.

d. Creación de registros de titulados

Como estrategia para fidelizar la relación con titulados, se propone la inscripción de forma voluntaria en el Registro Institucional de Titulados, quienes, mediante inscripción tendrán acceso a una serie de beneficios tales convenios institucionales, vinculación y difusión profesional, formación continua, entre otros. Así como también servicios internos y externos a la institución, entre los que cuentan apoyos para proyectos personales, acceso a la infraestructura compartida como la biblioteca y sus servicios asociados.

Este registro, será administrado por la Unidad de Titulados mediante el sistema de gestión de contactos y marketing digital HubSpot con el actualmente cuenta nuestra institución

e. Comunicación con exalumnos y empleadores.

La Institución gestiona y administra la base de datos de exalumnos y empleadores, a quienes envía de forma permanente información de utilidad acerca de ALPES y artículos de interés general. Esta información se encuentra contenida en el newsletter institucional, así como también en las plataformas sociales Facebook, Instagram y en la propia página web, a través de las que actividades de extensión, oferta formativa, convenios y beneficios son parte de los contenidos comunicados

f. Encuentros con egresados de la institución

Es una instancia anual y que hasta 2019 sirvió para recibir la visión de parte de los egresados y titulados acerca de su inmersión en el mundo laboral de manera informal. De igual forma,

tanto en el formato presencial como a distancia, los egresados y titulados también participan activamente en actividades de extensión principalmente, siendo estas, otro importante punto de transferencia de experiencias e información. Estos encuentros se realizan anualmente y existe registro de los correspondientes a los años 2015, 2016, 2017 y 2019, pues el encuentro correspondiente al 2020 no se llevó a cabo producto la crisis sanitaria actual respectivamente.

En el futuro, la Unidad de Titulados se propone mantener este encuentro anual como una fortaleza del clima institucional y en paralelo, realizar acciones sistematizadas como aplicación de encuestas, organización de entrevistas semi estructuradas o metodologías de grupos focales.

g. Actividades de vinculación con el medio

Dentro del seguimiento a egresados y titulados, se generan instancias de oportunidades que responden al ámbito de vinculación con el medio, tales como presentaciones de referentes, proyectos colectivos, oportunidades laborales entre otras. Como se señaló anteriormente, estos beneficios serán parte de la gestión para la fidelización de los informantes.

El plan de acción de la Unidad de Seguimiento de Titulados, Egresados y Empleadores implementará para finales de 2021 un portal en su web institucional como medida de fortalecimiento y que permita alojar esta comunidad.

h. Talleres y Encuentros.

Se han generado talleres y encuentros de exalumnos que tienen como objetivo promover la participación, retroalimentación y comunicación directa con nuestra comunidad, aspecto que es reconocido por el 73% de los titulados durante el proceso de autoevaluación al señalar que: “La institución fomenta la participación de sus egresados en charlas y seminarios”

Actividades de Extensión con participación de Titulado, Egresados y/o Empleadores por año	
2015	12
2016	12
2017	12
2018	12
2019	12
2020	24

7. Síntesis Evaluativa

7.1 Fortalezas

- Existe una misión y visión formalmente declaradas, actualizadas, conocidas por la comunidad institucional y que orientan los propósitos y el desarrollo del CFT.
- La estructura orgánica de CFT ALPES es funcional a los propósitos institucionales, se encuentra formalizada, las funciones y responsabilidades de cada cargo son claras y conocidas, se han efectuado los ajustes necesarios para responder a las necesidades de la operación y a los desafíos del desarrollo del CFT.
- Se cuenta con un Plan Estratégico Institucional que se alinea con la misión y los propósitos y que orienta la gestión institucional.
- En lo relativo al aseguramiento de la calidad, se actualizó la política correspondiente, se conformó una Dirección para su implementación, dependiente de la rectoría y se ha avanzado en el diseño e implementación de mecanismos de aseguramiento de la calidad, que fortalecen la capacidad de autorregulación institucional.
- Existen y se aplican en forma sistemática procedimientos, normas y reglamentos que regulan la actividad institucional, los que han sido ajustados y actualizados y que permiten regular el sistema de gobierno.
- El CFT ALPES ha demostrado capacidad de cumplir con su misión y propósitos, estableciendo procesos sistemáticos de planificación, capacidad de ajuste del proyecto para responder adecuadamente a los requerimientos internos y externos.
- La institución tiene un sistema de gobierno capaz de evaluar adecuadamente las amenazas y oportunidades internas y externas. Receptiva a adoptar medidas correctivas orientadas a lograr mayor calidad y eficiencia.
- La existencia de equipos de experiencia o de larga permanencia en la institución contribuyen a resguardar el ethos institucional y a darle continuidad al proyecto institucional.
- La actualización del Reglamento Académico contribuye a generar instancias de diálogo y de decisión para armonizar mejor las visiones y diferencias que puedan surgir entre la gestión estratégica, operativa y táctica.

- El desarrollo del área de extensión y comunicaciones ha sido continuo y creciente, cuenta con un financiamiento basal asegurado y ha contribuido a fortalecer el proyecto institucional en su conjunto.
- La puesta en marcha del Consejo Académico y la sistematización de sus reuniones ha permitido coordinar, descentralizar y asumir decisiones de tipo académico.
- Se cuenta con un cuerpo docente calificado y pertinente a las necesidades académicas de los planes de estudio de Alpes, lo que es validado por la comunidad de Alpes.
- Se cuenta con un proceso de apertura y modificación de carreras, que incorpora mecanismos para contar con la visión del sector de las artes y la comunicación.
- Presencia de un Modelo educativo de enfoque basado en competencias, que cuenta con la aprobación de los actores involucrados.
- Se cuenta con la totalidad de las carreras bajo el modelo de enfoque basado en competencias en funcionamiento. Estas carreras cuentan con perfiles de egreso con enfoque basado en competencias construidos a partir de perfiles profesionales levantados en conjunto con el sector de las artes y la comunicación.
- Presencia de recursos (equipamiento, material didáctico e infraestructura) para la implementación de currículos, adecuados a las necesidades propias de proyectos formativos de las carreras técnicas de Alpes.
- El sistema informático U+ de la Institución asegura que la información académica está correctamente almacenada y resguardada. Debido a esto, el sistema permite la toma de decisiones por parte de los actores involucrados.
- Avance significativo en la incorporación de procesos y procedimientos para resguardar la dotación docente de calidad. Evidencia de ello son los perfiles, tanto de académicos como docentes, los protocolos de selección docente y el plan de capacitación.
- Es relevante destacar que se considera una fortaleza de este punto que la información levantada es traducida en retroalimentación para el área académica, así como también para la mejora continua en la publicidad y difusión de la institución.

7.2 Debilidades

- Los mecanismos de participación estudiantil en el desarrollo institucional requieren de un mayor nivel de implementación y conocimiento por parte de la comunidad.
- Las acciones de capacitación del personal administrativo no han sido sistemáticas ni han tenido suficiente cobertura.
- La evaluación del desempeño del personal no académico se ha realizado hasta el momento sobre la base del juicio evaluativo del jefe directo de cada funcionario, por lo que se requiere aplicar un proceso más estructurado.
- Excesiva dependencia del arancel pagado por los estudiantes, con escaso desarrollo de estrategias para diversificar las fuentes de ingreso.
- Se requiere el desarrollo de procesos que contribuyan a una mayor visibilización para potenciar el desarrollo y el crecimiento del CFT.
- Las estrategias para la difusión de las actividades que realiza el CFT no han generado aún el impacto necesario como para fortalecer la proyección al medio.
- La página web presenta algunas dificultades en lo relativo a la facilidad de acceso a los contenidos y hay áreas de reciente desarrollo que aún no están incorporadas al sitio.
- La oferta académica requiere incorporar nuevas modalidades y una mejora de la gestión de la innovación con el sector de las artes y la comunicación.
- El número de convenios de práctica formalizados con organizaciones afines al perfil de las carreras de ALPES debe ser mejorado.
- El proceso de clasificación y categorización docente aún no está consolidado.
- La afectividad de la inducción y de la capacitación docente no ha sido suficientemente evaluada para ser utilizada como insumo para futuros procesos de perfeccionamiento y fidelización docente.
- Los indicadores de titulación se deben fortalecer en el marco del nuevo Modelo Educativo
- Los indicadores de retención pueden ser mejorados, para acercarse de manera progresiva a los indicadores de las instituciones acreditadas.



7.3 Plan de Mejoras

Sobre la base del análisis realizado en el presente informe, se ha elaborado un plan de mejora que aborda las distintas debilidades consignadas, señalando los recursos, responsables y plazos establecidos para cada plan.

En los casos que se ha estimado necesario, se han agrupado algunas debilidades para dar origen a un plan de mejora.

Los planes de mejora definen las acciones planteadas para superarlas, especifican metas y plazos, los recursos necesarios, los responsables y los indicadores de logro pertinentes.

El Plan de Mejora Institucional del CFT ALPES considera el desarrollo de 12 proyectos asociados a las debilidades levantadas durante el proceso autoevaluativo.

PLAN DE MEJORA		DEBILIDAD	ACCIÓN DE MEJORA	RESPONSABLE	INDICADOR/ MEDIO DE VERIFICACIÓN	METAS Y PLAZOS	RECURSOS
1	PARTICIPACIÓN ESTUDIANTIL	Los mecanismos de participación estudiantil en el desarrollo institucional requieren de un mayor nivel de implementación y conocimiento por parte de la comunidad.	<p>Diseñar e implementar mecanismos para la participación de los estudiantes.</p> <p>Desarrollar e implementar un plan comunicacional interno que dé cuenta de la Misión y propósitos a los estudiantes</p>	<p>Director Académico</p> <p>Director de Extensión y Comunicación</p> <p>Director de Aseg. de la Calidad</p>	<p>N° de encuestas respondidas /cantidad de alumnos totales matriculados</p> <p>Encuestas de satisfacción</p> <p>Actas de reuniones.</p>	<p>Aumentar el % anual de alcance de estudiantes que contestan las encuestas de satisfacción, hasta el 75% en 2024</p> <p>Grado de satisfacción de los estudiantes al conocer la Misión de la institución actualizada, al menos 80% en 2024</p>	Presupuesto operacional
2	GESTIÓN DE PERSONAS	<p>Las acciones de capacitación del personal administrativo no han sido sistemáticas ni han tenido suficiente cobertura.</p> <p>La evaluación del desempeño del personal no académico se ha realizado hasta el momento sobre la base del juicio evaluativo del jefe directo de cada funcionario, por lo que se requiere aplicar un proceso más estructurado.</p>	<p>Generar un plan anual de capacitación en función de las necesidades de la gestión administrativa.</p> <p>Implementación del sistema de evaluación del desempeño para el personal administrativo</p>	Director de Adm. y RRHH.	<p>N° de capacitaciones</p> <p>% de trabajadores capacitados</p> <p>Sistema de Evaluación de desempeño</p>	<p>Sistema de evaluación del desempeño para el personal administrativo documentado, en pleno funcionamiento y formalizado en 2023</p> <p>Al menos una capacitación al año</p> <p>Al menos 30% de los trabajadores en un curso de capacitación por año</p>	\$1.000.000 anual
3	SUSTENTABILIDAD ECONOMICA FINANCIERA	Excesiva dependencia del arancel pagado por los estudiantes, con escaso desarrollo de estrategias para diversificar las fuentes de ingreso.	Diversificación de la Matriz de ingreso, asociado a un plan de crecimiento, asociado al PEI 2022 - 2026	Rectoría	Plan de Diversificación de la Matriz de Ingresos	Al menos 2 fuentes de ingreso por año y con incremento a 3 en 2024	Presupuesto operacional

4	DIFUSIÓN INSTITUCIONAL AL MEDIO	<p>Se requiere el desarrollo de procesos que contribuyan a una mayor visibilización para potenciar el desarrollo y el crecimiento del CFT.</p> <p>Las estrategias para la difusión de las actividades que realiza el CFT no han generado aún el impacto necesario como para fortalecer la proyección al medio.</p> <p>La página web presenta algunas dificultades en lo relativo a la facilidad de acceso a los contenidos y hay áreas de reciente desarrollo que aún no están incorporadas al sitio.</p>	<p>Diversificar las estrategias de difusión de oferta académica.</p> <p>Fortalecer la difusión de las actividades que realiza el CFT ALPES.</p> <p>Definir la Política de Vinculación con el Medio</p> <p>Actualizar la página web</p>	<p>Director de Extensión y Comunicación</p>	<p>% de aumento en la cobertura de la oferta académica</p> <p>Política de Vinculación con el Medio Nuevo plan de difusión de actividades en ejecución</p> <p>N° de actividades difundidas a través de redes sociales y página web</p> <p>Página web actualizada</p>	<p>Página web actualizada, segundo semestre 2022</p> <p>Política de Vinculación con el Medio 2023</p>	<p>\$250.000 anual 2022-2024</p>
5	OFERTA ACADÉMICA	<p>La oferta académica requiere incorporar nuevas modalidades y una mejora de la gestión de la innovación con el sector de las artes y la comunicación.</p>	<p>Diseñar propuestas de carreras y programas, que respondan a nuevos requerimientos del sector de las artes y la comunicación, incorporando ofertas de educación continua</p>	<p>Director Académica</p> <p>Director de Aseg. de la Calidad</p>	<p>N° de nuevas carreras por modalidad</p> <p>N° de programas de formación continua</p>	<p>AL menos 1 carrera en modalidad online o semipresencial por año 2023-2026</p> <p>Aumentar la oferta en un diplomado anual 2022/2026</p>	<p>\$6.600.000</p>
6	CONVENIOS DE PRÁCTICA	<p>El número de convenios de práctica formalizados con organizaciones afines al perfil de las carreras de ALPES debe ser mejorado.</p>	<p>Diseñar plan de acercamiento al medio</p> <p>Formalizar convenios</p>	<p>Director de Extensión y Comunicación</p> <p>Director Académico</p>	<p>N° de convenios formalizados</p>	<p>Formalizar 2 nuevos convenios anuales</p>	<p>Presupuesto operacional</p>

7	DOCENTES	<p>El proceso de clasificación y categorización docente aún no está consolidado y no es suficientemente conocido ni valorado por los docentes.</p> <p>La afectividad de la inducción y de la capacitación docente no ha sido suficientemente evaluada para ser utilizada como insumo para futuros procesos de perfeccionamiento y fidelización docente.</p>	<p>Implementar un plan de difusión del proceso de categorización docente.</p> <p>Actualizar el proceso de categorización docente</p> <p>Evaluar los resultados de las acciones de capacitación docente.</p> <p>Diseñar un nuevo plan de capacitación docente</p>	<p>Director Académico</p> <p>Director de Extensión y Comunicación</p>	<p>Informe de evaluación de acciones de capacitación docente</p> <p>Nuevo modelo de categorización docente</p> <p>Nuevo plan de capacitación docente</p> <p>% de docentes categorizados</p> <p>% de docentes capacitados</p>	<p>Informe Anual de capacitación y perfeccionamiento docente.</p> <p>Modelo de categorización docente (Segundo semestre del 2022).</p> <p>Docentes categorizados 100% 2023</p> <p>Aumentar 10% anual en capacitación docente 2022-2026</p>	Presupuesto operacional
8	PROGRESIÓN ACADÉMICA	<p>Los indicadores de titulación presentan desempeños descendidos.</p> <p>Los indicadores de retención pueden ser mejorados, para acercarse de manera progresiva a los indicadores de las instituciones acreditadas.</p>	<p>Definir actividades de monitoreo y seguimiento del perfil de egreso y el plan de estudio que permitan evaluar permanentemente el diseño de las competencias técnicas por carrera.</p> <p>Aumentar la tasa de retención de los estudiantes de primer año</p> <p>Establecer una estrategia que facilite la obtención del Título</p>	<p>Director Académico</p> <p>Director de Aseg. de la Calidad</p>	<p>Diagnóstico de factores intervinientes en la retención y titulación.</p> <p>Incorporación de actividades curriculares que permitan mayor eficiencia en el proceso de enseñanza aprendizaje para aumentar la titulación oportuna.</p> <p>Tasa de titulación</p> <p>Tasa de retención</p>	<p>Crecimiento de la tasa de Retención en 1,5 % anual para llegar al menos al 70% en 4 años.</p> <p>Crecimiento de la tasa de titulación en 1,0 % anual para llegar al menos al promedio del sector en 4 años.</p>	Presupuesto operacional

9	SEGUIMIENTO DE TITULADOS	El seguimiento y la participación de titulados es, sin duda, un aspecto que requiere ser fortalecido pues su reciente sistematización e institucionalización aún no se ve reflejada en la opinión de los titulados.	<p>Establecer un sistema de seguimiento de titulados a través de un plan anual de acción.</p> <p>Aumentar la participación de los titulados en los procesos de autoevaluación y retroalimentación</p>	<p>Director Académico</p> <p>Director de Aseg. de la Calidad</p>	<p>N° de titulados participantes en procesos de autoevaluación</p> <p>N° de acciones de vinculación con titulados.</p> <p>Modelo de seguimiento de titulados implementado</p>	<p>Aumentar en 2 actividades anuales con titulados 2022-2026.</p> <p>Implementar el Modelo de seguimiento de titulados el 2023</p>	<p>\$ 500.000 anual 2022-2026</p>
10	MODELO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Incipiente empoderamiento del uso de las herramientas del modelo de gestión de calidad.	Diseñar e implementar acciones de capacitación en el uso de las herramientas del modelo de gestión de calidad	Director de Aseg. de la Calidad	% de docentes y funcionarios capacitados en el Modelo de Calidad	<p>100% de los funcionarios capacitados al año 2022</p> <p>60% de los docentes capacitados al año 2022 y 90% al año 2023 y 100% al 2024</p>	<p>\$ 300.000 anual 2022-2026</p>
11	DESARROLLO DE LA CAPACIDAD DE AUTOGESTIÓN	Los contenidos referidos a la autogestión deben ser actualizados y fortalecidos en la formación de los estudiantes.	Incorporar contenidos y actividades para el desarrollo de las capacidades de autogestión	Director Académico	<p>Plan de actividades de autogestión incorporadas formalmente al proceso formativo.</p> <p>N° de actividades realizadas anualmente</p> <p>Encuesta anual de medición de desarrollo de capacidades de autogestión</p>	<p>Incorporar al menos una actividad formal de autogestión en los programas de una asignatura por semestre 2022-2024</p> <p>Aplicación de encuestas al 100 % de estudiantes y docentes de esas asignaturas de forma anual 2022-2026</p>	Presupuesto operacional

12	PLAN ESTRATÉGICO	<p>El grado de conocimiento y apropiación del Plan Estratégico Institucional por parte de los niveles tácticos y operativos es aún insuficiente, como así mismo el grado de conocimiento por parte de docentes y estudiantes.</p> <p>Los mecanismos de seguimiento del Plan Estratégico Institucional no están lo suficientemente desarrollados e implementados, especialmente desde la perspectiva de su formalización y sistematización.</p>	<p>Diseñar y desarrollar talleres de planificación estratégica para todos los funcionarios del CFT.</p> <p>Diseñar e implementar ciclos de difusión y socialización del PEI orientado a estudiantes y docentes.</p> <p>Elaborar, difundir y aplicar un manual de seguimiento del PEI</p>	<p>Rectora</p> <p>Director Académico</p> <p>Director de Extensión y Comunicación</p> <p>Director de Aseg. de la Calidad</p>	<p>% de funcionarios participantes en talleres de planificación estratégica.</p> <p>Encuestas de conocimiento del PEI aplicadas a estudiantes y a docentes.</p> <p>Informe anual de seguimiento del PEI.</p>	<p>100% de los funcionarios participan anualmente en talleres de socialización y revisión de los avances de la planificación estratégica. 2022-2026.</p> <p>Jornadas anuales de difusión y revisión de la planificación estratégica institucional 2022-2026</p> <p>Al menos 80% de los estudiantes y docentes reconocen los aspectos principales del PEI.</p>	<p>Presupuesto Interno.</p> <p>\$200.000 anual 2022 - 2026</p>
----	-------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------