

Resolución de Acreditación
Institucional N° 388: No Acoge
Recurso de Reposición presentado
por el Centro de Formación Técnica
Lota Arauco.

Santiago, 30 de noviembre de 2016.

La Comisión Nacional de Acreditación – en adelante la Comisión- en Sesión Extraordinaria N° 1.051, celebrada con fecha 30 de noviembre de 2016, con arreglo a las disposiciones de la Ley N° 20.129, sobre Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, adoptó el siguiente acuerdo:

I. VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley N° 20.129, que establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior; el artículo 59° de la Ley N° 19.880, sobre Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado; la Resolución Exenta DJ N° 3 que aprueba el Reglamento de Acreditación Institucional.

II. CONSIDERANDO:

1. Que, la Resolución de Acreditación Institucional N°360, de 20 de julio de 2016, contiene los fundamentos de la decisión de la Comisión de no acreditar al Formación Técnica Lota Arauco - en adelante el Centro o la Institución.
2. Que, el Centro de Formación Lota Arauco, el 21 de octubre de 2016, presentó un Recurso de Reposición en contra de la citada Resolución de Acreditación Institucional N° 360.
3. Que, en la aludida Reposición, el Centro de Formación Técnica Lota Arauco expone diversos argumentos por los cuales estima que la decisión de la Comisión debiera ser modificada y acreditar a la Institución por un mayor número de años.

III. TENIENDO PRESENTE:

1. Que, la Comisión ha analizado la totalidad de los argumentos y antecedentes contenidos en el Recurso de Reposición, los cuales aluden a conclusiones de la citada resolución, referidas a: incertidumbre respecto a la renovación del convenio CORFO, sistema informático integrado, plan de mejoras que no contempla recursos, desproporción de la estructura organizacional, insuficiente involucramiento y participación del Directorio con los propósitos del Centro, inexistencia de carreras acreditadas, relación con titulados, heterogeneidad en espacios entre las sedes, inexistencia de un código de ética, inconsistencias en indicadores, implementación del modelo educativo y percepción de docentes, situación financiera, nombres de carreras indicados en la página web y política de remuneraciones.
2. Que, la decisión respecto a todo recurso de reposición debe basarse en los argumentos del mismo, considerando si estos aportan algún antecedente que tenga la fuerza de hacer variar la decisión respecto de la cual se interpone; los que para el caso el Centro de Formación Técnica Lota Arauco son analizados en lo que sigue:

- 2.1. Respecto a la inexistencia de un código de ética, la Institución reconoce que no cuenta con uno como tal, pero señala que sí posee un documento que revisa y regula los posibles conflictos de interés, denominado "Reglamento para definir Conflictos de Intereses en el CFTLA".

En relación a este punto, la Comisión acoge la observación del Centro y modifica su juicio al respecto.

- 2.2. En cuanto a ciertas inconsistencias en los indicadores académicos, la Institución señala que no se indican en la resolución a qué indicadores se está aludiendo, lo que limita la posibilidad de efectuar observaciones al respecto.

Sobre el punto, la Comisión acuerda especificar las inconsistencias a través de ejemplos, tales como en el desglose de matrícula nueva y total por sede, versus el total institucional.

3. Que, el resto de los argumentos esgrimidos por la Institución no aportan nuevos antecedentes que no hayan sido tenidos a la vista por la Comisión al momento de adoptar su decisión de acreditación y tampoco tienen la virtud de modificar las conclusiones respectivas ni la decisión final.

IV. LA COMISIÓN NACIONAL DE ACREDITACIÓN ACUERDA:

1. En vista de lo expuesto previamente, la Comisión por la mayoría de sus miembros presentes acuerda no acoger el recurso de reposición interpuesto en contra de la Resolución de Acreditación Institucional N° 360 de fecha 20 de julio de 2016. No obstante, la Comisión decide rectificar algunos aspectos, los cuales fueron mencionados con anterioridad.
2. Dejase sin efecto la citada Resolución N°360, cuyo texto se reemplaza por el que a continuación se transcribe.

Resolución de Acreditación
Institucional: Centro de
Formación Técnica Lota
Arauco.

La Comisión Nacional de Acreditación, en Sesión Extraordinaria N° 1051 de fecha 30 de noviembre de 2016 y en Sesión N°997 de fecha 20 de julio de 2016, adoptó el siguiente acuerdo:

I. VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley N° 20.129 que establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior; el informe de autoevaluación interna presentado por el Centro de Formación Técnica Lota Arauco; el informe de evaluación externa emitido por el comité de pares evaluadores que visitó el Centro de Formación Técnica Lota Arauco por encargo de la Comisión; las observaciones al informe de evaluación externa enviadas por la Institución; el Recurso de Reposición presentado por el Centro de Formación Técnica Lota Arauco y, las minutas elaboradas por la Secretaría Ejecutiva que resumen y sistematizan la información contenida en los documentos mencionados precedentemente.

II. CONSIDERANDO:

1. Que, el Centro de Formación Técnica Lota Arauco, en adelante el Centro o la Institución, se sometió voluntariamente al proceso de acreditación institucional desarrollado por la Comisión, en los ámbitos de Gestión Institucional y Docencia de Pregrado.
2. Que, con fecha 1 de octubre de 2016, se recibió en esta Comisión el informe de autoevaluación interna de la Institución mencionada.
3. Que, con fecha 16 de octubre de 2016, la Secretaría Ejecutiva, tras la revisión de los aspectos formales del informe de autoevaluación, efectuó ciertas observaciones las que fueron corregidas por el Centro con fecha 29 de octubre de 2016.
4. Que, con fecha 10 de noviembre de 2015, tras la revisión de las correcciones mencionadas en el punto anterior, se dio inicio formal al proceso de acreditación de la indicada Institución, mediante la dictación de la respectiva resolución exenta
5. Que, entre los días 1, 2 y 3 de junio de 2016, la Institución fue visitada por el Comité de Pares Evaluadores designado por la Comisión, en consulta con aquella.
6. Que, con fecha 30 de junio 2016, el Comité de Pares Evaluadores emitió el informe de evaluación externa referido a cada uno de los ámbitos evaluados, el que, de acuerdo al artículo 21° de la Ley N° 20.129, no fue rechazado por la Comisión.
7. Que, dicho informe fue enviado el 1 de julio de 2016 al Centro de Formación Técnica Lota Arauco, para su conocimiento y observaciones.
8. Que, mediante carta de fecha 13 de julio de 2016, el Centro de Formación Técnica Lota Arauco hizo llegar a la Comisión sus observaciones respecto del informe aludido en el numeral anterior.
9. Que, la Comisión Nacional de Acreditación analizó todos los antecedentes anteriormente mencionados, en su Sesión N° 997 de fecha 20 de julio de 2016, a la que asistió el presidente del Comité de Pares Evaluadores para exponer

frente al Pleno de la Comisión las principales conclusiones a que arribó dicho Comité, a la luz de las áreas de acreditación que fueron sometidas a evaluación.

10. Que, con fecha 21 de octubre de 2016, el Centro de Formación Técnica Lota Arauco presentó un recurso de reposición en contra de la referida Resolución de Acreditación Institucional N° 360.
11. Que, en la referida reposición, el Centro de Formación Técnica Lota Arauco, expone diversos argumentos por los cuales estima que la decisión de la Comisión debiera ser modificada y acreditar a la Institución por un mayor número de años.
12. Que, la Comisión Nacional de Acreditación analizó los argumentos expuestos en el Recurso de Reposición presentado por la Institución en su Sesión N°1.051 de fecha 30 de noviembre de 2016.

III. TENIENDO PRESENTE:

1. Que, la Comisión ha analizado con profundidad y en su conjunto las apreciaciones contenidas en el informe de autoevaluación interna, el informe de evaluación externa, las observaciones de la Institución y los argumentos expuestos en el Recurso de Reposición, de acuerdo a la obligación que le impone la Ley de ponderar dichos antecedentes. Producto de dicha ponderación, las conclusiones a las que ha arribado la Comisión podrían diferir de las contenidas en cada uno de los documentos antes mencionados.

Proceso de Autoevaluación Interna:

Para llevar a cabo el proceso de autoevaluación institucional, se creó un Comité de Autoevaluación, que trabajó en base a una planificación predeterminedada. Este proceso se consideró útil para la Institución, con alta participación de la comunidad del Centro.

La revisión de fortalezas y debilidades da cuenta de la necesidad de fortalecer el análisis crítico, puesto que en muchos casos lo relevado como positivo es, simplemente, la constatación de condiciones básicas de funcionamiento y, en el mismo sentido, no todas las debilidades identificadas por los evaluadores externos fueron contempladas en el informe.

El Comité de Pares evidenció socialización del proceso y sus resultados durante la visita.

Con relación al Plan de Mejoras, se considera consistente y tiende a asumir las debilidades detectadas en la autoevaluación. Contiene objetivos estratégicos, factores críticos asociados, descripción, actividades, indicadores de logro de carácter binario, plazo en años y responsables. Sin embargo, no contempla recursos asignados, lo que limita su cumplimiento futuro.

Gestión Institucional

Dimensión I: Planificación y desarrollo del proyecto institucional.

Misión y propósitos institucionales:

Se constató, por medio de la revisión documental, que hay expresión de metas verificables para el logro de los propósitos institucionales. Dichas metas se socializan a través de reuniones y entrega de documentos desde el Comité Ejecutivo y se diseminan hacia los equipos de trabajo.

Durante la visita se pudo confirmar que no existe un sistema informático integrado de los aspectos académicos y administrativos para un adecuado seguimiento de las metas establecidas. Actualmente, se trabaja en la elaboración de un sistema de cuadro de mando integral (CMI) que será implementado a partir del año 2017.

Estructura organizacional:

La Institución dispone de autoridades colegiadas y unipersonales. El Centro tiene una organización jerárquica en que la gestión institucional y la administración académica se despliegan en unidades especializadas (áreas y departamentos).

Los cargos unipersonales y sus funciones están definidos y se cumplen las atribuciones señaladas en el Reglamento General, el Reglamento Académico, los acuerdos del Directorio y las resoluciones de dirección.

Existe un Directorio que tiene a su cargo la dirección superior. Este designa al rector, quien es el responsable de la gestión administrativa institucional, y a directores académicos y de administración y finanzas, que son designados por el Directorio a proposición del rector, según lo establecido en los Estatutos.

Se observa estabilidad en el ejercicio de los cargos. Cuenta con el personal idóneo y apropiado. Destacan equipos directivos superiores comprometidos, que muestran adhesión con el proyecto institucional y el logro de su misión y fines.

En opinión del Comité de Pares, la estructura organizacional pudiera ser algo abultada en cuanto a la cantidad de unidades con la que se cuenta. Lo anterior se pudo evidenciar, por ejemplo, con el equipo del área de vinculación con el medio y con el área de proyectos.

Capacidad de autorregulación:

La Institución tiene la capacidad para realizar en forma periódica un diagnóstico interno y externo de la actividad institucional, lo que le permite analizar los factores para ajustar los planes de desarrollo operativo que tiene cada área de la Institución. Los análisis internos se realizan en forma semestral y anualmente se elabora y entrega una memoria escrita.

Recientemente se ha dispuesto de una política que regula el sistema de gestión de calidad y se realiza seguimiento para la evaluación de los planes de acción, análisis y verificación de cumplimiento de resultados esperados. Sin embargo, dichas acciones requieren de un tiempo para ser consolidadas y arrojar resultados evaluables.

El Centro ha fortalecido su capacidad de autorregulación mediante la planificación, generación e implementación de políticas y procedimientos. En este caso, destaca la política para la apertura y cierre de carreras, política de contratación del personal administrativo, manual de capital humano avanzado, entre otros, lo que impacta significativamente en la toma de decisiones en la Institución.

En 2014, la Institución obtuvo \$893.000.000 de financiamiento del MINEDUC para el proyecto "Modelo de desarrollo sustentable para la zona de Arauco, a través de la implementación de ecosistemas de innovación, emprendimiento y formación de capital humano", lo que es un real aporte al quehacer institucional, ya que en los programas de estudio se incluyen módulos transversales relacionados directamente con el proyecto, generando aprendizaje y bidireccionalidad. Este proyecto concluye el segundo semestre de 2017.

Gobierno institucional:

El proceso de toma de decisiones del gobierno superior institucional está definido en las funciones y responsabilidades que corresponde a cada uno de los miembros del Directorio y de los directivos superiores de la Institución. Asimismo, el Centro

cuenta con un reglamento formalmente definido para atender posibles conflictos de interés: "Reglamento para definir Conflictos de Intereses en el CFTLA".

De acuerdo a lo constatado por el Comité de Pares, los mecanismos con los que cuenta el Centro son adecuados y pertinentes para la toma de decisiones. Pese a ello, a juicio del Comité de Pares, la participación de los integrantes del Directorio se limita a reuniones bimensuales que no le permiten involucrarse suficientemente con la realidad del Centro.

Dimensión II: Administración y Recursos

Gestión de personas:

Existen políticas explícitas para la gestión de los recursos humanos. El Centro completó, en fecha reciente, un manual de recursos humanos que contempla mecanismos y políticas de reclutamiento, selección, contratación, inducción, perfeccionamiento, evaluación y desvinculación de personal. Incorpora descripciones de los cargos, reglamento de higiene y seguridad y un conjunto de procedimientos operativos relativos a personal como pago de remuneraciones, horas extras, feriados, entre otros.

Con relación a los recursos humanos existentes, se advierte idoneidad y compromiso con los propósitos institucionales en los distintos niveles del Centro. A fines de 2015, la dotación de personal fue de 157 trabajadores en total. El 77% de los trabajadores cuenta con estudios superiores completos, y el 70% proviene de Lota o Coronel.

El personal docente es apropiado y suficiente en número para cumplir con los requerimientos de docencia propios de los planes de estudio de las carreras y los estudiantes también reconocen su disponibilidad fuera de las horas de clases. En cuanto a la implementación del modelo educativo en la Institución, los profesores reconocen que ha significado mayor tiempo de dedicación, aumentando su carga académica fuera de las horas habituales en aula, sin ser consideradas de ninguna forma.

La cantidad de recurso humano no académico, a juicio del Comité, es un tanto desproporcionado frente a la dimensión institucional, y a lo que implica el gasto en remuneraciones en el contexto del gasto total versus los ingresos institucionales.

En cuanto a capacitación del personal no docente, el Centro cuenta con un Plan de Capacitación 2016. Éste considera la participación de 48 personas en cursos de distinto tipo dependiendo de la necesidad, desde acreditación de guardias de

seguridad, ofimática, redacción ejecutiva comercial, hasta habilidades directivas. El presupuesto total del año 2016 para capacitación es de \$5.900.000.

La Institución estableció un itinerario para evaluación de desempeño del personal administrativo (no docente). Se observa que existe movilidad interna en el Centro y alta permanencia de las personas en la Institución, con un 10% de rotación institucional.

Información institucional:

En general, el Comité manifiesta que la información se desprende de sistemas manuales, como es el caso de gestión de personal; de planillas Excel, como es para presupuesto, ejecución presupuestaria, manejo de caja y seguimiento de indicadores, así como de registros académicos de software de elaboración propia y del ERP para los informes de carácter contable financiero, entre otros.

No existe un sistema integrado académico-administrativo-financiero y de planificación que integre la información, aunque se evidencian algunos avances en la migración hacia un sistema integrado de gestión.

Cabe destacar que se observaron ciertas inconsistencias en indicadores académicos, como por ejemplo diferencias en el desglose de matrícula total por sede.

La información que el Centro brinda a la comunidad y al entorno es transparente. Dispone de una página web actualizada en la que se puede acceder de manera fácil a toda la información pública de la Institución. Tanto docentes como estudiantes pueden acceder a través de la web a su intranet con claves de acceso.

Recursos materiales:

La Institución dispone de infraestructura y equipamiento, en general, suficiente para llevar a cabo su proyecto educativo. Cuenta con laboratorios y talleres para las diferentes carreras que imparte en sus instalaciones, tanto en Lota como en Cañete. Sin embargo, se advierte heterogeneidad en la calidad y funcionalidad de los espacios de trabajo y en la disponibilidad y calidad del equipamiento, y tampoco se observaron medidas concretas para superar esta brecha. Las instalaciones donde se ubica el Centro en Lota son propiedades antiguas y de valor patrimonial, que han sido entregadas en comodato por CORFO, según convenio vigente hasta el 31 de diciembre de 2017. Por tanto, no fueron diseñadas originalmente como instalaciones para un establecimiento de educación superior y han sido adaptados algunos espacios para proporcionar mayor funcionalidad a los procesos formativos.

La sede de Cañete, por otro lado, es una casa pequeña y con disposición física adaptada para la docencia en la medida de las posibilidades que brindan los espacios existentes. Si bien el Centro dispone de un terreno concedido en comodato por la municipalidad para una futura construcción, no dispone aún del proyecto ni de las fuentes de financiamiento necesarias.

Si bien la Institución cuenta con procedimientos escritos de evaluación de infraestructura de acuerdo al Proyecto Educativo y se identifican los requerimientos, no existen recursos que permitan realizar mejoras y no hay evidencia de un plan de inversión.

Tanto las autoridades como distintos estamentos observan la insuficiencia de espacios y talleres para trabajar en base a una formación por competencias siguiendo el modelo adoptado por el Centro, en sus dos sedes.

Sustentabilidad económico-financiera:

Luego del análisis de sustentabilidad financiera, se concluye que el proyecto educativo es viable hasta el año 2017, fecha en que caduca el convenio que mantiene con CORFO. No se tienen antecedentes sobre la renovación del mencionado aporte, mientras que el Centro presenta márgenes operacionales negativos en todos los años analizados. De este modo, la Institución no posee por ella misma una estructura financiera, indicadores operacionales positivos y posición competitiva de mercado que le permitan sustentar el proyecto educativo a futuro, sino que depende de su capacidad de endeudamiento, del apoyo financiero de propietarios y/o relacionados y otros, para poder sustentar la viabilidad del proyecto como organización en marcha. La principal fuente de ingresos está dado por el arancel de los estudiantes, de este monto alto, una alta proporción la financia CORFO a través de becas y subsidios, el resto son aportes estatales, ya sea a través de fondos para proyectos o becas ministeriales. Además, se evidencia una falencia en las estrategias de cobranza.

Por otro lado, es importante señalar que los ingresos han crecido durante todo el período de análisis. La mayor proporción corresponde a importes provenientes de aportes del Estado, en una proporción promedio anual del 79%, siendo un 74,2% durante el año 2015. Los sueldos medidos en proporción a los ingresos se sitúan en torno al 78,9% en promedio durante el período. El gasto en personal es muy elevado para el tamaño de la Institución, dejando una muy baja proporción de los ingresos para otras necesidades como materiales de enseñanza, inversiones nuevas y de reposición y afrontar nuevos proyectos.

Cabe destacar que la Institución presentó una carta del rector de la Universidad de Concepción en que compromete explícitamente apoyo a la continuidad del Centro y su proyecto, en caso de que el Estado decida no continuar con este.

Dimensión III: Servicios Orientados al Estudiante

Servicio de apoyo:

En relación a la infraestructura disponible para los estudiantes, el Centro cuenta con lugares adecuados para impartir la docencia en Lota. En ambas sedes se evidencia falta de mantención a los edificios y los servicios higiénicos son insuficientes en relación con la cantidad de estudiantes en cada lugar.

El Centro, además de los beneficios estatales, cuenta con becas internas, como la de excelencia académica, beca para el ex trabajador Enacar y otros subsidios para casos especiales. El segundo semestre de 2014 se benefició a cerca de 1.000 alumnos.

De todas maneras, se pudo evidenciar que los estudiantes valoran los servicios de apoyos entregados por la Institución, como becas para prácticas, proceso de titulación, biblioteca, convenios con instituciones y empresas externas, sistemas de apoyo y reforzamiento académico, entre otros.

Difusión y publicidad:

A través de entrevistas sostenidas con distintos actores, se pudo constatar que existe conformidad respecto a las expectativas y el cumplimiento de las mismas por parte del Centro. Existe concordancia en la información difundida para publicar sus carreras y los servicios ofrecidos.

La información institucional se imparte mediante dípticos y por medios de comunicación masivos como televisión y radio local y regional, entre otros. Los instrumentos utilizados para la difusión están regulados y estandarizados por el área de vinculación con el medio, a través del departamento de difusión y extensión.

Como se mencionó anteriormente, la página web está actualizada, otorga información veraz del Centro y permite conocer lo relacionado con el quehacer institucional. Sin embargo, las carreras que forman la oferta académica no tienen sus nombres exactos, sino más bien genéricos, lo que puede inducir a error de parte de los futuros estudiantes.

Docencia de Pregrado

Dimensión I: Carreras

Diseño y provisión de carreras:

La oferta de carreras resulta pertinente y apropiada a la misión y visión institucional. Actualmente, se imparten 13 carreras de nivel técnico. La matrícula nueva fue de 767 estudiantes en 2014, 708 para el año 2015 y 705 en 2016. La matrícula total para los mismos años evoluciona de 1.782, 1.841 y 1.827, respectivamente. La carrera ofertada Técnico de Nivel Superior en Maderas no alcanzó un número suficiente de matriculados y no se dictó el 2015, por lo que se mantiene vigente, pero sin matrículas.

Se cuenta con una política para el diseño de apertura y cierre de carreras, lo que es conocido por todos los involucrados. El diseño, rediseño y desarrollo de ellas se realiza con profesionales internos o externos, de acuerdo al procedimiento definido por la Institución.

Todas las carreras se encuentran diseñadas en base al modelo por competencias. Ninguna de ellas se encuentra acreditada y no se señaló como una intención institucional en el corto plazo someterlas al proceso.

Proceso de enseñanza y aprendizaje:

La población de ingreso objetiva corresponde, principalmente, a egresados de liceos y colegios de la zona y trabajadores que han demorado su inserción en la enseñanza superior. La zona de influencia del Centro es un sector desvalido y la misma Institución es producto del plan de reconversión de la región del carbón.

El Centro mantiene una política inclusiva para los estudiantes que ingresan y sólo se les pide como requisito contar con la licencia de enseñanza media. El proceso de admisión implica realizar un informe de admisión que, en definitiva, permite construir un perfil de los nuevos alumnos en función de edades, colegio de procedencia, región, sexo, entre otros. Este informe es utilizado para establecer los lineamientos y directrices para el programa de admisión anual.

Existen algunos mecanismos para apoyar académicamente a los estudiantes a partir de la aplicación de instrumentos de diagnóstico. Los planes de nivelación existentes han sido una de las herramientas para superar las debilidades de inicio de cada año. Se han implementado distintas medidas tendientes a lograr estos

objetivos, entre las que se encuentran las ayudantías y tutorías en todas las carreras.

La formación por competencias subraya el desarrollo de mayores niveles de autonomía en los alumnos, lo que implica, en lo pedagógico, reconocer al que aprende como capaz de organizar y dirigir su aprendizaje. El proceso contempla actividades de planificación, supervisión y evaluación del aprendizaje y el docente se transforma en un facilitador del conocimiento.

El modelo declarado por la Institución, de acuerdo a lo que se pudo constatar durante la visita de evaluación externa, es muy valorado por los empleadores, destacando la formación valórica y técnica recibida. Los estudiantes también señalan estar muy conformes con la formación que les entrega el Centro.

El Reglamento Académico define los mecanismos y requisitos de los procesos de práctica para los estudiantes y la Institución garantiza prácticas laborales de los mismos. Cuenta con convenios específicos con instituciones públicas y privadas para asegurar que los alumnos puedan contar con lugares adecuados a la especificidad de cada una de las carreras.

Innovación de contenidos:

La Institución ha identificado y aplica un procedimiento de diseño y desarrollo de formación técnica, que formaliza la validación y actualización del currículum, incorporando en la discusión a actores relevantes en la definición de cada especialidad, dirigidos sistemáticamente por la Dirección Académica. Para estos objetivos, el Centro cuenta con comités consultivos, cuyos integrantes pertenecen al respectivo sector productivo y orientan en la incorporación de materiales necesarios para la actualización de las carreras. En la actualidad, todos los planes de estudios del Centro están actualizados.

Se pudo evidenciar que la Institución incorpora en sus materiales de enseñanza la información que se puede obtener, principalmente, del mundo técnico productivo en que la mayoría de los docentes se encuentran insertos. Cuenta con una Política de Renovación Recursos Materiales, la que se prioriza en función de los recursos disponibles y de la respectiva actualización curricular. El modelo educativo del Centro pone énfasis en el desarrollo de competencias y capacidades de creatividad, emprendimiento e innovación por parte de los estudiantes como ejes de un nuevo desarrollo y diferenciación en el contexto del sistema de educación superior de la zona. Destaca, en este sentido, el mencionado proyecto “Modelo de desarrollo sustentable para la zona de Arauco, a través de la implementación de ecosistemas de creatividad, emprendimiento e innovación y formación de capital humano”.

Dimensión II: Docentes

Dotación:

La dotación de profesores ha variado levemente en los últimos años, alcanzando a contar con 100 docentes en 2013, 103 en 2014, 98 en 2015 y 100 en 2016. Una mayor variación se observa en la cantidad de profesores con menos de 22 horas de dedicación, siendo 44 en 2015 y 55 en 2016.

Existe evaluación de desempeño para docentes y jefes de carrera. Las evaluaciones obtenidas son buenas y bastante homogéneas.

En general, el número de docentes se considera adecuado a las necesidades que plantean los currículos de las carreras y al número de estudiantes en cada una de las sedes. Se pudo verificar que la mayoría de los profesores presenta una larga permanencia en la Institución (rotación de 10%).

La Institución no cuenta con una política de rentas, que para los profesores, de acuerdo a la información obtenida en las reuniones, sería muy importante tener, principalmente, por la zona en que desarrollan sus actividades.

Calificación:

Durante la visita y específicamente en la reunión con los docentes, estudiantes y empleadores, se pudo verificar que el Centro cuenta con un cuerpo docente calificado y con conocimientos actualizados respecto a las demandas productivas del sector. La Institución declara que la mayoría de los docentes se encuentran trabajando en empresas productivas tanto en forma dependiente como independiente.

La selección de los docentes se realiza de acuerdo a un procedimiento definido en que se detallan las condiciones de selección y reclutamiento, entre los requisitos se cuenta: estar en posesión de un título de educación superior, acreditar experiencia laboral en el área y en docencia.

Respecto a capacitación de los docentes, existe un programa documentado de formación para los profesores del Centro que contempla la fundamentación y alineación al Modelo Educativo, el perfil del docente, los objetivos generales y específicos del programa. Para el año 2016, la Institución espera capacitar a 46 docentes, según lo señalado en reuniones y conforme al plan de capacitación de

personal. En reuniones con docentes de ambas sedes, ellos señalaron que efectivamente estaban participando en este programa y que tenían calendarizadas las actividades próximas.

También existe un programa de acompañamiento y capacitación de los docentes centrado principalmente en las siguientes funciones: formación didáctica, tutorial vinculación con el medio, formación continua e innovación. Está dirigido a todos los técnicos y profesionales que ejercen docencia en el Centro, es decir, técnicos, profesionales de diferentes disciplinas y profesores de formación, ya sean funcionarios, jefes, directivos o docentes puros.

Dimensión III: Resultados

Progresión:

El seguimiento del avance académico de los estudiantes es un proceso permanente en la Institución, para adoptar medidas correctivas cuando se requiera o bien validar la planificación anual realizada.

De acuerdo a lo que se pudo evidenciar, la política de seguimiento de los alumnos es un proceso permanente que es bien evaluado, tanto por los estudiantes como por los docentes. La Institución pudo aumentar sus tasas de retención total durante los años 2013 y 2015 de 63,9% a 73,0%. Por otra parte, la cantidad de titulados no tiene una tendencia clara. Fueron 252 titulados para la cohorte 2010 y 2011, 214 para la cohorte 2012 y 336 para la de 2013. Respecto al tiempo real de titulación, se observa una leve mejora para las últimas tres cohortes con titulados, pasando de 5,5 a 5,3 semestres de duración.

La nivelación de los alumnos nuevos y los diagnósticos por módulo semestral, son acciones que sistematizan el seguimiento y avance curricular de los estudiantes. No obstante, algunos alumnos igualmente desertan del sistema cuando se les presentan algunas alternativas laborales fuera de la región.

Inserción laboral:

En la actualidad, el seguimiento de la inserción laboral se encuentra centralizado en la oficina de Coordinación de Práctica y Titulación de cada sede, con el propósito de potenciar los niveles de empleabilidad de los titulados y establecer los niveles de pertinencia de la formación ofrecida. Para ello se desarrolla una serie de actividades relacionadas con estudios que permiten caracterizar los procesos de inserción en el

mundo laboral o la formación de su propia empresa, dado que una de las competencias relevantes dentro del perfil genérico del Centro es el emprendimiento y la innovación.

En el seguimiento de titulados realizado durante el año 2015 en que se aplicó una encuesta aleatoria, se observó que el 80,3 % se encuentra trabajando. En relación con el tiempo para insertarse laboralmente un, 60,8% lo realiza dentro de los seis meses posteriores a su egreso.

Mediante las reuniones con egresados y empleadores se pudo verificar que los alumnos del Centro son muy demandados por las empresas productivas de la zona.

Seguimiento de titulados:

El Departamento de Práctica Laboral, Titulación y Empleabilidad mantiene el seguimiento de los titulados a través de la actualización de bases de datos, con el propósito de mantener la red de contactos en las ofertas de empleo que la Institución detecta. Se pudo constatar que la relación con los titulados no es algo sistemático y sólo se cuenta con una base de datos que se utiliza para el envío de información cada cierto tiempo.

Anualmente se realiza una encuesta de forma aleatoria con el propósito de obtener información referida a la situación laboral o académica de cada egresado, información que permite validar la pertinencia y actualización de los programas de estudios de las carreras del Centro.

Conclusiones respecto a las áreas sometidas al proceso de acreditación

De acuerdo a lo anterior y, tras ponderar todos los antecedentes generados en el proceso de acreditación institucional del Centro de Formación Técnica Lota Arauco, en lo fundamental, respecto de los elementos de juicio enunciados en la Ley 20.129, la Comisión ha arribado a las siguientes conclusiones:

Propósitos institucionales:

Hay consistencia, en términos generales, entre la misión, propósitos y objetivos institucionales, y el quehacer y medio en el que se desenvuelve la Institución, logrando al menos orientar sus actividades en el corto plazo.

Hay expresión de metas verificables para el logro de los propósitos institucionales. Dichas metas se socializan a través de reuniones y entrega de documentos desde el Comité Ejecutivo y se diseminan hacia los equipos de trabajo. Sin embargo, no existe un sistema informático que integre los aspectos académicos y administrativos para un mejor seguimiento de las metas establecidas, lo que no permite superar la debilidad señalada en el proceso de acreditación anterior. Actualmente, se trabaja en la elaboración de un sistema de cuadro de mando integral (CMI) para tener implementado a contar del año 2017.

Respecto a la docencia, el Centro tiene una oferta de carreras que resulta pertinente y apropiada a la misión y visión institucional. Todas ellas bajo el modelo por competencias, superando la observación del pasado proceso de acreditación, pero manteniendo la debilidad respecto a que ninguna de ella se encuentra acreditada.

Políticas y mecanismos:

Las políticas de aseguramiento de la calidad son adecuadas (mejoran las prácticas institucionales) y pertinentes (cubren los procesos más relevantes). Inciden, en el margen, en el desarrollo de la Institución. Los mecanismos derivados de dichas políticas, no se aplican en la totalidad de la Institución, pero se cautela la eficacia y eficiencia de los procesos críticos desarrollados. En este caso, destaca la política para la apertura y cierre de carreras, políticas explícitas para la gestión de los recursos humanos, considerando tanto evaluación como capacitación del personal, que era una debilidad mencionada en el proceso anterior de acreditación. Cuenta con una política de inclusión para los estudiantes que ingresan, existen algunos mecanismos para apoyar académicamente a los estudiantes a partir de la aplicación de instrumentos de diagnóstico y a lo largo del ciclo.

Se observa estabilidad en el ejercicio de los cargos dentro de la Institución. El Centro posee perfiles de cargo definidos y funciones asociadas, esta fue una debilidad detectada en el proceso de acreditación anterior, en lo que se constatan avances aunque aún se observan ciertas inconsistencias entre documentos. Se evidenció coordinación adecuada entre sedes, superando la debilidad detectada anteriormente.

El Directorio ejerce el gobierno de la Institución con información pertinente para una adecuada toma de decisiones. Sin embargo, la participación de este grupo e involucramiento con la Institución no es suficiente para lograr identificarse con los propósitos del Centro.

Condiciones de operación y resultados:

Las condiciones de operación y los resultados son disímiles entre áreas y niveles, en cuanto al cumplimiento de la misión, propósitos, objetivos y metas.

El recurso humano y la estructura organizacional parece un tanto desproporcionado frente a la dimensión institucional.

En relación a lo financiero, existe una gran incertidumbre frente a la renovación del convenio CORFO, poniendo en riesgo, según análisis, la viabilidad del proyecto institucional. Esta es una debilidad no superada por el Centro, pues no hay evidencia de contar con los recursos hasta más allá de 2017. Asimismo, se mantiene la escasa diversificación de ingresos (la principal fuente de ingresos lo constituye el arancel de los estudiantes. Una alta proporción la financia CORFO a través de Becas y subsidios, el resto son aportes estatales ya sea a través de fondos para proyectos o Becas ministeriales) y la falencia en estrategias de cobranza.

Cabe destacar que el Centro presentó dos cartas. Una, de parte del Vicepresidente de CORFO donde señala la intención de extender el financiamiento hasta 2021, quedando su ejecución condicionada a la disponibilidad de fondos para financiar los correspondientes subsidios. Y la segunda, como ya se mencionó, desde la Universidad de Concepción, en que se manifiesta la intención de hacerse cargo del proyecto educacional en caso de no tener el respaldo y apoyo del Estado.

Respecto a recursos materiales, la Institución dispone de infraestructura y equipamiento, en general, suficiente para llevar a cabo su proyecto educativo. Sin embargo, se advierte heterogeneidad en la calidad y funcionalidad de los espacios de trabajo y en la disponibilidad y calidad del equipamiento, y no se observaron medidas concretas a superar esta debilidad que se mantienen desde el proceso anterior de acreditación institucional. Si bien, identifican los requerimientos, se evalúa el estado y uso de recursos materiales, el avance es limitado debido a la insuficiencia de recursos para su materialización. Esta también es una observación que se mantiene desde el proceso anterior. No hay evidencia de un plan de inversión, sino unas bases sobre lo urgente y posible de adquirir.

Autorregulación:

La Institución presenta fortalezas, pero también algunas debilidades significativas en su capacidad de análisis institucional y autoevaluación. Respecto a las debilidades, se han implementado acciones de mejora incipientes en las más urgentes, lo que demuestra una limitada capacidad de autorregulación.

Se observan mejoras en autorregulación mediante la planificación, generación e implementación de políticas y procedimientos, especialmente en el seguimiento de estudiantes. Sin embargo, se constató que la relación con los titulados no es algo sistemático y sólo se cuenta con una base de datos que se utiliza para el envío de información cada cierto tiempo.

Respecto al proceso de autoevaluación, se considera un proceso útil para la Institución que contó con la participación de gran parte de la comunidad e informantes clave, superando la debilidad indicada en el proceso anterior de acreditación. Por otro lado, el informe de autoevaluación institucional es muy sintético y se da por conocida una serie de información que no se describe. Sobre las debilidades, el Comité detectó algunas no expresadas en el informe de autoevaluación, reflejando la necesidad de fortalecer la capacidad de análisis crítico en la Institución, no logrando superar la observación realizada al respecto en el proceso de acreditación anterior. El plan de mejoras se considera consistente y cuenta con objetivos estratégicos, factores críticos asociados, indicadores de logro de carácter binario, plazo en años y responsables. Sin embargo, no contempla recursos asignados, lo que limita su cumplimiento futuro.

VI. LA COMISIÓN NACIONAL DE ACREDITACIÓN ACUERDA:

1. Que, analizados la totalidad de los antecedentes reunidos durante el proceso de evaluación, la Comisión ha podido concluir que el Centro de Formación Técnica Lota Arauco cumple en los términos que se ha indicado en el cuerpo de esta resolución con los criterios de evaluación definidos para los ámbitos de la Gestión Institucional y Docencia de Pregrado.
2. Que, conforme a las alternativas de juicio sobre la acreditación institucional, ha decidido acreditar al Centro de Formación Técnica Lota Arauco en las áreas obligatorias de Gestión Institucional y Docencia de Pregrado por un periodo de 3 años. Esta decisión de acreditación rige a partir del 20 de julio de 2016.
3. Que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 20.129, durante la vigencia del período de acreditación, el Centro de Formación Lota Arauco deberá informar a la Comisión Nacional de Acreditación acerca de los cambios significativos, aspectos tales como la apertura de carreras en nuevas áreas del conocimiento, la apertura de un nuevo nivel de formación, el establecimiento de nuevas sedes institucionales, el desarrollo de nuevas modalidades de enseñanza, o cambios sustanciales en la propiedad de la Institución. Dicha información constituye un elemento importante para el seguimiento de los procesos de acreditación institucional.

4. Que, acorde a lo dispuesto en el artículo 48° de la Ley 20.129, la Institución deberá incorporar a su publicidad información que dé cuenta del resultado del proceso de acreditación, de acuerdo a las instrucciones impartidas por la CNA, las que se encuentran contenidas en la Circular N° 19, de fecha 6 de junio de 2013.
5. Que, en caso que la Institución desee difundir y publicitar el acuerdo de acreditación de la CNA, deberá hacerlo mediante la publicación íntegra del presente documento.



me Alcalde Costadoat
Vicepresidente
Comisión Nacional de Acreditación



Paula Beale Sepúlveda
Secretaria Ejecutiva
Comisión Nacional de Acreditación



Handwritten signature