

COMISIÓN NACIONAL DE ACREDITACIÓN
ACTA SESIÓN EXTRAORDINARIA N° 1040
2 DE NOVIEMBRE DE 2016

En la ciudad de Santiago, a miércoles 2 de noviembre de 2016, siendo las 11:20 horas, en las oficinas de la Comisión Nacional de Acreditación, situadas en calle Santa Lucía N°360, piso 6, comuna y ciudad de Santiago, se celebra la sesión extraordinaria número mil cuarenta, presidida por su Presidente, el Comisionado Alfonso Muga, con la asistencia de los comisionados Jaime Alcalde, Dora Altbir, Hernán Burdiles, Víctor Cubillos, María Fernanda Juppet, Ezequiel Martínez, Blanca Palumbo, Walter Reccius, Javier Ruíz del Solar, Alejandro Weinstein y Paula Beale, ésta última quien también se desempeña como Secretaria Ejecutiva y Ministra de Fe de la Comisión. Excusan su inasistencia, los comisionados Alejandra Contreras, Fernando Escobar, Víctor Fajardo y María de la Luz Mora. Asiste como Secretario de actas, el abogado de Fiscalía de la CNA, Claudio Bahamonde, y como invitada, la Jefa del Depto. de Acreditación Institucional, Claudia Venegas.

**PROCESO DE ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL DEL INSTITUTO
PROFESIONAL INACAP.**

Los comisionados tuvieron a la vista, en forma previa a la sesión, la siguiente documentación:

- Ficha Introductoria Institucional.
- Informe de Auto evaluación y el conjunto de sus anexos
- Informe de Evaluación Externa (IEE)
- Observaciones de la Institución al IEE

- Minutas de la Secretaría Ejecutiva que resumen los antecedentes anteriores y que los inscriben en una perspectiva sistemática.

El Presidente del Comité de Pares efectuó una relatoría en base a los antecedentes emanados de la evaluación externa, en la que se refirió a las áreas obligatorias de Gestión Institucional y Docencia de Pregrado. El documento que apoyó la exposición del relator se incorpora como anexo al final de la presente acta.

Los comisionados analizaron los antecedentes y debatieron sobre ellos, adoptando finalmente el acuerdo siguiente:

ACUERDO N°1943: La Comisión, por la mayoría de sus miembros presentes, acuerda acreditar al Instituto Profesional INACAP por el periodo de seis años, en las áreas obligatorias de Gestión Institucional y Docencia de Pregrado.

A favor de la decisión estuvieron los comisionados Jaime Alcalde, Hernán Burdiles, Víctor Cubillos, María Fernanda Juppet, Alfonso Muga, Blanca Palumbo, Walter Reccius, Javier Ruiz del Solar y Alejandro Weinstein. Por un menor número de años, estuvieron los comisionados Dora Altbir y Ezequiel Martínez.

Los fundamentos de la decisión se consignarán in extenso en la respectiva Resolución, cuya redacción y notificación se encomiendan al Presidente de la Comisión y a la Secretaría Ejecutiva.

Siendo las 13:20 horas finaliza la sesión.



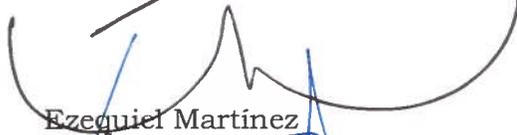
Alfonso Muga



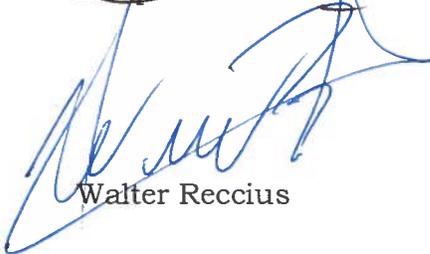
Dora Altbir



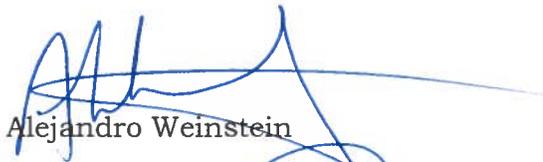
Víctor Cubillos



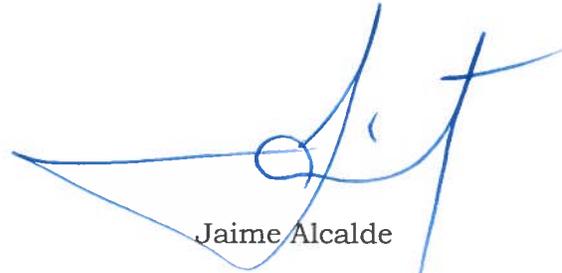
Ezequiel Martínez



Walter Reccius



Alejandro Weinstein



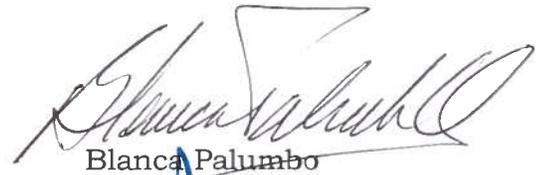
Jaime Alcalde



Hernán Burdiles



María Fernanda Juppet



Blanca Palumbo



Javier Ruiz del Solar



Paula Beale
Ministro de Fe
Comisión Nacional de Acreditación



Comisión Nacional
de Acreditación
CNA - Chile

ACREDITACION INSTITUCIONAL IP INACAP

Año de creación: 1966

Año Certificación de la Autonomía: 1995

Áreas de Acreditación: Gestión Institucional y Docencia de Pregrado.

Carreras Ofrecidas: 21 profesionales.

Casa central: Vitacura

Sedes: 26 Sedes: Arica, Iquique, Calama, Antofagasta, Copiapó, La Serena, Valparaíso, Pérez Rosales (Santiago), Apoquindo (Santiago), Renca (Santiago), Santiago Sur, Santiago Centro, Maipú (Santiago), Puente Alto (Santiago), Rancagua, Curicó, Talca, Chillán, Concepción-Talcahuano, Los Ángeles, Temuco, Valdivia, Osorno, Puerto Montt, Coyhaique y Punta Arenas

Áreas del Conocimiento: Administración y Comercio; Agricultura; Silvicultura; Pesca y Veterinaria; Arte y Arquitectura y Tecnología

Estado actual de Acreditación Institucional: Acreditada hasta 10/12/2016

Estado actual de Acreditación de pregrado: 20 Carreras Acreditadas.

Contexto Institucional

El Sistema Integrado de Educación Superior INACAP es un grupo de entidades educativas que funciona de manera coordinada e integrada, y que incluye la Corporación INACAP, el Instituto Profesional INACAP, la Universidad Tecnológica de Chile INACAP y el Centro de Formación Técnica INACAP. En este sistema integrado la Universidad cumple un rol protagónico en respuesta a la posición de liderazgo que asumió al desempeñarse como la entidad gestora y administradora del Instituto Profesional INACAP y del Centro de Formación Técnica INACAP, a los cuales presta servicios educacionales y administrativos normados mediante los respectivos contratos.

La gestión integrada implica que distintos recursos, como dotación, inmuebles, equipamiento, metros cuadrados, computadores o libros por alumno, entre otros, no son de uso exclusivo de estudiantes del Instituto sino también de alumnos de la Universidad y del Centro de Formación Técnica, lo que aumenta la eficiencia de la gestión y la calidad de los procesos y servicios, ya que -la gestión, los procesos y los servicios- consideran el conjunto de las instituciones y no cada una por separado.

Resumen ejecutivo

Misión Institucional

Formar personas en valores y competencias que les permitan desarrollarse como ciudadanos responsables e integrarse con autonomía y productividad a la sociedad.

Visión Institucional

La Institución no presenta visión.

Propósitos:

- **Calidad Educacional:** Ofrecer programas de estudios pertinentes e innovadores; Promover estrategias de enseñanza-aprendizaje innovadoras y efectivas; Asegurar la disponibilidad y uso de recursos y tecnologías de aprendizaje; Fortalecer el apoyo académico a la progresión de los alumnos; Aumentar la oferta de perfeccionamiento para los docentes e Incrementar el apoyo a la inserción y desarrollo laboral de los alumnos.
- **Experiencia diferenciadora:** Mejorar la calidad de los servicios académicos y de apoyo; Complementar la renovación de la infraestructura de las sedes; Consolidar la participación de los alumnos en actividades extracurriculares; Incrementar la cobertura de experiencias internacionales y Fortalecer las comunicaciones internas y externas.
- **Vinculación con el sector productivo:** Consolidar la Política de Vinculación con el Medio; Intensificar la participación de empresas e instituciones en el desarrollo de los planes de estudio; Continuar el desarrollo de las actividades de capacitación con las empresas; Incrementar la interacción de alumnos, docentes y directivos con empresas e instituciones; Contribuir a la actualización y desarrollo profesional de los exalumnos y Promover la innovación y el emprendimiento.
- **Accesibilidad:** Desarrollar nuevas modalidades de oferta académica; Incrementar la cobertura de becas y créditos; Profundizar la colaboración con instituciones de educación media y Desarrollar el Sistema de Reconocimiento de aprendizajes.

Perfil del estudiante

Característica	Descripción
Edad	Del total de estudiantes (2015), un 56% es mayor de 18 años y menor o igual a 21 años. Asimismo un 64% del total de los estudiantes de la jornada diurna es mayor de 18 y menor o igual a 21 años. En el caso de los estudiantes de la jornada vespertina sólo el 35% está en este rango.
Nivel socioeconómico (NSE)	Este indicador se estima indirectamente utilizando la clasificación que realiza el Ministerio de Educación respecto del nivel socioeconómico de los colegios de origen. De acuerdo a esta fuente de información, más del 85% de los alumnos proviene del NSE medio, medio bajo y bajo. Esta situación es similar tanto en la jornada diurna como vespertina.
Procedencia	Cerca del 42% de los alumnos proviene directamente de la educación media, mientras que aproximadamente un 58% ingresa al Instituto dos o más años después de su egreso de la educación media. Esta situación se acentúa en la jornada vespertina, sólo el 20% proviene de la educación media, en contraste con la jornada diurna, el 51% proviene directamente de la educación media.
Modalidad de enseñanza	Respecto de la modalidad de educación media en la que estudiaron, cerca del 52% de los alumnos proviene de la modalidad científico-humanista, y los demás de la modalidad técnico-profesional o polivalente.
NEM	En el caso de las notas de enseñanza media (NEM) de los alumnos nuevos se concentran entre el 5,0 y 5,5, esta situación es similar tanto en la jornada diurna como vespertina. En términos de su dispersión, ambas jornadas muestran una distribución similar, estando más del 70% dentro del rango de 5,0 a 5,9.
PSU	En 2015 un 73% de los alumnos nuevos ha rendido la PSU en algún año anterior a su ingreso (cifra que se ha mantenido relativamente estable desde 2011). De aquellos, los alumnos de jornada diurna han obtenido en su mayoría puntajes inferiores a 550 puntos PSU, situación similar ocurre en la jornada vespertina.
Situación ocupacional	En 2015, el 41% de los alumnos está ocupado y un 18% desocupado, siendo el resto de los estudiantes los inactivos. En el caso de los alumnos diurnos, el porcentaje de ocupados y desocupados alcanza un 29% y 20% .Mientras que en la jornada vespertina la proporción de ocupados aumenta a 73% y en el caso de los alumnos desocupados disminuyen a 13%.

Información por años

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Matrícula Total	30.465	32.033	33.011	35.031	36.140	37.168	36.417
Matrícula Nueva	9.727	10.272	10.229	11.463	11.376	11.873	10.486
Tasa de Retención 1er año carreras 4 años de duración.	71,1%	68,8%	70,1%	69,6%	69,3%	71,8%	-
Tasa de Retención cohorte al 4° año carreras 4 años de duración	50,5%	50%	50,8%	49,2%	-	-	-
Tasa de Retención 1er año carreras 5 años de duración.	76,1%	62,4%	75%	82,1%	81,8%	80,4%	-
Tasa de Retención cohorte al 5° año carreras 5 años de duración	18,8%	11,6%	21,9%	-	-	-	-
% de carreras acreditadas	0	0	9,52%	23,8%	52,38%	80,95%	95,23%
Número de docentes/académicos J Completa (44 – 45 hrs)	101	128	117	134	182	116	44
Numero de docentes/académicos M Jornada (22-32; 33-43 hrs)	1.063	1.196	1.278	1.280	1.319	1.439	1.377
Número de docentes/académicos por Horas	1.651	1.898	1.860	1.736	1.632	1.606	1.661
Numero de docentes/académicos Totales	2.815	3.222	3.255	3.150	3.133	3.161	3.082

CIFRAS GENERALES 2/4

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Titulación Total carreras 4 años por cohorte	1.913	2.878	3.520	3.303	2.225	1.452
Tiempo promedio (semestres) titulación carreras 4 años de duración	11,2	11	10,8	10,4	9,8	7,9
Titulación Total carreras 5 años por cohorte	189	245	241	192	94	52
Tiempo promedio (semestres) titulación carreras 5 años de duración.	11,7	12,0	11,9	10,7	10,0	-

CIFRAS GENERALES (información financiera) 3/4

Resultados Económicos					
	2011	2012	2013	2014	2015
Ganancia del Ejercicio M\$	6.733.423	4.724.317	4.751.414	7.559.220	6.992.838

Evaluación de la Sustentabilidad Financiera:

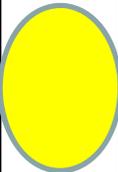
Si bien la consultora externa la califica como "Suficiente" el Comité de Pares la juzga "Sólida" en atención a sus márgenes de rentabilidad (EBITDA, operacional y final), una mejora en sus índices de endeudamiento y liquidez en el tiempo. El financiamiento de las sedes y ampliaciones se realiza con recursos propios del Sistema Integrado INACAP, sin endeudamiento adicional. En el periodo analizado (2011-2015) no se registra distribución de utilidades desde la Sociedad organizadora del Instituto hacia los controladores.

CIFRAS GENERALES 4/4

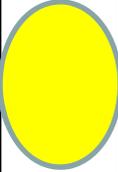
Docentes que han realizado Programa de Apoyo Docente (PAD) INACAP				
Indicador	2012	2013	2014	2015
N° docentes que ha realizado PAD	1049	1042	1016	1012
N° de participaciones	3005	2203	1854	2011
Cobertura de participantes del Instituto	32,2%	33,1%	32,4%	32,0%

Participación alumnos de enseñanza media en propedéutico INACAP					
Indicador	2011	2012	2013	2014	2015
N° Participantes	31	276	569	733	820
Establecimientos de Ed. Media participantes	8	78	202	239	269
Porcentaje de alumnos que terminan el propedéutico	77%	52%	67%	64%	71%
Sedes INACAP participantes	1	9	13	20	20

Avances con respecto al proceso anterior

	Debilidad (identificada en el proceso de acreditación anterior)	Estado (superada, no superada)
	<p>El instituto dispone de políticas y mecanismos para asegurar la dotación y organización de los recursos humanos los cuales permiten reclutar, seleccionar, contratar y evaluar al personal directivo, académico y administrativo en función de sus propósitos. Se destaca la existencia de una política institucional de capacitación para docentes a nivel nacional. Es necesario que la actualización del personal administrativo obedezca también a un plan sistemático de amplia cobertura.</p>	<p>En relación con el perfeccionamiento o actualización del personal administrativo, se ha constatado un avance significativo en la gestión de personas, destacando la creación de una Vicerrectoría de Recursos Humanos, un modelo de gestión de desempeño, entre otras iniciativas en este ámbito. Sin embargo, aún no es posible constatar su real impacto. Con todo, el año 2012 se adoptó un Sistema de Gestión por Competencias que ha sido la base para la determinación de las necesidades de perfeccionamiento del personal administrativo y la provisión de las actividades de capacitación correspondientes. El Comité de Pares estima que esta situación se ha superado casi por completo.</p>
	<p>Es necesario avanzar en el establecimiento de metas verificables en los planes de mejoras, de tal manera de verificar el logro e introducir ajustes en función de su grado de cumplimiento.</p>	<p>La planificación estratégica y su operacionalización a través de las distintas unidades de la organización, se ha visto reforzada con la incorporación de indicadores y metas verificables tanto a nivel agregado o del Instituto como en los tableros de gestión presentes en las distintas unidades y sedes; así como mediante la incorporación de la metodología de proyectos estratégicos. Asimismo, se destaca la capacidad de la Institución de generar reportes, análisis y estudios, que le permiten realizar seguimiento de los avances de sus objetivos. El Comité de Pares estima que esta observación se encuentra totalmente superada.</p>

Avances con respecto al proceso anterior

	Debilidad (identificada en el proceso de acreditación anterior)	Estado (superada, no superada)
	<p>La Institución presenta objetivos claros respecto de su docencia, vinculando la oferta de sus programas de estudio con las necesidades locales, incorporando la consulta a los empleadores y al medio en el cual está inserta cada una de sus sedes. No obstante, el Instituto no ha considerado dentro de sus prioridades la acreditación de sus programas de estudio, lo que constituye una debilidad.</p>	<p>Se evidencia la sistematización de los procesos de aseguramiento de calidad de las carreras (PACC) y del sistema de gestión de la calidad de pregrado (SGC) que conduce al logro de tener la casi totalidad de carreras del IP acreditadas. El Comité de Pares estima que esta observación proveniente del acuerdo de acreditación anterior se encuentra cabalmente superada.</p>
	<p>El Instituto cuenta con un sistema de información para determinar los niveles de retención, progresión y titulación. Respecto de estos antecedentes, la Institución ha gestionado ayudas económicas en forma de becas, sin obtener mejoras significativas respecto de estos indicadores. Por esta razón estos factores deben ser considerados indicadores estratégicos y abordados de manera eficiente.</p>	<p>La Institución ha puesto énfasis en la superación de los indicadores de progresión académicos al incluirlos en el Plan Estratégico y los tableros de gestión, lo que se traduce en la puesta en marcha de un conjunto de iniciativas para su logro. No obstante, aún no se han observado mejoras sustantivas y sostenibles en el tiempo. El Comité de Pares estima que esta situación, si bien se ha abordado con la prioridad necesaria, solo se encuentra parcialmente superada.</p>

Avances con respecto al proceso anterior

	Debilidad (identificada en el proceso de acreditación anterior)	Estado (superada, no superada)
	<p>La posibilidad de articulación con la universidad representa una ventaja para el Instituto. Sin embargo, no existen evidencias de su implementación específicamente en las sedes.</p>	<p>La Institución tiene articulada su oferta formativa con el Centro de Formación Técnica INACAP. Si bien la Institución no ha avanzado directamente en la formalización de convenios de articulación con las carreras de la Universidad Tecnológica de Chile INACAP, en la práctica, existe un importante número de egresados del Instituto que continua estudios en la Universidad (1.364 estudiantes entre el año 2010 a 2015) por medio de los mecanismos usuales de validación de estudios. A partir de esta evidencia el Comité de Pares estima que esta observación se encuentra totalmente superada</p>

Proceso de Autoevaluación

A juicio del Comité de Pares, el proceso de autoevaluación institucional realizado fue de mucha utilidad para la Institución. La profundidad del análisis y la pertinencia de las fortalezas y debilidades consignadas en el Informe, así como la variedad de indicadores utilizados constituyen evidencias de un análisis adecuadamente informado. Asimismo, se valora que la opinión de los informantes claves haya sido abordada desde el punto de vista cuantitativo (encuesta) y cualitativo (talleres). Por otra parte, si bien el IAI es extenso y reiterativo en algunos aspectos, también es completo, objetivo, crítico y sus conclusiones están respaldadas en evidencia. Sin embargo, la socialización de las conclusiones del informe se estima deficiente entre docentes y alumnos, quienes en algunas reuniones con el Comité de Pares declararon no conocer el texto del informe o sus principales conclusiones.

El Plan de Mejoras de la Institución, dado que se deriva de un proceso de autoevaluación bien fundado, logra ser concreto, realista, responde adecuadamente a las debilidades detectadas en el Informe de Autoevaluación Institucional, y contiene también la definición de los responsables y de los recursos asignados. Asimismo, dado que el proceso de autoevaluación se realizó en forma conjunta con la planificación estratégica institucional, los proyectos estratégicos o los planes de trabajo que se hacen cargo de cada debilidad contienen cada uno las metas e indicadores claros que permiten seguir su desempeño y avance.

Análisis general del área de gestión institucional

Fortalezas:

- El Instituto cuenta con un mecanismo de planificación estratégica, formal, sistemático y efectivo, que le ha permitido dotarse de planes de desarrollo estratégico fundados en un sólido diagnóstico externo e interno.
- La Institución tiene implementado un Sistema de Gestión de la Calidad de amplio alcance, debidamente formalizado y en aplicación, que le otorga una importante capacidad de autorregulación.
- La mayor parte del cuerpo docente de la Institución se vincula con ésta a través de un contrato de trabajo de plazo indefinido, lo que manifiesta un sentido de compromiso y estabilidad con los docentes que es altamente valorado por éstos.
- El Instituto Profesional INACAP, poseen una solidez financiera que garantiza la viabilidad del proyecto institucional y su permanencia en el tiempo.

Debilidades:

- Si bien la Institución cuenta con una estructura organizacional que ha evolucionado en el tiempo, se observa que el desarrollo de la estructura se ha focalizado en el nivel central, quedando las sedes rezagadas en el desarrollo de su estructura organizacional.
- La evaluación del desempeño de los colaboradores es un proceso que tiene un nivel de retraso importantes, lo que le ha impedido a la Institución identificar, reconocer y gestionar adecuadamente a sus colaboradores más talentosos.
- Existe un alto nivel de rotación en los docentes de plazo fijo, lo que da cuenta de falencias en los mecanismos de reclutamiento y selección aplicados en el ámbito docente.
- A pesar de los esfuerzos realizados, que son reconocidos por los alumnos, aún subsisten en algunas sedes falencias de capacidad en los espacios comunes destinados a los estudiantes, tales como casino y biblioteca.

Análisis general del área de docencia de pregrado

Fortalezas:

- Los propósitos, políticas y procesos en el ámbito curricular permiten asegurar que la oferta educativa sea pertinente a las necesidades de la industria y que su implementación en sedes se realice bajo estándares de calidad equiparables entre sí.
- El Sistema de Gestión de la Calidad de Pregrado y el Proceso de Aseguramiento de la Calidad de las Carreras (PACC) constituyen sólidos mecanismos de aseguramiento de la calidad de las carreras que han posibilitado disponer de casi la totalidad de la oferta educativa acreditada.
- Las tasas de inserción laboral de los egresados y la opinión de los empleadores respecto su alto nivel de cualificación en competencias de especialidad y genéricas.
- Los estándares de equipamiento específicos de talleres y laboratorios son de alto nivel y utilizan las tecnologías que actualmente están en uso en la industria.

Debilidades:

- Existe una baja participación de los docentes en los mecanismos de perfeccionamiento metodológico o pedagógico dispuestos por la Institución, lo que afecta el grado de profundidad o dominio con que éstos aplican o hacen realidad el modelo educativo institucional dentro de la sala de clases.
- Los resultados de retención aún son insuficientes de acuerdo a los desafíos que se ha autoimpuesto la propia Institución y a lo esperable como resultados de las iniciativas desarrolladas para favorecerla.
- El sistema de bibliotecas no cuenta con estándares e indicadores que permitan evidenciar que la disponibilidad de volúmenes de bibliografía, computadores y puestos de estudio/trabajo existente en cada biblioteca sea adecuada para el número de alumnos pertenecientes a cada carrera del Instituto.
- No existen criterios o políticas que gobiernen las decisiones de remuneración docente de las sedes. No existe vinculación la evaluación docente o el grado de contribución al modelo educativo.

Desarrollo de las áreas sometidas al proceso de acreditación

Misión y propósitos

Fortalezas:

- La Institución cuenta con una Misión y propósitos institucionales claros, conocidos y ampliamente compartidos por la comunidad, los que orientan en forma efectiva su actuar y le permiten establecer prioridades. Dichos propósitos dan cuenta del rol formativo de la Instituto y de la necesidad de satisfacer los requerimientos de los sectores productivos.
- El Instituto cuenta con un mecanismo de planificación estratégica, formal, sistemático y efectivo, que le ha permitido dotarse de planes de desarrollo estratégico fundados en un sólido diagnóstico externo e interno, con objetivos que orientan el actuar de las distintas unidades, y que contiene indicadores y metas realistas y verificables.

Debilidades:

- No indica

Estructura organizacional y sistema de gobierno

Fortalezas:

- El Instituto Profesional INACAP ha instalado un modelo de ética y cumplimiento, el que consta de diferentes componentes, responsables y mecanismos de activación, que le permiten disminuir en forma efectiva el riesgo de ocurrencia de infracciones a las normativas, conductas contrarias a la ética y comisión de delitos.
- La Institución tiene implementado un Sistema de Gestión de la Calidad de amplio alcance, debidamente formalizado y en aplicación, que le otorga una importante capacidad de autorregulación de sus principales procesos, en función de evidencias concretas sobre resultados obtenido.

Debilidades:

- Si bien la Institución cuenta con una estructura organizacional que ha evolucionado en el tiempo, lo que da cuenta de la aplicación de mecanismos de evaluación y ajuste en función del crecimiento y los propósitos, se observa que el desarrollo de la estructura se ha focalizado en el nivel central, quedando las sedes rezagadas en el desarrollo de su estructura organizacional.

Gestión Institucional

Recursos humanos

Fortalezas:

- La Institución cuenta con un cuerpo de colaboradores y directivos altamente calificados y comprometidos con el proyecto institucional.
- La mayor parte del cuerpo docente de la Institución se vincula con ésta a través de un contrato de trabajo de plazo indefinido, lo que manifiesta un sentido de compromiso y estabilidad con los docentes que es altamente valorado por éstos.

Debilidades:

- Si bien existen procesos formalizados y sistemáticamente aplicados en varios ámbitos de la gestión de recursos humanos, la evaluación del desempeño de los colaboradores es un proceso que tiene un nivel de retraso importante en relación con los demás, lo que le ha impedido a la Institución identificar, reconocer y gestionar adecuadamente a sus colaboradores más talentosos.
- Existe un alto nivel de rotación en los docentes de plazo fijo, lo que da cuenta de falencias en los mecanismos de reclutamiento y selección aplicados en el ámbito docente.

Recursos materiales

Fortalezas:

- Los mecanismos de definición estándares y dotación de equipamiento de las distintas carreras, contribuyen a asegurar una experiencia educativa similar, pertinente y de alta calidad, con independencia de la sede en que un alumno estudia.

Debilidades:

- A pesar de los esfuerzos realizados, que son reconocidos por los alumnos, aún subsisten en algunas sedes falencias de capacidad en los espacios comunes destinados a los estudiantes, tales como casino y biblioteca.

Gestión Institucional

Recursos financieros

Fortalezas:

- El Instituto Profesional INACAP, así como el Sistema Integrado INACAP, poseen una solidez financiera que garantiza la viabilidad del proyecto institucional y su permanencia en el tiempo.

Debilidades:

- No indica

Análisis institucional

Fortalezas:

- La calidad, variedad y riqueza de la información institucional que se genera y pone a disposición de las distintas unidades para una toma de decisiones informada.

Debilidades:

- No indica

Docencia de Pregrado

Propósitos

Fortalezas:

- El Modelo Educativo Institucional, el Modelo Curricular y sus procesos asociados permiten asegurar que la oferta educativa institucional sea pertinente a las necesidades de la industria y que su implementación en las distintas sedes se realice bajo estándares de calidad equiparables entre sí.

Debilidades:

- No indica.

Diseño y provisión de carreras

Fortalezas:

- Los estándares de equipamiento específicos de talleres y laboratorios son de alto nivel y utilizan las tecnologías que actualmente están en uso en la industria.
- El Sistema de Gestión de la Calidad de Pregrado y el Proceso de Aseguramiento de la Calidad de las Carreras (PACC) constituyen sólidos mecanismos de aseguramiento de la calidad de las carreras que han posibilitado el logro institucional de disponer de casi la totalidad de la oferta educativa certificada mediante el mecanismo de acreditación de carreras.

Debilidades:

- No se contempla la asignación de recursos temporales y físicos para la atención individualizada de dudas estudiantiles por parte del docente encargado del curso donde se generan.
- El sistema de bibliotecas no cuenta con estándares e indicadores que permitan evidenciar que la disponibilidad de volúmenes de bibliografía, computadores y puestos de estudio-/trabajo existente en cada biblioteca sea adecuada para el número de alumnos pertenecientes a cada carrera del Instituto.

Docencia de Pregrado

Proceso de Enseñanza

Fortalezas:

- La Institución ha establecido un completo conjunto de mecanismos que favorecen la progresión de los estudiantes, propósito que ha sido relevado a un primer nivel de importancia dentro de la planificación institucional.
- Las tasas de inserción laboral de los egresados y la opinión de los empleadores respecto su alto nivel de cualificación en competencias de especialidad y genéricas.
- Los mecanismos de seguimiento y vinculación con egresados se demuestran efectivos.

Debilidades:

- Los resultados de retención institucional aún son insuficientes de acuerdo a los desafíos que se ha autoimpuesto la propia Institución y a lo esperable como resultados de todas las iniciativas desarrolladas para favorecerla.

Docencia de Pregrado

Dotación Docente

Fortalezas:

- La actual plantilla docente está bien dimensionada en relación al número de sedes y la carga académica de cada titulación. Existen figuras de apoyo a la labor docente (gestores docentes) que aseguran el cumplimiento de estándares y la aplicación efectiva del modelo institucional.
- La plantilla docente mantiene un elevado nivel de compromiso institucional y valora muy positivamente su labor en la misma.

Debilidades:

- Aun cuando la Institución ha detectado el fenómeno de los profesores nuevos que presentan altas tasas de rotación, se estima que ese indicador puede ser reflejo de algún tipo de problema que los mecanismos actuales de selección y contratación no son capaces de detectar.
- Existe una variabilidad en las remuneraciones de los docentes en las diferentes sedes que no obedece a criterios claros vinculados con la evaluación docente, el grado de contribución de cada docente al modelo educativo o alguna otra necesidad vinculada a condiciones de mercado.
- Existe una baja participación de los docentes en los mecanismos de perfeccionamiento metodológico o pedagógico dispuestos por la Institución, lo que afecta el grado de profundidad o dominio con que éstos aplican o hacen realidad el modelo educativo institucional dentro de la sala de clases.

Docencia de Pregrado

Estudiantes

Fortalezas:

- Las políticas en el ámbito de Asuntos Estudiantiles generan una muy valiosa y variada oferta de actividades deportivas, culturales, de emprendimiento y de responsabilidad social para los estudiantes.
- Los estudiantes disponen de sistemas expeditos y confiables de acceso a toda la información que les es necesaria para una adecuada experiencia formativa.
- La incorporación de una unidad y mecanismos de apoyo a los estudiantes para la obtención de becas y beneficios externos produjo una importante alza en el aprovechamiento de este tipo de oportunidades por parte de los estudiantes.

Debilidades:

- Algunos egresados consideran que la oferta de educación continua para egresados es disímil, concentrándose sólo en algunas áreas del conocimiento y postergando otras.

Investigación

Fortalezas.

- Los avances profesionales provenientes del medio son conocidos e incorporados en los procesos formativos, utilizando para ello, recursos actualizados (laboratorios), profesores que se desempeñan en la industria y pasantías al extranjero para conocer innovaciones pedagógicas, entre otras.

Debilidades:

- Los procesos de innovación curricular de la Institución, si bien evidencian grados significativos de desarrollo, no han explorado posibilidades de flexibilizar el currículum de sus planes de estudio, ya sea a través de la creación de modalidades semipresenciales o a distancia; o a través de la modularización de sus carreras u otros mecanismos.

Consultas de los comisionados
