

Resolución de Acreditación
Institucional N° 371: Centro de
Formación Técnica IPROSEC.

Santiago, 28 de septiembre de 2016.

La Comisión Nacional de Acreditación, en Sesión N° 1024 de fecha 28 de septiembre 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; la Resolución Exenta DJ N° 01 que aprueba el Reglamento sobre Áreas de Acreditación Institucional; la Resolución Exenta DJ N° 017-4 que aprueba el Reglamento que fija el Procedimiento para el Desarrollo de los Procesos de Acreditación Institucional; las Pautas de Evaluación para Centros de Formación Técnica; el informe de autoevaluación interna presentado por el Centro de Formación Técnica IPROSEC; el informe de evaluación externa emitido por el Comité de Pares Evaluadores que visitó el Centro de Formación Técnica IPROSEC por encargo de la Comisión; las observaciones al informe de evaluación externa enviadas por la Institución 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 IPROSEC, 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 27 de abril de 2016, se recibió en esta Comisión el informe de autoevaluación interna de la Institución mencionada.
3. Que, con fecha 02 de mayo de 2016, tras la revisión de antecedentes, se dio inicio formal al proceso de acreditación de la indicada Institución, mediante la dictación de la respectiva resolución exenta.
4. Que, entre los días 03 al 05 de agosto de 2016, la Institución fue visitada por el Comité de Pares Evaluadores designado por la Comisión, en consulta con aquella.
5. Que, con fecha 30 de agosto de 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.
6. Que, dicho informe fue enviado el 30 de agosto de 2016 al Centro de Formación Técnica IPROSEC, para su conocimiento y observaciones.
7. Que, mediante carta de fecha 13 de septiembre de 2016, el Centro de Formación Técnica IPROSEC hizo llegar a la Comisión sus observaciones respecto del informe aludido en el numeral anterior.
8. Que, la Comisión Nacional de Acreditación analizó todos los antecedentes anteriormente mencionados, en su Sesión N° 1024 de fecha 28 de septiembre 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.

III. TENIENDO PRESENTE:

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 y las observaciones de la Institución, 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, tal como se expresa en lo que sigue.

Proceso de Autoevaluación Interna:

El Centro de Formación Técnica IPROSEC inició su proceso de autoevaluación en el mes de abril de 2015, con un equipo directivo liderado por las máximas autoridades de la Institución. Se estructuró una organización formal en donde la Junta Directiva del CFT designó al director académico como coordinador del proceso y mediante resolución de Rectoría, se conformó el Comité de Evaluación Interna integrado por la rectora, el director de Gestión Institucional, el director académico, la directora de Asuntos Estudiantiles, la directora de Vinculación con el Medio y la encargada de Gestión de Personas. Además, se solicitó la asesoría de tres expertos externos.

El proceso consideró la consulta a informantes clave entre el mes de octubre y noviembre el 2015. La Institución informó de un proceso relativamente participativo, cuestión que no pudo ser confirmada por los pares en las reuniones con estudiantes, egresados y empleadores.

A juicio del Comité de Pares, el proceso de autoevaluación no examinó en forma exhaustiva las áreas obligatorias; el Informe de Autoevaluación resultante de aquel proceso carece de análisis y es insuficientemente autocrítico. De esta forma, es posible concluir que la autoevaluación resultó de escasa utilidad para el Centro y no contribuyó a instalar procesos permanentes de aseguramiento de la calidad, y sus conclusiones no resultan significativas para orientar el desarrollo de la Institución.

Adicionalmente, el Comité de Pares pudo constatar falta de rigurosidad en el manejo de la información y un bajo nivel de socialización respecto de los resultados del proceso de autoevaluación por parte de docentes y estudiantes, debilidad detectada en el proceso anterior.

Respecto al Plan de Mejoras, la gran mayoría de las debilidades que consigna corresponden a situaciones detectadas en el proceso de acreditación anterior y que no han sido superadas. Este plan contiene líneas de acción, resultados esperados, medios de verificación, plazos y responsables.

Gestión Institucional.

Dimensión I: Planificación y desarrollo del proyecto institucional.

Misión y propósitos institucionales:

El Centro cuenta con una misión y visión conocidas y difundidas en la comunidad institucional, que dan cuenta de su carácter y valores.

Sin embargo, a juicio del Comité de Pares, el aspecto de la Misión que pone énfasis en la vinculación del Centro con la “producción y los servicios pertinentes al desarrollo del país, con énfasis en el sur de Chile” está pendiente en el área de la producción, ya que la oferta de carreras no comprende programas de estudios asociados a las áreas productivas que tradicionalmente caracterizan dicha zona geográfica.

En general, el Comité de Pares pudo apreciar que existe un alto grado de vinculación entre las autoridades superiores del Centro (Junta Directiva) y las instituciones de la sociedad civil y de gobierno que lideran las actividades sociales, económicas y culturales de la zona, lo que le permite acceder en forma directa a información valiosa para evaluar la consistencia entre la realidad del entorno y sus propósitos. Sin embargo, no se advierte la existencia de mecanismos o instancias formales para procesar, integrar y analizar dicha información o bien, contrastarla con fuentes secundarias o alternativas. Tampoco se observa cómo la vinculación con el sector externo ha impactado o ha guiado algún ajuste que se haya efectuado al proyecto institucional.

El Plan Estratégico de Desarrollo de la Institución (PED 2011-2016) contiene 6 objetivos estratégicos que han sido abordados en el periodo y que dan cuenta de los énfasis del proyecto institucional. Sin perjuicio de lo anterior, el Comité de Pares considera que algunos de estos objetivos estratégicos están establecidos de manera genérica y no tienen un contenido específico que oriente de manera concreta. Adicionalmente, los recursos asociados al Plan no están determinados.

Estructura organizacional:

La estructura organizacional del Centro está formalizada en sus estatutos y reglamentos. Si bien, en lo formal, aparecen delimitados los roles y responsabilidades en la toma de decisiones, en la práctica, el hecho que 2 socios y miembros de la Junta Directiva tengan, además, cargos de nivel ejecutivo (rector

y director de Vinculación con el Medio y, hasta 2 meses antes de la visita, también el director de administración y finanzas) produce una injerencia no contrapesada en el ámbito decisional de las distintas autoridades y unidades de la Institución.

Capacidad de autorregulación:

El Plan de Desarrollo Estratégico se estructuró, principalmente, en base a las debilidades del proceso de acreditación anterior y careció de un diagnóstico formal, sistemático y profundo del medio externo.

Este Plan considera los recursos humanos y capacidades institucionales en su construcción, establece algún grado de priorización, pero carece de indicadores consistentes con las diversas líneas de acción contenidas en el mismo y, las metas establecidas no favorecen la evaluación del estado de avance en forma sistemática.

La Institución no cuenta con mecanismos claros y formalizados de control y seguimiento del Plan de Desarrollo Estratégico, lo que constituye una debilidad planteada en el proceso anterior de acreditación y que hasta hoy no se encuentra superada.

A solicitud del Comité de Pares, la Institución exhibió una planilla Excel que se utiliza como control del Plan, la cual constituye un listado de indicadores y metas actualizado, que no resulta suficiente para comprender su grado de avance y que carece de análisis de datos cuantitativos y de seguimiento riguroso en el tiempo.

Tampoco se advierte una planificación de enlace con el próximo periodo, considerando que el actual Plan expira este año. A la fecha de la visita, aún no entraba en su proceso de elaboración.

Gobierno institucional:

El gobierno institucional del Centro recae en sus cuerpos colegiados: Junta Directiva, Consejo Directivo, Consejo Académico y Consejo de Carrera, sus atribuciones y responsabilidades están establecidas en el Estatuto del Centro.

En relación a las autoridades unipersonales, su incorporación está determinada de acuerdo al proceso establecido en el Manual de Principales Procesos de Gestión y Docencia y su perfil y obligaciones están determinadas en el Estatuto, así como en el respectivo Manual. En relación a los mecanismos de toma de decisiones, control

de gestión y rendición de cuentas, éstos también están determinados a partir de la reglamentación vigente en los documentos antes mencionados.

Pese a la reglamentación indicada, se constató que el proceso de toma de decisiones es más bien reactivo a partir de la discusión en los cuerpos colegiados, en particular, la Junta Directiva y el Consejo Directivo. Cabe señalar que se presentaron evidencias del registro de toma de decisiones, pero en registros electrónicos de reciente creación.

A juicio del Comité de Pares, la generación de autoridades se corresponde con la reglamentación vigente y no se evidencian interferencias externas a la Institución en la toma de decisiones.

Por último, la Institución solo presentó un Código de Ética al momento de la visita, el cual era, además, de reciente confección, por lo cual no es posible evidenciar su grado de difusión, conocimiento y aplicación.

Dimensión II: Administración y Recursos.

Gestión de personas:

El personal del Centro corresponde a directivos, administrativos, docentes y personal de servicio. Todas las funciones son desempeñadas por personas contratadas directamente por la Institución. Las funciones y responsabilidades del personal, se encuentran establecidas en el Manual de Funciones y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

La Institución cuenta con mecanismos de contratación, evaluación y desvinculación del personal.

A juicio del Comité de Pares, la Institución cuenta con una dotación de recursos humanos, en general, suficiente en cantidad y calidad para el logro de sus propósitos.

No obstante lo anterior, la jornada contratada para algunos de los coordinadores de carrera es baja, por ejemplo, el coordinador de la carrera de Prevención de Riesgos tiene sólo tres horas de dedicación a la semana, en las que debe atender alumnos diurnos y vespertinos y realizar el resto del trabajo administrativo. El poco

tiempo de dedicación a los alumnos es una situación que fue planteada como una debilidad en el anterior proceso de acreditación y no ha sido superada.

Adicionalmente, en el ámbito docente, preocupa la radical disminución en la cantidad total de docentes ocurrida en los últimos 2 años (desde 65 en 2014 a 49 en 2015) lo que puede afectar la pertinencia de aquellos respecto de las disciplinas en las que realizan clases.

Respecto de los mecanismos de capacitación, el Centro ha impulsado esfuerzos que se reconocen tanto a nivel de docentes como de directivos, administrativos, personal de mantención y de servicio. Para ello, contó con un Plan de Perfeccionamiento estructurado para el periodo 2012 – 2015 con una adecuada planificación. Sin embargo, no hay información respecto del año en curso, así como tampoco del impacto real de estas capacitaciones en el logro de los objetivos establecidos.

Información institucional:

La Institución cuenta con un sistema de información de desarrollo propio, denominado Iprosoft, que comprende 4 líneas: la gestión académica, la gestión estudiantil, la gestión de finanzas y la gestión institucional.

Este sistema tiene pendientes fases futuras de desarrollo, pero cumple con entregar información transaccional y, hasta cierto nivel, información agregada según variables académicas relevantes.

A juicio del Comité de Pares, es necesario profundizar la variedad y disponibilidad de reportes agregados de gestión que permitan fijar, en ciertos momentos del tiempo, los resultados de un periodo determinado.

El Centro cuenta con una página web que le permite poner al alcance del público información relevante sobre su quehacer y naturaleza de su oferta educativa.

La información verificada se aprecia, en términos globales, consistente con la información provista al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SIES). Sin perjuicio de lo anterior, dado que los reportes no permiten fijar el desempeño del Centro en un momento determinado, la información obtenida de los reportes se mueve en el tiempo, lo que dificulta su reconstrucción a un momento pasado.

Recursos materiales:

El Centro cuenta en Osorno con tres edificaciones propias que suman un total de 2.985 metros cuadrados.

La Institución cuenta, en general, con infraestructura e instalaciones adecuadas para el desarrollo de su proyecto educativo. En reuniones con estudiantes surgieron algunas críticas, entre ellas, el tamaño del casino.

Los planes de inversión anual de la Institución de los últimos años se enfocan principalmente en ampliaciones o remodelaciones, sobre la base de requerimientos efectuados por las distintas unidades.

Cabe señalar que la Institución no dispone de mecanismos efectivos para la identificación del equipamiento de especialidad requerido para los talleres y laboratorios de las carreras, lo cual es una debilidad pendiente del anterior proceso de acreditación.

En los hechos se constató que el equipamiento de los talleres de las distintas carreras no presenta uniformidad en cantidad y calidad, destacando las áreas de peluquería y enfermería por su alto estándar, pero no así el resto de las áreas.

En el ámbito de la bibliografía, la Institución cuenta con recursos escasos y desactualizados –no hay un catálogo en línea o un sistema integrado donde los estudiantes puedan solicitar, renovar o revisar sus préstamos-.

Los planes de inversión contemplan insuficientes montos en equipamiento y prácticamente nada en biblioteca. El equipamiento obtenido se ha financiado con fondos provenientes de concursos públicos.

Sustentabilidad económico-financiera:

El Centro presenta una estructura financiera adecuada, con indicadores, en general, positivos. Sin embargo, el año 2016 ha desmejorado su situación respecto al año anterior, principalmente por un incremento en los costos operacionales, que hizo caer los márgenes de excedentes y de EBITDA.

La Institución tiene la capacidad de generar por sí misma flujos de operación suficientes para sustentar su operación, inversiones y crecimiento futuro. Además, en los últimos años, se ha adjudicado varios fondos públicos.

Pese a lo anterior, un factor importante de la ventaja competitiva de su matrícula, según declaran sus estudiantes, lo constituye el acceso a becas del Estado, para lo cual es requisito estar acreditado institucionalmente. Lo mismo ocurre con los demás fondos públicos. Desde este punto de vista, su fortaleza financiera está vinculada a su capacidad de mantener la acreditación institucional.

Adicionalmente, la Institución no ha reconocido los castigos asociados a sus cuentas por cobrar provenientes de años anteriores, lo que, si bien no impactará sustancialmente su rentabilidad, constituye un riesgo de operación financiera, que no está siendo gestionado en forma adecuada.

La Institución destina la mayor parte de sus excedentes operacionales a retiro de utilidades de sus socios y solo reinvierte una parte menor de ellos. En cuanto a la naturaleza de sus inversiones, ha dado prioridad a los edificios antes que al equipamiento académico. Excepción a esto último lo constituyen las inversiones realizadas este año 2016, las que, apoyadas en fondos públicos, superan en monto en varias veces las realizadas en años anteriores.

Dimensión III: Servicios Orientados al Estudiante.

El Centro cuenta, en general, con la infraestructura y recursos necesarios para que los estudiantes puedan satisfacer sus necesidades básicas y de esparcimiento. Los espacios comunes para los estudiantes, si bien no son numerosos, son adecuados y también disponen de un sector de áreas verdes en buen estado de conservación.

El servicio de alimentación está entregado en concesión en el casino con que cuenta el Centro, el cual, según lo indicado por los estudiantes, es excesivamente pequeño y no permite una adecuada atención, en especial los alumnos de la jornada vespertina.

El Centro aún no cuenta con facilidades de acceso que permitan a los estudiantes ingresar libremente a sus registros tanto académicos como generales. Estos aún son solicitados a la Dirección Académica, quien los confecciona frente a cada requerimiento. El desarrollo de la accesibilidad al sistema está previsto en principio para el año 2017. El Centro no cuenta a la fecha con aulas virtuales en funcionamiento.

El Centro cuenta políticas y mecanismos que le permiten brindar un servicio homogéneo a los estudiantes de ambas jornadas, esto fue señalado por los coordinadores de carrera en la reunión sostenida con ellos durante la visita, lo cual fue refrendado tanto por los estudiantes de las jornadas diurna y vespertina.

Los servicios estudiantiles son evaluados mediante encuestas, las que permiten tener información con respecto a cobertura y calidad, sin embargo, no fue posible establecer que los resultados obtenidos sean utilizados para implementar acciones de mejoramiento.

La Institución acoge a una población estudiantil que, en un 80%, se ubica en los dos primeros quintiles de ingreso, por lo cual, el financiamiento estudiantil constituye un factor prioritario que recae en la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE). Entre las líneas de acción de esta Dirección se cuentan la gestión de becas y beneficios a los estudiantes, orientación a los estudiantes en temas de ocupación, familiares, salud, vivienda, seguridad social y apoyo al centro de alumnos y a la promoción de carreras.

El Centro tiene mecanismos formales para apoyar a los estudiantes en las postulaciones a los beneficios estatales. En 2015 el porcentaje de estudiantes beneficiados con becas del Ministerio de Educación alcanzó el 77.9% y con becas Junaeb alcanzó el 87.3%.

Por otra parte, se debe destacar que el Centro cuenta con una política de becas propias que permiten apoyar a los estudiantes de manera complementaria a las becas estatales. En 2015 el porcentaje de estudiantes beneficiados con becas internas alcanzó un 15.5%.

Difusión y publicidad:

La difusión y publicidad recaen en la Dirección de Vinculación con el Medio y son orientadas a partir del Plan de Promoción Institucional, el cual responde a la necesidad de desarrollar y coordinar acciones de difusión de carreras con el fin de aumentar la matrícula de estudiantes de primer año.

La información que entrega y difunde el Centro por diferentes medios masivos de comunicación es, en general, veraz y acorde a la realidad de la Institución. No obstante, en su página web tanto para las carreras del área de Tecnología como de Administración y Comercio no se indica en su nomenclatura el carácter de técnico de nivel superior, situación que, en la mayoría de los casos, es resuelta

cuando se descarga el detalle de cada una. Lo anterior podría inducir a error al momento de elegir una carrera.

El Centro cuenta con adecuados mecanismos internos de revisión que le permiten asegurar exactitud y fidelidad en la información que es entregada públicamente.

Docencia de Pregrado.

Dimensión I: Carreras.

Diseño y provisión de carreras:

Actualmente el Centro tiene una oferta académica de 14 carreras en modalidad presencial y en jornadas diurna y vespertina, en las áreas de Administración y Comercio, Educación, Ciencias Sociales, Tecnología y Salud. Es reconocido por los diferentes actores de la Institución que la actividad académica se desarrolla en igualdad de condiciones para ambas jornadas.

Todas las carreras que el Centro imparte cumplen con la cantidad de horas mínima establecida en la normativa vigente.

La oferta de carreras obedece a una planificación en la cual se tiene en consideración las necesidades del medio regional detectadas a través de informantes claves del quehacer productivo, cercanos a las autoridades del Centro, y por la demanda detectada a través de encuestas para establecer los intereses en estudiantes de Osorno y otras comunas de la región. Las características de los estudiantes provienen de la información recogida en la encuesta de caracterización, lo cual les permite contar con un perfil del estudiante que recibe el Centro.

El Centro cuenta con mecanismos establecidos en relación a la apertura de carreras, pero no así para su cierre, solo existe un decreto de Rectoría que autoriza el cese de la promoción de carreras bajo determinadas condiciones, pero sin un plan específico ni mecanismos para resguardar a los estudiantes.

La Institución cuenta con un Manual para el Diseño y Rediseño Curricular, pero no se evidencia capacidad interna para implementarlo con recursos propios. No hay antecedentes que den cuenta de la participación de empleadores y egresados en los procesos de modificación y actualización de los perfiles de egreso.

Proceso de enseñanza y aprendizaje:

La Institución cuenta con políticas de admisión que consideran lo declarado en la misión y propósitos y tiene establecido dos sistemas de admisión, uno regular para egresados de la enseñanza media y otro especial para estudiantes que provengan de otra institución de educación superior.

La identificación del perfil de ingreso de los estudiantes está dada por un proceso de caracterización estudiantil que se realiza desde 2015 y se aplica a todos los estudiantes cuando ingresan al Centro.

La Institución realiza un seguimiento de los procesos de admisión, lo cual le permite ajustar los ingresos futuros y proyectar sus crecimientos o posibles cierres.

Si bien el Centro cuenta con políticas y mecanismos para la homologación, convalidación y validación de aprendizajes, no cuenta con un proceso de articulación con los establecimientos de enseñanza media, los estudiantes que proceden de estos establecimientos sólo optan a convalidación de asignaturas, para cual debe rendir un examen de competencias relevantes. Lo mismo aplica cuando posee experiencia laboral.

El proceso de enseñanza aprendizaje contempla contenidos prácticos en los módulos de los planes de estudios de cada carrera, los que son parte de estrategias formativas vinculadas al Saber Hacer y que considera entre otros, visitas a terreno, ejercicios de simulación, trabajos de taller y pasantías laborales. Los procesos de enseñanza no contemplan diferencias entre jornada diurna y vespertina.

El Centro tiene definido y reglamentado un sistema de prácticas laborales, pero, los estudiantes de la jornada vespertina señalan tener dificultad para la realización de sus prácticas dada la incompatibilidad horaria.

También se considera un sistema de tutorías, el cual está concebido como un sistema remedial para abordar los aprendizajes no logrados por los estudiantes y considera una programación personalizada del mismo.

Innovación de contenidos:

La Institución, en su proceso de actualización curricular, creó en 2015 el Departamento de Gestión Curricular, incorporando a un profesional con dedicación

exclusiva a las innovaciones y a formar los equipos de trabajo para cada carrera. El proceso de actualización curricular se rige por el Manual para el Diseño y Rediseño Curricular.

El Centro incorpora, básicamente, los adelantos que corresponden a las diferentes carreras y los procesos productivos asociados aportados por los docentes, dado que ellos se encuentran inmersos en el medio laboral y productivo, este aspecto es altamente valorado por los estudiantes.

La Institución ha incorporado en sus laboratorios y talleres, avances tecnológicos en función de las necesidades de las diferentes carreras, lo cual permite que la docencia impartida sea pertinente con la realidad del mundo laboral, lo cual es valorado por los estudiantes.

Dimensión II: Docentes.

Dotación:

La dotación docente de IPROSEC el año 2015 fue de 49 profesores, de los cuales tres eran de jornada completa, 22 a contrata y 24 a honorarios. Existe una tendencia a la disminución de docentes (el año 2014 era 65), lo que el Comité de pares considera preocupante.

De acuerdo con las explicaciones dadas por el Centro, esta disminución obedece a una concentración de carga horaria de los docentes con el propósito de disminuir su rotación. No obstante, y de acuerdo al número de carreras y jornadas, esta dotación resulta mínimamente suficiente para atender la formación de los estudiantes.

En términos de la carga horaria, se aprecia que la Institución privilegia la contratación de profesores por horas y por una cantidad menor a media jornada. A juicio del Centro, esta distribución posibilita la inserción de los docentes en el mundo laboral y su dedicación se compatibiliza con los requerimientos de la secuencia de los distintos módulos de los planes de estudio. Sin perjuicio de ello, en 2015, 43 docentes tienen menos de 22 horas y todas destinadas a servir los distintos módulos de las carreras, lo cual no deja espacio para otras actividades como la atención de alumnos.

El Centro cuenta con estrategias de reclutamiento y selección de los docentes. Se constata que el 31% de los docentes solo lleva un año en el Centro y el 37% dos

años, lo que revela la necesidad de continuar y profundizar en las medidas tendientes a mejorar la estabilidad de este grupo.

Calificación:

El Centro cuenta con una dotación docente calificada y con conocimientos actualizados a las necesidades de los planes de estudios de las carreras impartidas, lo que fue constatado en la revisión de los currículums vitae y en las reuniones sostenidas con estudiantes, egresados y docentes.

De acuerdo con la información proporcionada por el Centro, el 68 % de los docentes se encuentran vinculados a su especialidad a través de la empresa u organizaciones relacionadas al área de formación de las respectivas carreras. Por otro lado, el 16 % de los docentes, realiza docencia en diversas instituciones de educación superior en el área de conocimiento del módulo que imparten.

En cuanto a la capacitación docente, el Centro cuenta con un Plan de perfeccionamiento desde 2012. Dicho plan se ha orientado a la capacitación en el modelo de formación orientado a competencias y la actualización de metodologías de enseñanza. De la información recabada, no es posible verificar el nivel de participación de los docentes en estas actividades, así como tampoco de la transferencia de las competencias desarrolladas al plano formativo en sala de clases.

La Institución cuenta con un proceso de evaluación del desempeño docente. Este proceso es de carácter semestral y permite obtener información sobre la actividad docente a través de cinco instancias de evaluación y sus correspondientes ponderaciones. El Comité de Pares corroboró la existencia y eficacia de estos procedimientos de evaluación docente y su correspondiente retroalimentación.

Dimensión III: Resultados.

Progresión:

La Dirección Académica es la responsable de realizar el seguimiento de los estudiantes para asegurar su permanencia en la Institución y su progresión hacia la titulación oportuna. Si bien el Centro desarrolla una serie de acciones tendientes a verificar el avance de los estudiantes, no fue posible determinar una política institucional referida a la progresión de los estudiantes, así como tampoco un análisis de las acciones con mayor impacto sobre la misma. En general, los

resultados son presentados como un hecho observable, pero sin justificación, ya sea de sus logros como de sus debilidades.

En retención, desde el año 2010, la tasa se ha mantenido por sobre el 70% para estudiantes de primer año, a excepción de la cohorte 2014 con una tasa de un 67.2% y para estudiantes de segundo año el promedio se sitúa cercano al 50%. Las tasas de retención total por cohorte han presentado un aumento desde 2011 con un 42.7% a 2013 con un 60.8%, tasa que se mantiene en 2014.

Esta situación se mantiene relativamente constante para la jornada diurna y vespertina, siendo levemente mejor en la jornada diurna.

Es importante reconocer que el Plan de Mejoramiento contempla la debilidad asociada a la retención y se propone, para superarla, la implementación de un departamento de apoyo pedagógico y psicosocial, ya en marcha, para estudiantes académicamente desfavorecidos y estudiantes en riesgo de deserción.

El tiempo real de titulación ha ido disminuyendo desde 2009, en que se encontraba en 6.06 semestres, a 5.55 semestres para la cohorte de 2013.

Las tasas de titulación por cohorte se encuentran por sobre el 30%, destacándose la cohorte 2012 que alcanza una tasa promedio de 50,1%. La cohorte 2013 sólo alcanza un 37.9% y el Centro no emite ningún juicio evaluativo ni compara el resultado con el del sistema. No obstante, por tratarse de carreras técnicas, este es un indicador que efectivamente debe ser mejorado.

Inserción laboral:

La mayoría de las carreras ofrecidas por el Centro tiene una buena inserción laboral, destacándose las carreras de Administración de Empresas mención Recursos Humanos e Informática y Redes con un 100% de empleabilidad. La carrera con menor empleabilidad es TNS en Trabajo Social con un 50% de empleabilidad, de acuerdo a la información entregada por la Institución, que mide el porcentaje de titulados de la cohorte que se encuentra actualmente empleado.

Desde la perspectiva del tiempo que demoran los titulados en encontrar trabajo, en general se aprecian adecuados, puesto que la mayoría de las carreras no excede de seis meses.

Por último, la información entregada por el Centro muestra los niveles de renta de los titulados por cohorte, sin que ello sea una muestra censal. En términos generales, las remuneraciones se encuentran entre los \$250.000 y \$700.000.

Seguimiento a titulados:

El Centro ha desarrollado actividades tendientes a mantener vinculación con sus titulados, inicialmente a través de esfuerzos conjuntos de la Dirección Académica, la Dirección de Asuntos Estudiantiles y la Dirección de Vinculación con el Medio. Sin perjuicio de ello, no se verifica un sistema formal de seguimiento de egresados que obedezca a una política explícita, en particular, este seguimiento no se encuentra vinculado al proceso de retroalimentación de la formación entregada.

La Institución cuenta eso sí, con información acerca de los niveles de colocación de sus titulados, al menos de una muestra correspondiente a las cohortes de los últimos años.

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 IPROSEC, 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:

La misión, visión y los propósitos Institucionales dan cuenta del carácter y valores del Centro y del rol que pretende en el medio que se desenvuelve.

Sin embargo, se constata inconsistencia en las áreas de formación, respecto a las áreas de la producción y de los servicios pertinentes al desarrollo del país, con énfasis en el sur de Chile, puesto que la oferta de carreras no comprende programas de estudios asociados a las áreas productivas que tradicionalmente caracterizan dicha zona geográfica.

El Centro no cuenta con mecanismos formales y eficientes que velen por el cumplimiento de los propósitos institucionales declarados y de su misión, como tampoco cuenta con un diagnóstico externo que permita evaluar su consistencia con el medio externo.

El Plan de Desarrollo Estratégico carece de mecanismos de control y seguimiento, debilidad que se mantiene del proceso anterior. Además, este Plan finaliza su periodo de vigencia este año y, al momento de la visita, la Institución aún no contaba con una planificación de enlace y tampoco se encontraba en proceso de elaboración.

Políticas y mecanismos:

La existencia de políticas y mecanismos de aseguramiento de la calidad y su aplicación sistemática es disímil en todas las áreas del quehacer institucional.

En gestión institucional, el Centro cuenta con mecanismos básicos de toma de decisiones, control de gestión y rendición de cuentas, sin embargo, no se evidencia que estos mecanismos tengan la capacidad de cautelar la calidad de los procesos y ajustes que lleva a cabo la Institución. Así, el control y seguimiento del Plan de Desarrollo Estratégico se realiza a través de una planilla Excel, en tanto sus metas no están asociadas a líneas de acción, sino de manera genérica se encuentran vinculadas a cada objetivo estratégico, y no contienen líneas de base, forma de cálculo, ni el despliegue de una secuencia de logro en el tiempo. No se constató la existencia de algún mecanismo que permita evaluar si las metas institucionales son realistas y verificables.

No se advierte la existencia de mecanismos o instancias formales para procesar, integrar y analizar la información proveniente de la vinculación del Centro con las instituciones de la sociedad civil y de gobierno que lideran las actividades sociales, económicas y culturales de la zona, que podrían aportarle información valiosa para evaluar la consistencia entre la realidad del entorno y sus los propósitos institucionales y esta sólo se sustenta en gestiones personales de sus autoridades.

Existen políticas y mecanismos respecto a recursos humanos, que consideran la contratación, evaluación de desempeño y desvinculación del personal, tanto administrativo como docente. También se ha implementado un sistema de capacitación docente, sin embargo, no cuenta con un seguimiento apropiado que permita establecer su impacto en el mejoramiento de la labor formativa.

En el área de docencia de pregrado, se constató aplicación parcial y no sistemática en algunos mecanismos de aseguramiento de la calidad. El mecanismo de cierre de carreras es ejemplo de lo anterior, el cual consiste en un

decreto de Rectoría que autoriza el cese de la promoción de carreras, sin un plan específico que contemple la forma en que se resguardará a los estudiantes.

No se aprecian políticas institucionales que aseguren la adecuada progresión de los estudiantes ni estudios sistemáticos que permitan conocer las causas de las dificultades ni las razones de los aspectos positivos logrados. Lo mismo sucede con el seguimiento de egresados, para lo cual la Institución ha generado una serie de acciones pero que no obedecen a una política explícita y tampoco permite retroalimentar la formación entregada.

Al igual que en el proceso de acreditación anterior, se constató que la Institución aún no dispone de mecanismos efectivos para la identificación del equipamiento de especialidad requerido para los talleres y laboratorios de las carreras, debilidad que continúa pendiente.

Condiciones de operación y resultados:

La Institución cuenta con una dotación de recursos, en general, suficiente en cantidad y calidad para el logro de sus propósitos.

En recursos humanos preocupa que la jornada contratada para algunos de los coordinadores de carrera es baja, así como la radical disminución en la cantidad total de docentes ocurrida en los últimos 2 años, lo que puede afectar la pertinencia de los mismos respecto de las disciplinas en las que realizan clases.

En recursos materiales, el Centro cuenta con infraestructura e instalaciones adecuadas para el desarrollo de su proyecto educativo, sin embargo, preocupa que la Institución no disponga de mecanismos efectivos para la identificación del equipamiento de especialidad requerido para los talleres y laboratorios de las carreras y los insuficientes montos de inversión contemplada para equipamiento y biblioteca.

Autorregulación:

El Informe de Autoevaluación carece de análisis y es insuficientemente autocrítico. Ello da cuenta de que la autoevaluación resultó de escasa utilidad para el Centro, ya que no contribuyó a instalar procesos permanentes de aseguramiento de la calidad.

Adicionalmente, se constató falta de rigurosidad en el manejo de la información y nuevamente un bajo nivel de socialización de los resultados por parte de docentes y estudiantes, debilidad detectada en el proceso anterior.

En general, la Institución no ha alcanzado avances significativos en relación a las debilidades detectadas en los procesos de acreditación anteriores, lo que se puede constatar en debilidades importantes que aún siguen pendientes, como: la débil socialización de los resultados del proceso de autoevaluación, en particular con los estudiantes, la falta de un plan de implementación y desarrollo para algunos laboratorios, la ausencia de mecanismos claros y formalizados de control y seguimiento del Plan de Desarrollo, la falta de un modelo integrado de profesionalización temprana, la inexistencia un plan de largo plazo que establezca los requerimientos de equipamiento para las carreras, la baja dedicación de los coordinadores de carrera, la falta de horas de atención a estudiantes por parte de los docentes.

IV. LA COMISIÓN NACIONAL DE ACREDITACIÓN ACUERDA:

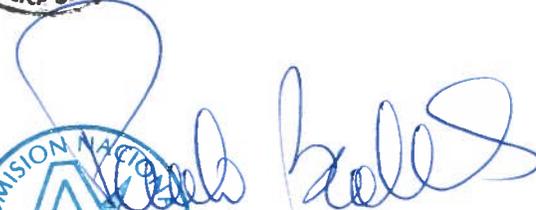
1. Que, analizados la totalidad de los antecedentes reunidos durante el proceso de evaluación, la Comisión ha podido concluir que el Centro de Formación Técnica IPROSEC no cumple en los términos que se ha indicado en el cuerpo de esta resolución con los criterios de evaluación definidos para los ámbitos de la Gestión Institucional y Docencia de Pregrado.
2. Que, conforme a las alternativas de juicio sobre la acreditación institucional, ha decidido no acreditar al Centro de Formación Técnica IPROSEC en las áreas obligatorias de Gestión Institucional y Docencia de pregrado. Esta decisión rige a partir del 15 de noviembre 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 Técnica IPROSEC 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, la Institución, respecto del juicio de acreditación, podrá interponer, ante esta Comisión, un recurso de reposición, conforme a lo dispuesto en el artículo 23° de la Ley N° 20.129 y en la Ley N° 19.880.
5. 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.
6. 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.



Alfonso Muga Naredo
Presidente
Comisión Nacional de Acreditación



Paula Beale Sepúlveda
Secretaria Ejecutiva
Comisión Nacional de Acreditación