

Resolución de Acreditación
Institucional N° 319: Instituto
Profesional de Chile.

Santiago, 4 de marzo de 2015.

La Comisión Nacional de Acreditación, en sesión N° 849 de fecha 27 de Febrero de 2015, 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 Reglamento sobre Áreas de Acreditación Acorde al Artículo 17 de la Ley 20.129; el informe de autoevaluación interna presentado por el Instituto Profesional de Chile; el informe de evaluación externa emitido por el Comité de Pares Evaluadores que visitó el Instituto Profesional de Chile 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. TENIENDO PRESENTE:

1. Que, el Instituto Profesional de Chile 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 09 de Septiembre de 2014, se recibió en esta Comisión el informe de autoevaluación interna de la Institución mencionada.
3. Que, entre los días 02 al 05 de Diciembre de 2014, la Institución fue visitada por el Comité de Pares Evaluadores, designado por la Comisión en consulta con aquella.
4. Que, con fecha 26 de Diciembre de 2014, 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.

5. Que, dicho informe fue enviado el 13 de Enero de 2015 al Instituto Profesional de Chile para su conocimiento y eventuales observaciones.
6. Que, mediante carta de fecha 29 de Enero de 2015, el Instituto Profesional de Chile hizo llegar a la Comisión sus observaciones al informe de evaluación externa elaborado por el Comité de Pares Evaluadores.
7. Que, la Comisión Nacional de Acreditación analizó todos los antecedentes anteriormente mencionados en su Sesión N° 849 de fecha 27 de Febrero de 2015, 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, en las áreas de acreditación que fueron sometidas a evaluación.

III. CONSIDERANDO:

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 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.

Proceso de Autoevaluación Interna.

El proceso de autoevaluación fue dirigido y coordinado por la Comisión de Acreditación Institucional, instancia liderada por la Vicerrectoría de Aseguramiento de la Calidad. Para implementar la evaluación interna se conformaron equipos de trabajo en las áreas obligatorias sometidas a autoevaluación. Hubo actividades participativas para formalizar y difundir el proceso de autoevaluación.

El Comité de Pares pudo constatar la utilidad para la Institución de dicho proceso, evidenciada a través de la revisión y actualización realizada a todos los procedimientos institucionales, como también, en los cambios organizacionales efectuados durante los últimos años.

En relación al informe de autoevaluación, el Comité de Pares considera que, en lo formal, cumple con todos los elementos normativos, está completo y bien redactado, presentando extensa información anexa, bien organizada. Sin

embargo, en lo sustantivo, el Comité de Pares señala que falta el desarrollo de un análisis crítico respecto a relevantes amenazas o debilidades institucionales, tales como: el impacto del medio externo, la reducción del margen operacional (baja en la matrícula con un aumento en los costos) y el aún escaso impacto de las medidas tomadas en el mejoramiento de indicadores académicos como retención, egreso y titulación.

Gestión Institucional.

Misión y Propósitos:

A juicio del Comité de Pares, la Institución tiene bien formalizados sus propósitos, metas y objetivos, los cuales se encuentran detallados en su Plan Estratégico 2011-2016, el cual le permite establecer prioridades asignadas a responsabilidades y recursos. No obstante lo anterior, si bien la alta Dirección del Instituto reconoce los riesgos del actual contexto que vive este tipo de entidades, el Plan de Desarrollo no da cuenta de este escenario, en particular en lo relativo a las presiones que existen por otorgar exclusividad universitaria, a través de la exigencia de la licenciatura a ciertas carreras que dicta el Instituto.

Los propósitos institucionales están expresados en metas verificables y conocidas por los principales actores, los que se traducen en objetivos individuales alineados con el Plan Estratégico, el cual cuenta con un mecanismo trimestral de seguimiento y revisión permanente de sus indicadores, a través de un cuadro de mando integral. Por otra parte, la planificación estratégica se revisa anualmente y es ajustada en virtud de las necesidades institucionales y de los cambios en el entorno.

Estructura Organizacional y Sistema de Gobierno:

El Instituto Profesional de Chile es una institución de educación superior que forma parte de la Red Educacional GEC la cual incluye, además del Instituto, a los colegios Terraustral, el preuniversitario Cpech y la Universidad UCINF. La Institución tiene el carácter de sociedad anónima, es administrada por un Directorio elegido por la Junta de Accionistas, el que, a su vez, designa una Junta Directiva. Ésta se constituye como la máxima autoridad del Instituto, a la que se suma el Rector con derecho a voz y voto. Mensualmente, el Rector da cuenta en la Junta Directiva del avance y estado de su gestión.

A juicio del Comité de Pares, la estructura organizacional es funcional y coherente con los propósitos institucionales, evidenciando ajustes en los últimos años con el fin de responder a los cambios en la estrategia institucional. Ejemplo de aquello es el traspaso al Instituto de las unidades de Recursos Humanos y de Sistemas de Información y Tecnología, las cuales originalmente estaban bajo la dependencia de Gerencias Corporativas de la Red Educacional GEC y ahora están situadas en la Vicerrectoría de Administración y Finanzas. Cabe señalar que las funciones, atribuciones y responsabilidades de cada funcionario están definidas en las respectivas descripciones de cargo, existiendo mecanismos para supervisar su funcionamiento, entre los que se incluyen evaluaciones anuales de desempeño.

A juicio del Comité de Pares, el Sistema de Gobierno de la Institución está bien definido y es coherente con la estructura organizacional y con los propósitos institucionales. Las autoridades unipersonales cuentan con el perfil profesional y calificaciones adecuadas, siendo varias de ellas promovidas dentro de la Red Educacional GEC. La organización matricial de funciones se muestra efectiva, es reconocida por las partes involucradas y les permite avanzar en sus objetivos institucionales.

Recursos Humanos:

La Institución cuenta con una dotación directiva y docente adecuada a sus propósitos, con autoridades que poseen formación académica, profesional y experiencia adecuada a las funciones que realizan. Sin perjuicio de lo anterior, la encuesta de autoevaluación arrojó que sólo el 53% de los directivos y el 70% de los docentes consideran la dotación administrativa adecuada en número y dedicación para el desempeño de sus actividades, aspecto que, en todo caso, ya ha comenzado a ser abordado.

El Instituto dispone de una Política de Recursos Humanos y procedimientos que dan cuenta de los procesos de reclutamiento, selección, mantención, capacitación y evaluación del personal administrativo y docente. De igual manera, se observan mecanismos para contratar personas que cumplan con el perfil de competencias del cargo y una compatibilidad psicológica para realizar adecuadamente las funciones demandadas.

El personal administrativo es evaluado anualmente, lo cual considera el cumplimiento de objetivos del cargo y logros del año, fijación de metas para el período siguiente, evaluación de competencias globales y específicas, identificación de logros adicionales y definición de planes de acción para orientar

oportunidades de mejora. Este mecanismo refleja un avance en relación al proceso de acreditación anterior.

Existen diversas instancias para la capacitación del personal directivo y administrativo, las que se reflejan en los cursos realizados en los últimos 4 años, orientados a mejorar la gestión del personal y las habilidades directivas de los niveles superiores, a cuya dictación se han asignado más de \$100 millones en el período 2011-2013.

Las remuneraciones del personal administrativo se encontrarían dentro de los niveles de mercado, según los estudios realizados por el Instituto. En relación al personal docente, su estructura de remuneraciones considera un valor hora base con aumentos por capacitaciones internas (programa de desarrollo de habilidades pedagógicas), por especialización y por evaluación de desempeño, aspecto que los docentes reconocen y valoran.

Recursos Materiales:

El Instituto desarrolla actualmente sus actividades en cinco sedes, todas ellas arrendadas, tanto a inmobiliarias de terceros relacionados (incluidas en los estados financieros bajo el control del Instituto), como a terceros no relacionados.

La Institución ha avanzado en su proyecto de renovación de infraestructura, respecto a las observaciones generadas a partir del anterior proceso de acreditación. Sin embargo, según pudo constatar el Comité de Pares, parte de su actual crecimiento se ha realizado a través del arriendo de instalaciones con estándares inferiores al de las sedes arrendadas a la inmobiliaria asociada.

Según se pudo apreciar durante la visita de evaluación externa, las sedes cuentan con el equipamiento necesario para dictar las carreras, atendiendo los estándares definidos para cada una de ellas. De igual manera, se observa que aquellas carreras que aún no entran en régimen completo en alguna sede (ciclo íntegro del plan de estudios), muestran un nivel inferior de equipamiento respecto de aquellas que sí están en régimen, con lo que se evidencia que éste se va completando en la medida que las cohortes progresan en el plan de estudio.

Hay, también, estándares determinados para la apertura de sedes tales como; inversión en bibliografía por carrera; informática y tecnología y otros de equipamiento.

En cuanto al procedimiento de apertura de nuevas sedes, se constató que este se remite exclusivamente a aspectos operativos, sin dar cuenta de un análisis estratégico requerido para sustentar una decisión de esa magnitud.

Recursos Financieros:

La propiedad del Instituto Profesional de Chile corresponde en un 99% a GEC S.A. y en un 1% a Inversiones GEC S.A. La política de retiro de utilidades del Instituto contempla traspasar todos los excedentes a la controladora, con el fin de llevar a cabo su programa de inversión en infraestructura. Lo anterior, implica dotar previamente a la Institución de los recursos necesarios para su operación normal, incluyendo los necesarios para las inversiones en equipamiento y bibliografía, antes de transferir dichos excedentes a la Red Educacional GEC.

El Comité de Pares pudo constatar que el Instituto presenta indicadores operacionales positivos durante todo el período comprendido entre 2009 y 2013, pero que van a la baja desde el 2011, producto de un crecimiento de los costos operacionales a una tasa de 27% promedio anual, superior a la tasa de crecimiento de los ingresos operacionales del 22%. La disminución de márgenes se explica, principalmente, por el aumento planificado de los costos, producto del aumento de la planta administrativa y docente, y de los costos asociados a la apertura de nuevas sedes, y a una leve disminución en la matrícula de primer año entre 2012 y 2014.

Finalmente, se señala que los resultados financieros auditados dan cuenta de una institución sana y viable, con indicadores operacionales positivos, aunque decrecientes en los últimos años, con mecanismos formales para asegurar la disponibilidad de recursos para su operación normal.

Docencia de Pregrado.

Propósitos:

La Institución cuenta con tres sedes en las ciudades de: La Serena, Rancagua y Temuco, además de dos campus en Santiago. Imparte carreras en las áreas de: administración y comercio; arte y arquitectura; ciencias sociales; derecho; educación; salud y tecnología, en modalidades tanto diurna como vespertina.

El Instituto Profesional de Chile cuenta con propósitos definidos en relación a su docencia, los cuales se derivan de su visión y misión.

El Proyecto Educativo orienta el proceso formativo y determina las directrices del mismo. Plantea un modelo pedagógico y entrega definiciones referidas a fortalecimiento docente y a la evaluación, provisión y actualización de planes y programas. Durante la visita de Pares Evaluadores, se evidenció que el Instituto materializa su Proyecto Educativo. Para ello cuenta con mecanismos para generar lo que definen como la “caracterización del estudiante”.

De igual manera, para determinar la oferta de carreras en las sedes establecidas, la Institución identifica las necesidades del mercado en cuanto a requerimientos laborales y a la demanda por estudios superiores, dentro del segmento que han decidido atender, el cual abarca tanto a los estudiantes egresados de la enseñanza media, como a trabajadores que buscan mejorar sus conocimientos y habilidades.

En relación a la política y mecanismos de apertura de nuevas sedes, el Comité de Pares señala que el informe de autoevaluación no da cuenta de los mecanismos usados para definir las decisiones estratégicas, tales como la locación o ciudad a atender, la oferta académica inicial, el tamaño actual o en régimen, y la decisión de arrendar o de construir.

Diseño y Provisión de Carreras:

La Institución cuenta con procedimientos para la apertura de carreras nuevas y para la extensión de carreras ya existentes en sedes que no las imparten. Ambos procesos son liderados por la Vicerrectoría de Admisión y Comunicaciones. Para llevarlo a cabo, se consideran exploraciones respecto del mercado educacional y laboral en las que participa la Institución a través de las direcciones de Escuela y los Consejos Asesores Externos. Cabe señalar que las carreras cuentan con estándares de perfil docente por asignatura, de equipamiento y de bibliografía, además de mecanismos para verificar su homogeneidad entre sedes.

El perfil de egreso se define a partir del desarrollo y actualización de la disciplina, el sello institucional y las exigencias del campo laboral. Según lo constatado por el Comité de Pares, la Institución cuenta con mecanismos formales y sistemáticos para la definición, revisión y validación de los perfiles de egreso, los cuales dan cuenta de consulta al medio externo, como por ejemplo representantes de instituciones que tienen funciones de índole regulatorias o normativas relacionadas con la profesión. Por otra parte, si bien la Institución ha definido un sello del estudiante como un conjunto de características que desea impregnar en

ellos, el Comité de Pares pudo observar que éste aún es poco conocido por los egresados.

Finalmente, se valora positivamente la actualización curricular de toda la oferta académica que se llevó a cabo durante los años 2012 y 2013. En este proceso, se realizó un reordenamiento de la malla curricular, la revisión de los perfiles de egreso y la socialización y explicación de la propuesta y sus objetivos.

Proceso de Enseñanza:

El proceso de enseñanza está orientado a través de dos documentos rectores: la "Política sobre el contexto educativo" y "Proyecto Educativo Institucional". De igual manera, existe una Política de Admisión que entrega los lineamientos generales y particulares para dicho proceso. Lo anterior se proyecta en el modelo educativo de la Institución, el cual reconoce y considera el tipo y diversidad de sus estudiantes, En este sentido, el Comité de Pares considera que las bases del modelo son adecuadas al tipo de formación impartida y coherente con el perfil del estudiante que atienden y, en definitiva, a los propósitos del Instituto Profesional de Chile.

La Institución genera información académica útil y confiable para la toma de decisiones, la que le permite identificar sus áreas de mejora. Para esto dispone de indicadores apropiados, entre los que destacan: (a) tasas de aprobación de asignaturas, las cuales han aumentado 10% al comparar los años 2009-2010 con los años 2012-2013; (b) tasa de retención de primer año, que tiene importantes diferencias entre sedes; (c) retención de gestión (indicador equivalente al anterior que incluye los alumnos reincorporados y los cambios de carrera); (d) tasas de egreso; y (e) tasas de titulación. El Comité de Pares constató que los indicadores de retención de primer año, de egreso y de titulación, se han mantenido en sus niveles históricos, sin mostrar mejoras sustanciales desde el proceso anterior de autoevaluación.

Finalmente, el Comité de Pares constató que el Instituto Profesional de Chile no dispone de un mecanismo sistemático y permanente para evaluar el grado de cumplimiento del sello institucional del estudiante, al momento de su egreso.

Dotación Académica/Docente:

La Institución ha definido un perfil docente para cada asignatura, considerando como base que sea un profesional que domine, a nivel teórico y práctico, su especialidad. Para tales efectos, toma en cuenta sus antecedentes académicos,



experiencia laboral, certificaciones o postítulos, dominio de aplicaciones tecnológicas e inserción laboral en el área de su especialidad, situación que fue comprobada por el Comité de Pares en los casos revisados. De igual manera, se observó que las carreras cuentan con docentes suficientes en cantidad y calificados en cada una de las asignaturas que imparten. Sin embargo, en base a la percepción de los estudiantes recogida en la visita, los docentes de jornada completa tienen una alta carga académica, lo que dificulta su capacidad de atención individual de acuerdo al modelo de acompañamiento del estudiante que postula la Institución. Este último elemento se hace aún más latente debido al alto número de estudiantes por clase.

El Comité de Pares observó la existencia de políticas y mecanismos conocidos y pertinentes para reclutar, contratar, capacitar y evaluar al cuerpo docente.

En síntesis, la dotación docente es adecuada para satisfacer las necesidades académicas en el aula, ajustándose al crecimiento que ha experimentado la Institución en los últimos años, debido a la apertura de las sedes de San Joaquín y Temuco. Sin embargo, el número de docentes aún no es suficiente para lograr un acompañamiento más personalizado a los estudiantes.

Si bien la mayoría están contratados a jornada parcial, el número de docentes a jornada completa se ha duplicado desde el 2011, incluyendo los profesores supervisores de campos clínicos, los que en percepción de los estudiantes aún son insuficientes.

Estudiantes:

Desde el 2005, la Institución realiza anualmente un completo levantamiento del perfil de ingreso de sus estudiantes, mediante un estudio sistemático que caracteriza a los estudiantes nuevos, lo cual es utilizado para el desarrollo y ajuste del proceso formativo. Uno de los principales usos de los resultados de la caracterización consiste en definir acciones tendientes a nivelar las habilidades básicas de los estudiantes, necesarias para facilitar su integración, adaptación y permanencia en la Institución. Desde lo curricular, el Instituto abordó esta situación a través de la dictación de una serie de asignaturas denominadas transversales, cuyo fin es promover el desarrollo de competencias básicas en matemática, comunicación, computación y desarrollo personal y social.

Dado los resultados insatisfactorios de aprobación y asistencia, estos programas se retiraron de la línea curricular y se virtualizaron, quedando disponibles desde el 2013 para todos los alumnos nuevos, incluso antes del inicio de clases bajo la denominación de “Programa Avanza” Si bien su objetivo es potenciar y fortalecer algunas áreas críticas para favorecer una adecuada adaptación de los estudiantes a las exigencias de la educación superior, el Comité de Pares pudo observar que aún no se puede determinar su efectividad debido a su reciente implementación y al hecho de que se puede tomar en paralelo con contenidos que requieren la nivelación dada por dicho plan. En este mismo sentido, los alumnos que lo estaban cursando manifestaron no percibir el valor de este Programa.

La Institución cuenta con una unidad especializada de ayudas estudiantiles presente en todas las sedes, la cual promueve, articula y colabora en la postulación, acreditación y asignación de beneficios internos y externos. En este sentido, se valora la ayuda económica que brinda la Institución y destaca la implementación, pertinencia y cobertura del programa de apoyo social y psicopedagógico, el cual ha permitido recuperar estudiantes en riesgo de deserción.

Por otra parte, aunque la Institución cuenta con una política y unidad de vinculación con egresados y titulados, un portal laboral, un círculo de titulados y programas de apoyo para los egresados, el Comité de Pares pudo constatar que la retroalimentación de ellos, con miras a la mejora de los procesos académicos, aún es baja.

La Vicerrectoría Académica tiene la responsabilidad del diseño, implementación y aseguramiento del aprendizaje a través de sus distintas definiciones académicas, teniendo a la vista el cumplimiento del Proyecto Educativo. Para cumplir adecuadamente su función, genera y recoge información por medio de distintos mecanismos, entre los que destacan: la caracterización estudiantil, encuesta de satisfacción, estudios de persistencia y deserción estudiantil, encuesta grupos de referencia, encuesta semana de integración, encuesta puntos de acreditación socio-económica, validación de perfil de egreso, estudio de empleabilidad, evaluación del desempeño docente, observación de clases, estudios de admisión y análisis de matrícula, y reportes de gestión académica.

En definitiva, el Comité de Pares observó que la Institución cuenta con una serie de mecanismos para levantar información relevante, la cual es utilizada para el desarrollo del proceso formativo.

Avances con respecto al anterior proceso de acreditación.

De acuerdo a las observaciones emanadas de la Comisión Nacional de Acreditación en el Acuerdo de Acreditación Institucional N° 144, de 11 de marzo de 2011, por medio del cual se acreditó al IPCHILE por 4 años, es posible sostener lo siguiente:

Respecto a políticas y mecanismos orientados a asegurar la calidad de procesos de enseñanza aprendizaje, en términos de sistemas de admisión, métodos pedagógicos, procedimientos de evaluación y seguimiento de resultados, la Comisión constata que los mecanismos han ido madurando y se muestran efectivos para apoyar los propósitos institucionales. Por ejemplo, la caracterización de los estudiantes, como mecanismo de diagnóstico de los alumnos nuevos, ha sido utilizada como insumo para la actualización curricular, dando cuenta del perfil de ingreso y, a su vez, ha permitido fortalecer la unidad de apoyo psicopedagógico y adecuar las estrategias pedagógicas.

Sobre los indicadores de progresión académica de los estudiantes, pese a los esfuerzos del Instituto para mejorar los índices de retención, de egreso y titulación, estos siguen siendo bajos. A modo de ejemplo, la tasa de retención de primer año, de 59,3% el 2013, es inferior a la del año 2010, manteniéndose estable en valores cercanos al 60%, lo cual es levemente inferior al promedio de la retención de los Institutos Profesionales. El problema principal estaría concentrado en las sedes de Santiago, principalmente en República, donde se registró una retención de primer año de sólo 55%, el año 2013, inferior al promedio de las sedes regionales, el cual estuvo por sobre el 67%. De forma similar, las tasas de egreso y titulación en las carreras técnicas y profesionales se mantienen constantes y bajas, por lo que se espera que la armonización curricular tenga algún efecto positivo sobre ellas.

Finalmente, respecto a la deficiencia de infraestructura observada en la Sede la Serena, tras la inauguración de un moderno edificio, puede darse por superada.

Conclusiones.

Propósitos institucionales.

Hay consistencia entre la misión, propósitos y objetivos institucionales, así como en el quehacer y medio en el que se desenvuelve la institución. En este sentido, la Comisión observa que las políticas y procedimientos de la Institución están

establecidas y han sido revisadas y actualizadas recientemente. De igual manera, la planificación estratégica del Instituto Profesional de Chile es coherente con sus propósitos institucionales es conocida por la comunidad y cuenta con metas y planes de acción alineados.

Un aspecto que no contempla el Plan Estratégico vigente y, que a juicio de la Comisión debiera incorporarse por su relevancia, es la mención a ciertos riesgos del entorno, como por ejemplo, lo que dice relación con la exclusividad universitaria de ciertas carreras así como la forma en que ello sería abordado.

Políticas y mecanismos.

A juicio de la Comisión las políticas de aseguramiento de la calidad, en general, son adecuadas (mejoran las prácticas institucionales) y pertinentes (cubren los procesos más relevantes), e inciden en el desarrollo de la Institución. Los mecanismos derivados de dichas políticas se aplican sistemáticamente y en la totalidad del Instituto, aunque con distintos grados de profundidad en los distintos niveles y unidades, cautelando la eficacia y eficiencia de los procesos desarrollados por el establecimiento.

En este sentido, la Comisión destaca los mecanismos de análisis y estudio al ingreso y la caracterización de nuevos estudiantes, los que ayudan a mejorar las prácticas docentes.

Por el contrario, se constata que la Institución carece, dentro de su planificación, de una visión de los riesgos externos a la que está expuesta lo que se traduce en falta de políticas paliativas en relación a esta materia.

Condiciones de Operación y Resultados.

Las condiciones de operación y los resultados son adecuados y funcionales a la misión, propósitos, objetivos y metas. Sin embargo, la Comisión considera que la Institución presenta deficiencias en dos de sus sedes (Temuco y San Joaquín), en las cuales los estándares de infraestructura y equipamiento autoimpuestos no se cumplen.

De igual manera, la Comisión hace notar su preocupación por los bajos resultados en las tasas de egreso, las que se mantienen en torno al 25% en las carreras profesionales y en torno al 29% en las carreras técnicas. Por otra parte, las tasas de titulación se mantienen en torno al 15% en las carreras profesionales y 13% en

las carreras técnicas. Estos indicadores, según se pudo constatar, no han sufrido mejoras significativas en comparación con el proceso de acreditación anterior.

La Comisión, sin afectar la autonomía en el proceso de enseñanza, considera que la Institución debe avanzar en el análisis de hacer diferenciaciones metodológicas entre las jornadas diurnas y vespertinas, las cuales puedan ser traducidas en propuestas educativas consistentes.

Autorregulación.

El Instituto Profesional de Chile presenta fortalezas importantes, así como debilidades no significativas en su capacidad de análisis institucional y autoevaluación.

La Institución ha realizado ajustes en función de las necesidades detectadas. Esto se expresa en una planificación a mediano plazo para superar las debilidades identificadas. Además, se han implementado acciones de mejoramiento respecto de ellas, como por ejemplo, los cambios en el organigrama institucional en función de un mayor control entre los distintos departamentos, así como la definición de mecanismos para una mayor regulación del plan de estudios.

En cuanto a sus indicadores académicos, si bien se reconocen los esfuerzos realizados en pos de su mejora, en los hechos, no han tenido efectos que se traduzcan en una mejora de los mismos.

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 Instituto Profesional de Chile cumple 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 Instituto Profesional de Chile en las áreas obligatorias de Gestión Institucional y Docencia de Pregrado por un periodo de cuatro años. Esta decisión de acreditación rige a partir del 11 de Marzo de 2015.

3. 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.
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.



Gonzalo Muga Naredo
Presidente
Comisión Nacional de Acreditación



Paula Beale Sepúlveda
Secretaria Ejecutiva
Comisión Nacional de Acreditación

jgc/mmd/pcd/cmm