

ACUERDO DE REPOSICIÓN N° 170

**CARRERA DE TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS
HUMANOS**

CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA SANTO TOMÁS

**SEDES ANTOFAGASTA, CONCEPCIÓN, COPIAPÓ, ESTACIÓN
CENTRAL, PUENTE ALTO, PUNTA ARENAS, SAN JOAQUÍN Y
SANTIAGO**

ABRIL 2018

ACUERDO DE REPOSICIÓN N° 170

Acoge Recurso de Reposición presentado por la Carrera de Técnico en Administración de Recursos Humanos del Centro de Formación Técnica Santo Tomás

En la sesión del Consejo de Acreditación del área de Administración y Comercio de la Agencia Acreditadora de Chile, de fecha 11 de abril de 2018, la Comisión acordó lo siguiente:

TENIENDO PRESENTE:

1. La guía de normas y procedimientos para la acreditación y el acuerdo N°441 bis de la CNAP sobre la “Presentación de Recursos de Reposición”, vigente, conforme al artículo 4° transitorio de la Ley N° 20.129.
2. Que la Agencia Acreditadora de Chile, mediante Acuerdo de Acreditación N° 574, se pronunció sobre la acreditación de la Carrera de Técnico en Administración de Recursos Humanos del Centro de Formación Técnica Santo Tomás.
3. Que con fecha 12 de marzo de 2018, la carrera presentó un Recurso de Reposición en contra del Acuerdo antes mencionado.

CONSIDERANDO

4. Que el representante del CFT Santo Tomás, en su Recurso de Reposición interpuesto en contra del Acuerdo de Acreditación N°574, deja constancia de su disconformidad con algunas afirmaciones o conclusiones que se hacen en

este, y con el plazo de acreditación otorgado a la carrera de Técnico en Administración de Recursos Humanos.

5. La solicitud se basa en el hecho de que en el Acuerdo de Acreditación N°574 se hacen consideraciones respecto de la carrera que merecen los comentarios que en cada caso se hacen:

A. Observaciones de forma

El Acuerdo de Acreditación N°574, en su página 9, indica: “El Instituto Profesional Santo Tomás obtuvo la certificación internacional como Partner Académico y Training Center AVID. Ello contribuye y retroalimenta la labor de docencia”, lo que no corresponde a la carrera de Técnico en Administración de Recursos Humanos, así como tampoco al Centro de Formación Técnica Santo Tomás”.

Por esta razón, se solicita que se elimine dicho párrafo del Acuerdo de Acreditación N° 574.

Respuesta del Consejo

Dado lo señalado por la Institución, el Consejo decide eliminar la referencia señalada.

B. Observaciones de fondo.

Comentarios Preliminares

En primer lugar, este Consejo debe hacer notar, respecto de la segunda parte del Recurso de Reposición (páginas dos y tres del recurso), que los Acuerdos que otorgan años de acreditación a carreras, en caso alguno se deciden debido a que las fortalezas “superan con creces en número a las segundas (debilidades): 18 y 8 respectivamente”. Los años de acreditación que otorga

este Consejo se basan en los méritos de la carrera en cuestión, y no en un simple conteo de fortalezas y debilidades.

Por otra parte, es el Consejo el que decide, del total de fortalezas y debilidades consignadas en el texto del Acuerdo, cuales serán destacadas específicamente. Por lo tanto, no se considera pertinente lo señalado en la segunda parte del Recurso, con la excepción de lo desarrollado en el punto B.1 siguiente.

Respecto del último párrafo de la página tres, respecto de “las 8 debilidades señaladas en el Acuerdo”, el Consejo debe felicitar a la Institución por haber detectado tres de ellas en el proceso de autoevaluación, las que fueron consignadas en el Plan de Mejoramiento, pero debe señalar que los antecedentes se consideran a la fecha de la visita del Comité de Pares Evaluadores y, por lo tanto, en un futuro proceso deberían ser consideradas.

B.1 En la página dos del Recurso **SEGUNDA PARTE: Algunas consideraciones sobre la evaluación global de la carrera**, se encuentra el comentario “llama la atención que en un ámbito tan significativo como es la Efectividad del Proceso Enseñanza-Aprendizaje, el Acuerdo no haya relevado como fortalezas aspectos que sí fueron positivamente mencionados en el cuerpo del documento. Éstas corresponden a las siguientes:

- “La deserción desde el punto de vista académico es baja” y “los índices de progresión son aceptables, más aun considerando el perfil de ingreso de los estudiantes” (titulación oportuna: 37%, aprobación: 87%, duración efectiva de la carrera: 5,3 semestres). (pág.6)
- “Las cifras de deserción son inferiores a las del promedio nacional cuya medición la realiza el Consejo Nacional de Educación Superior.” (pág.6)

Tal como se señala en el mismo Acuerdo, la carrera cuenta con una serie de

estrategias y mecanismos que permiten acompañar al estudiante durante todo su proceso formativo: Sistema de detección temprana para identificar a los estudiantes en riesgo de deserción; Centros de Aprendizaje para fortalecer las áreas deficitarias; Semana Cero como instancia inicial para facilitar la inserción del estudiante; talleres obligatorios para los alumnos de primer año que reprobren los test de suficiencia en Matemáticas y Lenguaje y Comunicación; política de apoyo y asesoría financiera a través de becas, créditos y bolsa de trabajo para los estudiantes.

Respuesta del Consejo

El Consejo decidió, sin perjuicio de lo indicado anteriormente al respecto, considerar en forma específica la afirmación “los índices de progresión son aceptables, más aun considerando el perfil de ingreso de los estudiantes” (titulación oportuna: 37%, aprobación: 87%, duración efectiva de la carrera: 5,3 semestres), como una fortaleza a destacar entre las fortalezas de la Dimensión Perfil de Egreso y Resultados.

B.2 En la página cuatro del Recurso, **Dimensión Perfil de Egreso y Resultados**, se observa el siguiente comentario:

“El Perfil de Egreso está definido, validado, revisado y actualizado con ocasión del proceso de rediseño abordado en el año 2011, presentando un alineamiento con la misión institucional y la de la escuela, permitiendo responder a los requerimientos del mundo laboral, en virtud de las aportaciones de los empleadores, preferentemente. Aun cuando existen los canales adecuados para que el citado Perfil sea debidamente socializado, en las reuniones sostenidas con estudiantes y egresados, no más del 40% recuerda los contenidos esenciales de su definición.” (Acuerdo de Acreditación N° 574, pág. 10)

Respuesta:

Tal como se informara en Informe de Autoevaluación (pág. 23), la carrera cuenta con varios canales de difusión del Perfil de Egreso:

- Sitio web institucional.
- Folletería de Admisión.
- Semana Cero.
- Difusión en sede.
- Visita de autoridades (Directores Nacionales de Áreas) a las sedes.

Asimismo, durante el proceso de autoevaluación, la carrera aplicó una encuesta a sus estudiantes, que incluía la pregunta N°2 del punto 5.3. mencionado en el Informe de Autoevaluación: “Como estudiante tengo conocimiento del perfil de egreso de mi carrera, esto es el conjunto de conocimientos y habilidades profesionales que debe reunir el egresado”.

Un 86,7% de los estudiantes que la respondieron se mostró de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación. Lo anterior evidencia que mayoritariamente los estudiantes conocen el Perfil de Egreso y sus competencias constitutivas.

Finalmente la carrera estima que lo señalado en la debilidad responde a un juicio de valor emitido por el Comité, no teniendo sustento alguno que respalde lo mencionado, dado que el número de estudiantes que participan en las reuniones con los pares evaluadores corresponde a una muestra, y que además es contradictorio con el 86,7% de estudiantes que sí declaran conocer el perfil de egreso.

En función de lo descrito, la carrera no comparte la debilidad consignada, por lo que solicita su eliminación del Acuerdo.

Respuesta del Consejo

El Consejo decide, sin perjuicio de lo indicado por la Institución al respecto, mantener el comentario con su redacción original, ya que solo deja constancia de la opinión de personas entrevistadas en la visita del Comité de Pares Evaluadores y no de resultados de la encuesta, que como se indica mas abajo, corresponde al 17.6% del universo.

B.3 En la página cinco del Recurso, **Dimensión Perfil de Egreso y Resultados**, se hacen el siguiente comentario:

“No se constata una metodología sujeta a protocolos y debidamente normada que asegure la revisión y actualización periódica y sistemática del perfil de egreso.”. (Acuerdo de Acreditación N°574, pág. 11)

Respuesta:

Contrario a lo que indica el Comité de Pares, la carrera cuenta con un mecanismo de revisión y validación del Perfil de Egreso, el cual fue puesto a disposición de los pares al momento de la visita. Establecido en el “Procedimiento de Diseño/Rediseño de Programas Académicos”¹, contempla instancias de validación tanto externa como interna, siendo guiado y supervisado metodológicamente por la Dirección de Desarrollo Curricular (DDC). Asimismo, define la periodicidad con que se realiza un proceso de rediseño, el cual supone modificación y validación del Perfil de Egreso o bien actualización curricular que implique su revalidación. Además, está definida, al menos, por una cohorte de egreso del Plan en ajuste curricular o bien cuando, por exigencias del medio laboral o políticas públicas, así se amerite.

Adicionalmente, existen procesos de actualización, revisión y ajuste de

programas, planificaciones y recursos en los que participa la comunidad académica (docentes y jefes de carrera), apoyados por la DDC, los que fueron declarados en el Informe de Autoevaluación (pág. 32). Allí se indica el trabajo de revisión de 19 asignaturas, lo que ha llevado a la Dirección Nacional de Área, en conjunto con la DDC, a planificar el rediseño de la carrera, iniciando el proceso de pre factibilidad para el segundo semestre 2017.

A continuación, se listan las asignaturas cuyos contenidos han sido actualizados, tal como se presentara en el Informe de Autoevaluación (pág. 31):

- Fundamentos contables
- Computación Aplicada
- Presupuesto
- Contabilidad de Costos
- Reclutamiento y selección
- Derecho Laboral
- Psicología e inteligencia laboral
- Herramientas modernas en la Gestión de RRHH
- Legislación previsional
- Higiene Ambiental y Prevención de Riesgos
- Descripción y evaluación de cargos
- Introducción a las Organizaciones Públicas y Privadas
- Remuneraciones
- Introducción en la Gestión de Recursos Humanos
- Administración de Bienestar

- Matemática Financiera
- Administración de Empresas
- Software de Recursos Humanos
- Capacitación de Recursos Humanos

Tomando en cuenta lo señalado, la carrera solicita suprimir esta debilidad del Acuerdo.

Respuesta del Consejo

En consideración a lo señalado por la Institución en este punto, el Consejo decide eliminar la observación respectiva.

B.4 En la Página seis del Recurso, **Dimensión Capacidad de Autorregulación**, se encuentra el siguiente comentario:

“Existe disparidad en la programación académica en la modalidad vespertina. En algunas sedes se aprovecha el modelo Flex-Class para una programación en 3 días de clases, pero no ocurre lo mismo en otras sedes.” (Acuerdo de Acreditación N°574, pág. 18)

Respuesta:

Cabe señalar que el programa vespertino FlexClass surge a partir de la necesidad de ofrecer a estudiantes de la jornada vespertina una mayor flexibilidad horaria que les permita compatibilizar trabajo, estudios y familia, disminuyendo la cantidad de horas presenciales y complementándolas con horas virtuales que hacen uso intensivo de las Tecnologías de Información y Comunicación.

Efectivamente, en las diferentes sedes, las clases presenciales del formato FlexClass pueden programarse en 3, 4 o más días de la semana, de acuerdo a la composición de las carreras en cada localidad, el perfil

específico del estudiante y el ámbito regional, el cual incluye la ruralidad con amplios desplazamientos. De esta manera, resulta natural que existan diferencias entre sedes en cuanto a la cantidad y los días de la semana en que específicamente serán programadas las actividades presenciales. En opinión de la carrera, ello no puede ser considerado como una debilidad, toda vez que, con independencia del número de días semanales de clases presenciales, todos los estudiantes del FlexClass comparten el mismo programa de asignatura y material pedagógico, garantizando que las actividades presenciales curriculares sean impartidas con la necesaria homogeneidad.

A continuación, la carrera introduce en su respuesta una tabla con tasas de aprobación de las asignaturas de especialidad de la carrera que utilizan el formato FlexClass y comentarios al respecto, lo que no se incluye aquí por consideraciones que se dan en la respuesta del Consejo.

Por lo anterior, la carrera solicita eliminar esta debilidad del Acuerdo.

Respuesta del Consejo

En primer lugar, el Consejo dejó de lado las referencias a los porcentajes de aprobación de asignaturas de especialidad que usa el formato FlexClass debido a que esto no tiene relación alguna con el tema en cuestión.

El punto es que el Comité de Pares observó esta situación, lo que puede ser una oportunidad de mejora, mas que considerarlo como una crítica.

Por lo anterior, se decide mantener el comentario.

B.5 En la Página siete del Recurso, **Dimensión Capacidad de Autorregulación**, se encuentra el siguiente comentario:

“Se constató una baja participación y socialización de los contenidos del proceso de autoevaluación de la Carrera. La principal

debilidad es la relativa al número de consultados.” (Acuerdo de Acreditación N°574, pág. 20).

Respuesta:

La carrera aplicó encuestas electrónicas a través de intranet a estamentos internos (estudiantes y docentes) y realizó grupos focales y entrevistas con estamentos externos (egresados y empleadores). Algunas de estas acciones son parte de los procesos permanentes, tales como el levantamiento de Perfil de Egreso y el seguimiento de los egresados.

Se invitó a participar a los distintos estamentos en todas estas iniciativas, de manera que pudieran ser una fuente importante de información. Para su difusión, se utilizaron diversos canales de comunicación tanto formales como informales, permitiendo una gran cobertura. Por ejemplo, en cuanto a los primeros (mecanismos formales), además de las encuestas aplicadas a los estudiantes, el Director Nacional de Área realizó visitas a las sedes en las que se imparte la carrera, reuniéndose con la totalidad de estudiantes y docentes de cada uno de los cursos y niveles con el fin de recibir información que sirvió como insumo para elaborar el Informe de Autoevaluación. Como prueba de ello, se anexa un informe de dichas visitas que muestra las actividades llevadas a cabo y la masiva asistencia de los distintos estamentos. Lo anterior fue apoyado con infografías y publicación de afiches en todas las sedes, tanto al inicio del proceso como al cierre del mismo.

En el caso de los mecanismos informales, a través de las redes sociales (Facebook), los estudiantes recibieron la información y fueron partícipes de este proceso.

Una vez terminado el Informe de Autoevaluación se inició su socialización a nivel nacional, entregando los resultados del proceso.

Los antecedentes exhibidos permiten concluir que el proceso de autoevaluación contó con la participación de los actores más relevantes de la comunidad académica, incluyendo a egresados y empleadores. Por lo mismo, la carrera solicita eliminar esta debilidad del Acuerdo.

Respuesta del Consejo

El Consejo debe comentar, en primer lugar, que la gran mayoría de la información respecto de encuestas se presenta en porcentajes sobre el total de encuestado, sin indicar en parte alguna cual es el universo total. Por ejemplo, en el caso del conocimiento del perfil de egreso comentado antes, cuando el CFTST señala que según la encuesta un 86.7% de los encuestados declara conocerlo, no se señala que los encuestados fueron 163 estudiantes, sin indicar que el universo de alumnos al año 2016 eran 927 (220 diurnos y 707 vespertinos). Es decir los encuestados corresponden al 17.6% del universo, esto es a lo que se refiere la frase “La principal debilidad es la relativa al número de consultados”

Dado que no se presenta evidencia que permita cambiar la afirmación, el Consejo decide mantenerla.

EL CONSEJO RESUELVE

6. Se incluye entre las fortalezas destacadas en la Dimensión Perfil de Egreso y Resultados, lo siguiente: *“los índices de progresión son aceptables, más aun considerando el perfil de ingreso de los estudiantes”* (titulación oportuna: 37%, aprobación: 87%, duración efectiva de la carrera: 5,3 semestres).
7. Acreditar por un período de cuatro años la carrera de Técnico en Administración de Recursos Humanos del CFT Santo Tomás.

POR LO TANTO,

8. Se acoge el Recurso de Reposición presentado por la Carrera de Técnico en Administración de Recursos Humanos del Centro de Formación Técnica Santo Tomás, en contra del Acuerdo de Acreditación N° 574 y se aumenta el plazo de acreditación otorgado de 3 a **4 años**, período que culmina el **14 de diciembre de 2021**.



Gonzalo Sepúlveda Campos

**CONSEJERO ÁREA ADMINISTRACIÓN Y COMERCIO
AGENCIA ACREDITADORA DE CHILE A&C S.A.**



Álvaro Vial Gaete

**DIRECTOR EJECUTIVO
AGENCIA ACREDITADORA DE CHILE A&C S.A.**