

ACUERDO DE ACREDITACIÓN N° 30

Carrera de Trabajo Social

Universidad Tecnológica de Chile INACAP

En la sesión del Consejo de Acreditación del área de Ciencias Sociales de la Agencia Acreditadora de Chile de fecha 24 de marzo de 2010, la Comisión acordó lo siguiente:

TENIENDO PRESENTE:

1. Los criterios generales de evaluación para carreras profesionales sancionados por la Comisión Nacional de Acreditación.
2. Que la carrera de Trabajo Social se somete en forma voluntaria al sistema de acreditación de carreras administrado por la Agencia Acreditadora de Chile.
3. El Informe de Autoevaluación de la carrera de Trabajo Social presentado el 13 de noviembre de 2009.
4. El Informe del Comité de Pares Evaluadores, realizado como consecuencia de la visita efectuada entre los días 09 y 11 de diciembre del 2009.
5. Los comentarios, de fecha 29 de enero de 2010, emitidos en documento del Director de Estudios y Desarrollo de la Corporación INACAP, en respuesta al Informe de Visita de los Pares Evaluadores de la Agencia Acreditadora de Chile.

CONSIDERANDO

6. Que la Corporación INACAP se inicia en el quehacer universitario al integrarse como miembro de la Corporación Tecnológica Vicente Pérez Rosales. Esa asociación dio origen a la Universidad Tecnológica de Chile, en agosto de 2005, con el objetivo de desarrollar un proyecto institucional innovador, no tradicional, que permitiera complementar las actividades desarrolladas hasta la fecha por la Corporación INACAP y sus instituciones relacionadas (Instituto Profesional y Centro de Formación Técnica) y, que a su vez, representara una contribución sustancial a la diversidad, en el ámbito de la educación superior del país.
7. Que esta nueva institución universitaria reafirma su condición de tecnológica al optar por el nombre de Universidad Tecnológica de Chile y a la vez, refleja su carácter nacional, lo que implica desarrollar su quehacer en las distintas regiones del país. Para mantener la vinculación entre la universidad y la corporación, se agregó la sigla INACAP, con lo cual la universidad pasó a llamarse, Universidad Tecnológica de Chile INACAP.
8. Que a raíz de la integración, en noviembre de 2005 se suscribió un convenio de reconocimiento de estudios entre ambas instituciones, con el fin de materializar el traspaso a la universidad de ciertos programas de estudio que, hasta esa fecha, impartía el Instituto Profesional INACAP y que, en la Universidad Tecnológica de Chile INACAP (UTC INACAP), articularían con programas conducentes al grado académico de licenciado.
9. Que a partir del primer semestre de 2006, la UTC INACAP ofrece por primera vez programas para obtener el grado de licenciado y título profesional. Al inicio abrió tres licenciaturas impartidas en seis sedes. En el 2007 se abrieron las licenciaturas en otras sedes.

10. Que las dos instituciones que conformaban la Corporación INACAP previa a la creación de la universidad, fueron acreditados (2004 y 2005) por la Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado por seis años en las áreas de docencia de pregrado, gestión institucional e infraestructura y equipamiento, reconociéndose la calidad de la educación que Inacap le entrega a sus alumnos.
11. Que dada la condición de “programas de estudio innovadores y no tradicionales que imparte la institución, la UTC INACAP fue acreditada por dos años en las áreas de gestión institucional y docencia de pregrado, lo que permite a los alumnos desarrollar sus competencias en una institución certificada por el Ministerio de Educación.
12. Que los programas de estudio no tradicionales consisten en una metodología de “aprender haciendo” y que los programas son modulares con un fuerte énfasis en lo tecnológico. Los alumnos tienen la posibilidad de desarrollarse y de continuar con sus estudios hasta el nivel que sea adecuado para sus propias capacidades.
13. Que la universidad tiene establecida su misión, que cuenta con propósitos y fines claros, que tiene una infraestructura y organización institucional apropiadas para el logro de sus objetivos. Tiene una sólida situación financiera y un buen manejo de los recursos; tiene un plan estratégico y un proyecto de desarrollo en ejecución. Cuenta con mecanismos y políticas adecuadas para asegurar la calidad de los programas que ofrece y para la continua capacitación de sus profesores; la institución y las carreras mantienen una estrecha cercanía con el medio laboral y el mundo empresarial con el fin de ofrecer una formación de calidad y entregar herramientas vigentes a sus alumnos para una mejor inserción en el trabajo.

14. Que la misión de la universidad es: “formar personas con valores y competencias que les permitan desarrollarse como ciudadanos responsables e integrarse con autonomía y productividad a la sociedad. Contribuir al mejoramiento de la competitividad de los distintos sectores productivos del país a través del desarrollo de su capital humano y de la innovación tecnológica.”
15. Que el objetivo primordial de la institución es “consolidar INACAP hacia el 2012, como un sistema integrado de educación superior, líder en la formación profesional y al servicio del mundo productivo”.
16. Que los valores institucionales son:
- a) **Igualdad de oportunidades:** que permita a cada persona alcanzar su máximo potencial educacional.
 - b) **Vinculación al Mundo Productivo:** que satisfaga las necesidades de los diferentes sectores productivos.
 - c) **Excelencia:** integridad, mejoramiento continuo y trabajo bien hecho.
 - d) **Servicio:** vocación de servicio para Chile y sus personas.
 - e) **Innovación:** tanto en los procesos de enseñanza aprendizaje como en la gestión de los recursos y tecnologías.”
17. Que si bien la carrera de Trabajo Social de la UTC INACAP existe como tal desde 2006, los inicios del programa datan de 1996 cuando un grupo de académicos de la carrera de Orientación Familiar creó el programa de estudio de Servicio Social con la idea de formar profesionales capaces de intervenir en el ámbito familiar y también en otros escenarios laborales como la empresa y el área comunitaria. Fue así como se dio el primer paso en el desarrollo de la carrera y se otorga el título de Técnico de Nivel Superior en Servicio Social,

que en ese entonces correspondía a una salida intermedia de la carrera de Orientación Familiar.

18. Que luego de un estudio del programa, del perfil de egreso y de las necesidades del mercado laboral, INACAP decidió profundizar la formación profesionalizante. Esto dio origen a una nueva malla curricular.
19. Que durante los años 2003 y 2004, se tramitó en el Congreso Nacional el proyecto para restablecer la exclusividad universitaria de la carrera de Trabajo Social. En septiembre de 2005 dicho proyecto se convirtió en la Ley N° 20.054, la que estableció que “los Institutos Profesionales que imparten las carreras de Trabajador Social o de Asistente Social, podrán continuar otorgando el título profesional correspondiente” y que “las universidades que impartan la carrera de Trabajo Social deberán establecer planes y programas especiales para los Asistentes Sociales que hubieren obtenido su título profesional en institutos profesionales reconocidos por el Estado, con la finalidad de que puedan cursar en ellas y optar al grado de licenciado en Trabajo Social y al título profesional de Trabajador Social”. (Artículo 2 y 3).
20. Que el Instituto Profesional INACAP decidió suscribir dos convenios, para que sus egresados pudiesen acceder a planes especiales de licenciatura, con las universidades Finis Terrae y Alberto Hurtado.
21. En el año 2006, con la creación de la Universidad Tecnológica de Chile INACAP, se consolidó el Programa de Estudio de Trabajo Social, con Licenciatura en Trabajo Social. Este programa nació de la estructura curricular de Servicio Social, a la cual se incorporaron los mismos objetivos de aprendizaje y asignaturas que contemplaba el convenio de Licenciatura establecido con la Universidad Finis Terrae.
22. Que al año siguiente de haberse creado la UTC INACAP, ésta empezó a impartir la carrera de Trabajo Social con el propósito de ofrecer una alternativa

a los estudiantes que egresaban de Servicio Social del Instituto Profesional INACAP, y que en el contexto profesional de ese momento, requerían de un Programa de Licenciatura para ampliar su empleabilidad. El nuevo programa de estudio complementa el perfil profesionalizante con asignaturas propias de la disciplina que implican una reflexión crítica respecto de las discusiones actuales en Trabajo Social y el desarrollo de competencias en investigación. La idea es formar profesionales en intervención social que sean capaces de diseñar, liderar e impulsar procesos de gestión social integrales, dando respuestas creativas y eficientes a las problemáticas actuales.

23. La estructura curricular del Programa de Estudio de Trabajo Social se enriqueció con la incorporación de tres líneas de desarrollo:

- a) Una línea de actualización en conceptos de teoría sociológica contemporánea, la que favorece el desarrollo de competencias para una comprensión más compleja y actualizada sobre lo social y sus problemas, lo que se refleja en la asignatura “Análisis Sociológico Contemporáneo”.
- b) Una línea que profundiza en un nuevo significado del concepto de Trabajo Social, desde una rigurosa y compleja comprensión social de la intervención. Por ello se incluye la asignatura “Perspectivas actuales de intervención en Trabajo Social” la que aporta las nuevas discusiones y tendencias y brinda elementos para pensar la acción renovadamente.
- c) Además, como es básico en toda Licenciatura, se incluyó el desarrollo y fortalecimiento de una línea de competencias en investigación, donde los alumnos despliegan habilidades para la gestión de un Proyecto de Investigación Social, en las asignaturas “Taller de Investigación I” y “Taller de Investigación II”.

24. El alumno de esta carrera desarrollará capacidades para reconocer las problemáticas sociales, desarrollar procesos de intervención y participar en el diseño y la generación de planes, programas y proyectos orientados al mejoramiento de la calidad de vida de las personas, grupos y comunidades. Podrá desempeñarse profesionalmente en municipalidades, instituciones educacionales, judiciales, servicios de salud, organizaciones que cuenten con programas de desarrollo social, así como también para el desempeño independiente en asesorías a empresas y todo tipo de instituciones del sistema de seguridad social.
25. Que en julio de 2008 se dio inicio al proceso de autoevaluación con fines de mejora interna, considerado como una herramienta para el mejoramiento continuo del programa de estudio. Para ello, la Vicerrectoría Académica, a través de la Dirección Curricular, constituyó el Comité Académico de Trabajo Social, el que ha tenido como tarea evaluar la pertinencia del perfil de egreso y la consistencia de la estructura curricular, de acuerdo a las necesidades del mercado laboral y el avance de la profesión. Que el perfil de egreso de la Carrera de Trabajo Social de la UTC INACAP está formulado de la siguiente forma: “Este profesional cuenta con formación teórica, científica y práctica, desarrollando capacidades para realizar atención, tratamiento y seguimiento de quienes se encuentran afectados por una problemática social; facilitar y mediar en situaciones sociales; diseñar, desarrollar y evaluar planes y proyectos sociales; integrar y/o liderar equipos multidisciplinarios, participar en el diseño de políticas sociales, y articular con instituciones de diversa índole la intervención social.”. Por lo tanto, es coherente con la misión de la carrera y la misión institucional e incluye los contenidos, habilidades y actitudes que se espera desarrollen los estudiantes en el curso de sus estudios.
26. Que si bien existe una expresa formulación del perfil de egreso, falta una mayor difusión del mismo entre los distintos estamentos: académicos, estudiantes, egresados y empleadores y el plan de mejora no aborda la

implementación de mecanismos formales y sistemáticos de socialización y difusión. No obstante, la institución se ha comprometido a “reforzar la difusión del perfil de egreso, mediante una estrategia nacional de socialización que será incluida en el Plan Integral de Mejoras”.

27. Que para definir el perfil de egreso hubo participación de ex alumnos, docentes, directivos y profesionales del ámbito público y privado. El perfil de egreso de la carrera es coherente con la misión institucional y de la carrera.
28. Que el plan de estudios, a través de sus programas de asignaturas y malla curricular, responde al perfil de egreso declarado, esto es - centralmente - una oferta de trabajo social de corte clásico, organizado en torno a los niveles de intervención de caso, grupo y comunidad, y asignaturas auxiliares vinculadas a las ciencias sociales, la investigación social y las políticas sociales.
29. Que los programas de asignatura describen claramente las competencias y aprendizajes que se espera desarrollar en los estudiantes, y sus contenidos son consistentes con el perfil de egreso.
30. Los métodos pedagógicos son definidos desde el programa de asignatura y deben ser llevados a cabo con apego a la formulación, dado que se aplican en forma simultánea en todas las Sedes que dictan el programa. Los rangos de libertad posibles, deben ponderarse, a fin de no desalinearse los contenidos y estrategias definidas desde las sedes. Que la definición institucional del método pedagógico es “aprender haciendo”, propuesta claramente instalada a nivel de equipos docentes y estudiantes, pero cuya operatividad y claridad se diluye a nivel de las autoridades de los distintos equipos de gestión (Casa Central, Sedes y Carreras).
31. Asimismo, y según establece la institución, “el modelo pedagógico (aprender haciendo) se fortalece con el modelo de formación basado en competencias...”, sin embargo, la documentación entregada no describe ni

argumenta la forma en que se establece dicha vinculación. Falta claridad en cuanto a la forma en que la carrera asume el modelo. Es necesario revisar y potenciar la articulación entre la propuesta "metodológica del aprender haciendo, el modelo declarado de formación por competencias y el perfil de egreso al cual aspira la propuesta formativa.". En todo caso, el plan integral de mejoras contempla aumentar la difusión y afianzamiento del modelo formativo y la sistematización de su práctica.

32. Que los alumnos valoran las prácticas profesionales, pero solicitan tanto una mayor diversidad de lugares en donde realizarlas como una mayor supervisión para controlar la calidad.
33. Que tanto los estudiantes, como los egresados y docentes, aprecian la calidad del plan de estudios y los programas dictados. Reconocen el prestigio de la institución, valoran los contenidos de la malla curricular y las prácticas profesionales, el trabajo en terreno y la estrecha relación entre el trabajo en aula y el trabajo práctico.
34. Que la universidad tiene una política de admisión universal. Existe un programa de evaluación semestral de competencias para los alumnos de primer año para medir el nivel de conocimientos y habilidades de matemáticas y lenguaje. Como una manera de superar las diferencias, existe la semana de inducción a la vida universitaria, hay actividades remediales y tutorías, pero no existe una medición formal y regular de la efectividad de estas acciones. El plan de mejoras propone realizar una evaluación inicial más completa que implique además medir habilidades de comunicación, capacidad de análisis, y otras cualidades para lograr una definición del perfil de entrada de los alumnos de trabajo social y que no es posible de lograr mediante la evaluación diagnóstica inicial existente.

35. Que la mayor deserción ocurre en primer año por razones vocacionales o económicas. El plan de mejora no contempla acciones sistemáticas para el seguimiento de estudiantes de bajo rendimiento. Hasta ahora, cada sede ha implementado sus propios procedimientos. Sin embargo, el Comité Académico de Trabajo Social se ha comprometido a “definir un protocolo que permita estandarizar las acciones mínimas de seguimiento realizadas por las sedes” y éste será incluido en el plan integral de mejoras.
36. Que la universidad y la carrera están implementando una “evaluación de logro de los aprendizajes a nivel nacional”, es decir, “Evaluaciones Nacionales Estandarizadas” (ENE), para obtener información sobre la calidad de los aprendizajes y hacer comparaciones. Si bien estas mediciones son un instrumento para asegurar la calidad en todas las sedes en que se imparte la carrera, el tipo de evaluaciones que se aplican miden conocimientos y no así competencias, lo cual se contradice con la metodología de “aprender haciendo” que es el sello de la institución.
37. Que la universidad cuenta con sistemas de apoyo a los docentes en distintos ámbitos, tales como, herramientas para facilitar la elaboración de pruebas, medios para capacitación, posibilidad de acceder a un asesor pedagógico y sistema de intranet para mantener una red de contactos y de enriquecimiento profesional. Por ahora, la intranet solamente compila material de enseñanza y no se usa para la función que fue creada.
38. Que la universidad contempla una serie de acciones económicas destinadas a apoyar y beneficiar la permanencia de los estudiantes en la carrera, ejemplo: Beca Empresarios de Chile (que va de un 10% a un 80% de ayuda económica), Beca empresarios de Chile Espíritu INACAP, Beca Empresarios de Chile de excelencia académica, etc.

39. Que, respecto de este tema, existen medios de información a los postulantes tales como afiches y otros de comunicación virtual para informar sobre beneficios estudiantiles, pero que al parecer no resultan lo suficientemente efectivos.
40. Que la carrera cuenta con medios para el seguimiento del proceso formativo, tal como el Sistema de Información y Gestión Académica (SIGA) que permite el seguimiento online de: antecedentes personales, antecedentes académicos, matrícula, carga académica, calificaciones parciales y finales, homologaciones y convalidaciones, resoluciones, solicitud de certificados, bloqueos o situaciones pendientes, entre otras.
41. Que los informes estadísticos no permiten establecer con claridad la progresión de las cohortes en el marco del plan de estudio. Esta situación puede tener su origen en la coexistencia de las ofertas de servicio social y trabajo social, la articulación entre ambas carreras como continuidad de estudios y la oferta de licenciatura para convalidar el título de asistente social con el de trabajador/a social.
42. Que según los egresados y los empleadores, la estructura curricular es adecuada para la inserción en el mercado laboral. Los estudiantes valoran las prácticas y su orientación hacia aprendizajes diversos. Los empleadores destacan la iniciativa, la capacidad para trabajar en equipo, el ser proactivos y la habilidad para emprender de los profesionales de esta institución. Describen a los titulados como “profesionales todo terreno”.
43. Que falta sistematizar los resultados de las prácticas de manera que sean un aporte para mejorar los aprendizajes y evaluar las competencias definidas en el perfil de egreso, es decir, que permitan retroalimentar el proceso formativo. Respecto de este tema, el plan de mejoras sólo aborda la falta de coordinación de las prácticas. No obstante, el Comité Académico reconoce

esta deficiencia y tiene contemplado diseñar un plan de trabajo orientado a sistematizar los resultados.

44. Que la carrera no cuenta con un mecanismo sistemático para el seguimiento de los egresados. El plan de mejora reconoce la existencia de una debilidad en este sentido y plantea la necesidad de “Definir criterios ajustados a la política institucional para realizar seguimiento de egresados de Trabajo Social”.
45. Que si bien hay esfuerzos por mantener una vinculación con el medio, éstos no son suficientes y varían de una sede a otra, en especial en cuanto a la diversidad de instituciones, a la disponibilidad de supervisores institucionales para actuar como tutores de las prácticas, y a la cantidad de convenios vigentes.
46. Que existe documentación e instrumentos legales que permiten conocer su sistema de gobierno y el que rige a la unidad. En la mayoría de las sedes existe una directora de carrera con dedicación parcial por cuanto debe, además, encargarse de las carreras de las áreas de servicios, salud u otras áreas. Solamente en dos de las 16 sedes que imparten la carrera, están dirigidas por un profesional de otra área. En algunas sedes hay coordinador de carrera y/o coordinador de práctica. En general, el cuerpo directivo de la carrera está conformado por profesionales idóneos con experiencia y con capacidad para liderar, organizar, coordinar y supervisar grupos de trabajo.
47. Por su parte, los estudiantes expresan una valoración positiva de las autoridades académicas y de los profesores y los califican como cercanos y accesibles.
48. Que es constatable la estabilidad y viabilidad financiera de la carrera con presupuestos independientes que se manejan a nivel de sedes.

49. Que existen instancias de participación de los docentes mediante reuniones semestrales, por participación en eventos extra programáticos, participación en proyectos pedagógicos internos, reuniones de proceso de práctica, entrevistas personalizadas, entre otras.
50. Que la dotación de personal difiere de una sede a otra, de acuerdo con las necesidades de cada una. No obstante, se cuenta con dotación de profesores suficiente para dictar las asignaturas del plan de estudio. La mayoría de los académicos solamente tiene título profesional y grado de licenciado. Existe estabilidad laboral dada la condición contractual del equipo docente. Asimismo, hay programas de capacitación y formación docente que permiten superar una desfavorable evaluación. La institución cuenta con una Política de Gestión de Recursos Humanos denominada “Política de Gestión del cuerpo Docente” También existe un sistema de reclutamiento y los docentes conocen los mecanismos de contratación.
51. Que existe un sistema establecido de evaluación de desempeño académico que se realiza cada semestre y está conformado por una evaluación por parte de los estudiantes, una autoevaluación docente, una evaluación del director de carrera y observación de clases. Los docentes pueden revisar la evaluación a través de una plataforma virtual.
52. En materia de perfeccionamiento, los docentes pueden acceder al Magíster en Educación, Diplomado en Educación Superior, a los talleres del Programa de Apoyo Docente – PAD – y otros cursos de perfeccionamiento y actualización en diferentes temas disciplinarios y pedagógicos. No se presentan reportes, sin embargo, sobre el número de profesores que haya accedido a estas modalidades y en qué condiciones lo hace.
53. Que las instalaciones, recursos y laboratorios son adecuados para las necesidades de la carrera. Existen instalaciones para hacer videoconferencias

con cobertura nacional para reuniones de directores/as de carrera o actividades de capacitación de los equipos docentes. No obstante, existe una deficiencia en cuanto a la disponibilidad de recursos bibliográficos por haber pocos ejemplares disponibles para los alumnos. En algunas sedes prácticamente no había disponibilidad de material bibliográfico... En todo caso, las distintas sedes están en proceso de adquisición de libros para contar con la bibliografía básica de la carrera con un número adecuado de ejemplares.

54. Que la carrera no cuenta con un Plan de Desarrollo propio que entregue los lineamientos para su desarrollo estratégico. El plan de mejora de la carrera no establece una revisión de los objetivos. Existen diferencias en la administración y proyección de la carrera en las distintas sedes. Incluso en algunas se piensa en cerrar y en otras se está pensando en un cierre a futuro.
55. Que si bien la carrera cuenta con una estructura organizacional y reglamentaria que le permite avanzar, se torna imperativo reformular los propósitos de la carrera, de manera de tener claridad de los desafíos futuros que se quieren asumir. La formulación de los propósitos de la carrera sugiere una débil conexión y coherencia con la misión de la carrera y la misión institucional.
56. Que existen sistemas - de reciente creación - de comunicación e información entre sedes, con tecnología actualizada, lo que favorece la interacción especialmente a nivel directivo y la comunicación a nivel de equipos docentes, pero aún falta para su desarrollo pleno.
57. Que existen sistemas con miras al aseguramiento de la calidad de la formación y de resguardo de la equivalencia de la formación entre sedes, las cuales están dadas por los siguientes mecanismos: Definición de perfil docente en cada asignatura como patrón de control para contratación y

asignación de la carga académica; evaluación docente; pruebas nacionales ENE (Evaluación Nacional Estandarizada); el uso del SIGA, y otros

58. Este Consejo ha estimado pertinente destacar algunas observaciones contenidas en la revisión que ha realizado de los antecedentes presentados:

- a) El Consejo basa su informe en la realidad actual de la carrera; si bien toma en consideración el plan de mejora, lo que ahí se establece es una intencionalidad, pero no refleja la situación existente de la carrera al momento de hacer el análisis. En cierto modo, el plan de mejora reconoce implícitamente los déficits actuales.
- b) Se advierte relevante la ausencia de un equipo o cuerpo académico estable que dirija y gestione la carrera en todas las sedes, de manera que haya homogeneidad en la gestión y en el resultado.
- c) Falta coherencia entre la metodología de aprender haciendo y la formación basada en competencias. No queda claro cómo se refleja esta metodología en la malla curricular, ni cuáles son las asignaturas que logran desarrollar en el estudiante las competencias que se señalan en el perfil de egreso.
- d) Es preciso poner énfasis en la importancia de la socialización del perfil de egreso entre los distintos estamentos y un adecuado seguimiento del logro.
- e) La carrera no cuenta con un plan de desarrollo propio y es necesario reformular los propósitos.
- f) Es imperativo mejorar la disponibilidad de material bibliográfico en todas las sedes donde se imparte la carrera. En la actualidad, en algunos casos, ni siquiera se dispone de la bibliografía básica necesaria.
- g) No hay claridad respecto del futuro de la carrera en algunas sedes. Es necesario explicitar en qué sedes se procederá al cierre de la carrera.

- h) Si bien hay un proceso de inducción y tutorías remediales para nivelar a los alumnos, no existe una medición de la efectividad de estas actividades
- i) En cuanto a las prácticas, se observa cierta disparidad en la gestión del proceso en las distintas sedes y falta, además, una adecuada supervisión. Sería necesario sistematizar el proceso con el fin de recabar información importante que sirva para mejorar el curriculum cuando sea necesario. Los informes de práctica son un indicador de los logros de los estudiantes en cuanto a conocimientos y, sobre todo, en cuanto a competencias adquiridas.

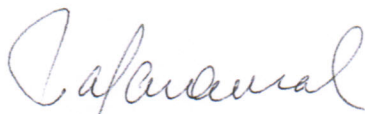
POR LO TANTO,

59. Analizados la totalidad de los antecedentes señalados previamente, el Consejo de Acreditación del área de Ciencias Sociales de la Agencia Acreditadora de Chile resuelve:

- a. Acreditar por **2 años**, a partir de esta fecha, la carrera de Trabajo Social, que conduce al título de Trabajador Social y al grado académico de Licenciado en Trabajo Social, impartida en las sedes de Arica, Iquique, Antofagasta, Copiapó, La Serena, Valparaíso, Apoquindo, Maipú, Rancagua, Curicó, Talca, Chillán, Concepción/Talcahuano, Temuco, Valdivia y Osorno, en jornada diurna, en modalidad presencial.
- b. Que, en el plazo señalado, la carrera de Trabajo Social de la Universidad Tecnológica de Chile INACAP podrá someterse voluntariamente a un nuevo proceso de acreditación, en cuyo caso

serán especialmente consideradas las observaciones transmitidas por este Consejo. Para tal efecto deberá presentar la documentación correspondiente al menos 90 días antes del vencimiento de esta acreditación.

Pu



Pablo Baraona Urzúa

**PRESIDENTE
AGENCIA ACREDITADORA DE CHILE A&C S.A.**



Álvaro Vial Gaete

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