

ACUERDO DE ACREDITACIÓN N° 136

CARRERA DE TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MENCIÓN RECURSOS HUMANOS

INSTITUTO PROFESIONAL AIEP

**SEDES CALAMA, ANTOFAGASTA, LA SERENA, SAN FELIPE,
VIÑA DEL MAR, RANCAGUA, SAN FERNANDO, CURICÓ, TALCA,
CONCEPCIÓN, LOS ÁNGELES, TEMUCO, PUERTO MONTT Y
SANTIAGO (BARRIO UNIVERSITARIO, SAN JOAQUÍN Y
BELLAVISTA)**

DICIEMBRE 2012

ACUERDO DE ACREDITACIÓN Nº 136

Carrera de Técnico en Administración de Empresas mención Recursos Humanos

Instituto Profesional AIEP

En la sesión del Consejo de Acreditación del área de Administración y Comercio de la Agencia Acreditadora de Chile, de fecha 03 de Diciembre de 2012, la Comisión acordó lo siguiente:

TENIENDO PRESENTE:

1. Que la Carrera de Técnico en Administración de Empresas mención Recursos Humanos del Instituto Profesional AIEP se somete en forma voluntaria al sistema de acreditación de carreras administrado por la Agencia Acreditadora de Chile.
2. Los Criterios Generales de Evaluación para Carreras y Programas de Formación, conducentes al Título de Técnico de Nivel Superior, sancionados por la Comisión Nacional de Acreditación.
3. El Informe de Autoevaluación de la Carrera de Técnico en Administración de Empresas mención Recursos Humanos del Instituto Profesional AIEP, presentado con fecha 23 de Octubre de 2012.
4. El Informe del Comité de Pares Evaluadores, realizado como consecuencia de la visita efectuada los días 05, 06, 07 y 08 de Noviembre de 2012.
5. Los Comentarios, de fecha 26 de Noviembre de 2012, emitidos en documento de la Directora Nacional de Calidad del Instituto Profesional AIEP, en

respuesta al Informe de Visita de los Pares Evaluadores de la Agencia Acreditadora de Chile.

CONSIDERANDO

6. Que del proceso evaluativo que se ha llevado a cabo se desprenden fortalezas y debilidades que se mencionan, de manera resumida, en cada una de las dimensiones analizadas:

a) Perfil de Egreso y Resultados

- Existe un Perfil de Egreso que incluye satisfactoriamente los aspectos propios de la disciplina y es congruente con la Misión y Propósitos institucionales y de la Escuela.
- El proceso de obtención y actualización de este perfil es formal, participativo y se ejecuta de forma periódica, permitiendo su adaptación a las necesidades del medio laboral.
- El Modelo de Formación basado en Competencias, que define el Perfil de Egreso de la Carrera, se basa en la aplicación sistemática de metodología para la identificación del perfil y el levantamiento de competencias laborales.
- Existen procedimientos definidos para la creación y modificación del Plan de Estudio, cuya estructura es sistemática, compatibilizando aspectos teóricos y prácticos aplicables al campo laboral. Los módulos son estandarizados, e incluyen elementos disciplinarios, valóricos, criterios de evaluación, y sugerencia de actividades asegurando resultados homogéneos.

- Se advierte reconocimiento de los alumnos de las sedes visitadas hacia sus docentes y autoridades.
- La favorable percepción de los egresados respecto a su proceso formativo. Afirman que los conocimientos y las competencias desarrolladas les han permitido resolver problemas surgidos en el desempeño laboral e integrar la teoría con la práctica.
- Los egresados son reconocidos por sus empleadores como técnicos-profesionales, proactivos, colaboradores y motivados al logro.
- Existe un mecanismo de aseguramiento de la calidad y homogeneidad de la oferta educativa en las sedes que da coherencia a la estrategia docente, con énfasis en el enfoque de formación técnica. Esto se evidencia a través de evaluaciones nacionales aplicados semestralmente y concursos nacionales en asignaturas tales como Emprendimiento, Plan de Negocios y Marketing.
- Se destacan los mecanismos institucionales de apoyo y orientación a los estudiantes, tales como remediales, el horario de atención docente extra-aula y el desarrollo paulatino de cuadernos de apuntes, que muestran una preocupación por el aprendizaje de los alumnos de la Carrera.
- La carpeta digital implementada para la planificación curricular del profesor y su docencia permite la armonización del proyecto de enseñanza y aprendizaje en las distintas sedes.
- La Carrera cuenta con infraestructura, equipamiento, plataforma tecnológica y recursos que permiten un desarrollo armónico de la docencia.

- Se debe analizar la reorganización de contenidos en algunos módulos de especialidad del Plan de Estudios y evaluar niveles de inglés acordes a los requerimientos de mercado, en paralelo a la revisión de sus aprendizajes esperados.
- Se debe avanzar en el diseño de instrumentos tendientes a certificar el logro de competencias de acuerdo al nivel declarado en cada uno de los módulos.
- Se debería sistematizar la información recabada a partir de las Prácticas y de consultas a empleadores y egresados.
- Se debe enfatizar la socialización entre estudiantes y docentes, del Perfil de Egreso de la Carrera y la reglamentación tanto docente como académica.
- Las sugerencias de empleadores apuntan a favorecer la mayor sistematización en los vínculos con la Carrera. Se evidencia interés generalizado para participar en comités consultivos.
- Las evaluaciones nacionales persiguen asegurar la similitud formativa en las distintas sedes, otorgándoles carácter corporativo a los planes y programas, tendiendo a asegurar un perfil de egreso uniforme en las distintas sedes.
- Las metodologías de enseñanza son coherentes con el modelo educativo AIEP.
- La admisión no selectiva de AIEP implica hacerse cargo de la heterogeneidad de perfiles de ingreso que recibe, a través de la implementación de distintos mecanismos de apoyo. Los mecanismos de apoyo y orientación académicos están destinados a todos los

estudiantes, sin distinción de carrera o jornada, para apoyarlos en su aprendizaje, de tal manera de favorecer su avance curricular y disminuir eventuales retrasos por razones académicas. Cada sede distribuye las acciones remediales en función del Semáforo de Retención, instrumento institucional de detección temprana de deserción.

- Existe una descripción de los conocimientos, habilidades, actitudes, valores y conductas que se espera desarrollar en cada uno de los planes y programas de estudio.
- Existen mecanismos de articulación interna que, además de contribuir a enfatizar el rol social de la Unidad, propenden a la continuidad de estudios futura de los alumnos.
- Es destacable la implementación de manera progresiva de “Cuadernos de Apuntes”, como material de apoyo a la docencia en los módulos de mayor convocatoria.
- Los pares evaluadores pudieron constatar que las carpetas virtuales contaban con programas, pautas de evaluación, listas de asistencia y evaluaciones docentes, estas últimas ratificadas con la evaluación en aula realizada dos veces al semestre.
- Se debe sistematizar el proceso de revisión de los programas de módulos en función de las necesidades detectadas por los Jefes de Área, docentes o la Dirección de Escuela.
- Se ha implementado y sistematizado estudios de deserción y seguimiento precoz de los posibles desertores. La existencia de una variedad de mecanismos de apoyo al estudiante minimiza su deserción por motivos académicos, económicos y personales. En este sentido, la existencia de horario de atención de profesores a estudiantes es una

fortaleza reconocida no solo por la Unidad sino que también por los alumnos y docentes.

- Existen mecanismos de articulación interna que, además de contribuir a enfatizar el rol social de la Unidad, propenden a la continuidad de estudios futura para estos alumnos.
- Los resultados del proceso de formación, expresados en indicadores de retención, duración de los estudios, titulación y empleabilidad superiores a los de la industria, reflejan la efectividad de dicho proceso. Se destaca como una fortaleza institucional el modelo de retención y su aplicación sistémica, ya que contribuye activamente a la progresión de los estudiantes.
- Los egresados son altamente valorados por sus empleadores quienes los encuentran bien preparados, proactivos y colaboradores.
- El equipo académico conforma un grupo humano y académico consolidado profesionalmente. Esto es expresado por los académicos y confirmado por la opinión de los estudiantes y egresados, quienes valoran, el compromiso de sus docentes.
- Los docentes, a su vez, son evaluados a través de encuestas voluntarias del alumnado y por una evaluación realizada por la jefatura de carrera que involucra además de la evaluación en aula y diversos aspectos de la gestión educacional, entre los que se incluyen asistencia a clases, capacitación continua y compromiso con las actividades académicas convocadas. A este respecto se constató la sistematización de esta información en la totalidad de los Docentes.
- Las exigencias del modelo formativo de la Carrera resultan apropiadas en relación a los estudiantes admitidos.

- Es preciso actualizar y mejorar continuamente las herramientas asociadas al desarrollo e implementación curricular.
- Se debe sistematizar la información recabada a partir de las Prácticas y de consultas a empleadores y egresados.
- Es posible mejorar la efectividad de la recolección de información de retroalimentación desde los propios titulados.
- La Unidad en la cual se inserta la Carrera mantiene un seguimiento y monitoreo permanente del proceso formativo y del avance de los estudiantes. Existen mecanismos y reglamentos que permiten velar por la calidad y estandarización de los resultados en la implementación del currículo, y la Carrera lleva un registro sistemático de las tasas de matrícula, aprobación, deserción y retención de los alumnos.
- Los indicadores de gestión (tasas de retención, aprobación, titulación, tiempo de egreso) existen y son adecuados.
- La Institución mantiene contactos con el medio para la colocación de sus egresados a través de los convenios de empresas, portal de empleo AIEP, Ferias de empleo, docentes vinculados al mundo empresarial y actividades sello de la Escuela tales como World Business Forum y World Innovation Forum.
- Se deben sistematizar los vínculos con el medio, con el ámbito disciplinario y profesional, con el fin de actualizar el conocimiento que imparte.

b) Condiciones de Operación

- Los estatutos y las normas internas de la Institución permiten que la unidad se organice adecuadamente para el logro de sus propósitos. Al respecto, las funciones están claramente definidas, igual que sus atribuciones, por lo que es posible aplicar y controlar lo planificado. Los directivos demuestran calificaciones para el desempeño eficaz y eficiente de los cargos que ocupan.
- Existe un cuerpo docente con un alto nivel de compromiso para con los estudiantes y para con la Institución.
- Se destaca, asimismo, la capacitación de los profesores mediante un Programa de Perfeccionamiento Docente Institucional. Hay una organización centralizada que permite un buen control de la gestión académica, docente y administrativa. Las sedes debe cumplir en 4 dimensiones: administrativo, académico, admisión y comunicación y servicio al estudiante.
- Reconocimiento de parte de Directivos y cuerpo Docente del Liderazgo, motivación y compromiso de la Dirección de Escuela.
- Jefes de Área y Coordinadores Docentes orientados sólo a la gestión académica, no comprometen docencia en su jornada laboral. Los estudiantes y docentes reconocen que la jefatura es conocida, accesible, tiene experiencia y calificaciones para el desempeño de su cargo.
- Existen mecanismos definidos para asegurar la calidad en la enseñanza. Entre otros, la certificación ISO 9001 tendiente a promover la mejora continua y la estandarización de los procesos en las distintas sedes, desde la admisión hasta la titulación.

- Se evidencia la existencia de indicadores de gestión, tanto administrativos como financieros.
- La Unidad posee una estructura que da soporte a los requerimientos académicos de la Carrera y que considera mecanismos de participación docente a través de consejos académicos mensuales.
- El modelo de gestión presupuestaria enfatiza la estabilidad financiera institucional al centralizar la asignación de recursos lectivos, de inversión y de operación, otorgando la gestión de recursos no lectivos de la Carrera en las sedes.
- La Unidad cuenta con una dotación académica adecuada en número, dedicación y calificaciones para el conjunto de funciones de la gestión docente. Existen criterios claros para la selección, contratación, perfeccionamiento y evaluación del personal académico.
- Existe un perfil docente referencial. Además se cuenta con un reglamento docente que regula la vinculación de los docentes con la institución.
- Existe un programa de perfeccionamiento docente institucional impartido a todos los profesores, de manera de mejorar sus competencias pedagógicas para la correcta implementación del modelo de desarrollo curricular.
- El cuerpo docente es calificado, con experiencia en el ámbito académico, profesional y con alto compromiso con la institución.
- Existen instancias de evaluación del personal docente (encuestas de los alumnos cada semestre y evaluación del jefe de carrera) que se aplican con la regularidad establecida.

- Un alto porcentaje de los docentes está inserto en el mercado laboral, lo cual es altamente valorado por los egresados y estudiantes entrevistados. A su vez, es destacable que, en las tres sedes, los alumnos y egresados reconocen la disposición, cercanía y actitud de los docentes y de sus jefes de carrera para la solución de problemas y aclaración de dudas.
- La Unidad cuenta con los recursos de infraestructura, instalaciones y equipamiento necesarios para la implementación del Programa de Estudio.
- Se aplican, semestralmente, encuestas de satisfacción de los servicios de apoyo administrativo y académico, con alta participación de los alumnos.
- Falta consolidar infraestructura de servicios: cafetería, casinos, deportiva y lugares de estar para los estudiantes.
- Se mantiene información acerca del desarrollo de la disciplina, de la profesión y del campo ocupacional a través de los profesores que están insertos en la profesión y otras actividades vinculantes.

c) Capacidad de Autorregulación

- En general, ha sido posible evidenciar que se conoce con claridad el nivel de logro de sus propósitos institucionales.
- El Instituto reconoce sus fortalezas y debilidades, estableciendo para estas últimas un plan de acción alcanzable.

- Los propósitos son conocidos y compartidos por los docentes y por una buena parte de los alumnos.
- La Unidad se vincula con el medio a través de los docentes que actúan también en el campo laboral.
- Existe un proceso de auto evaluación cuyos resultados se expresan con la emisión de un Informe de Autoevaluación, que señala sus fortalezas y debilidades, elaborando un plan de mejoras al respecto.
- Existe un mecanismo de aseguramiento de la calidad y homogeneidad de la oferta educativa en todas las sedes. Existen procedimientos adecuados y conocidos para organizar y conducir los procesos de toma de decisiones de acuerdo a los niveles de responsabilidad correspondientes.
- La estructura matricial está íntimamente relacionada con los objetivos estratégicos del IP, articulando fluidez en la toma de decisiones.
- Existen políticas concretas para el reclutamiento y contratación del personal docente. Esto se evidencia en el Proceso de Provisión Docente, que permite seguir etapas lógicas y bien reglamentadas para reclutar y seleccionar docentes.
- La vinculación con el medio no está sistematizada en instancias formales y regulares. Así mismo, se requeriría identificar, conocer y analizar el entorno significativo y considerar dicha información para la planificación de actividades.
- La estructura organizacional y el modelo de gestión tienen concordancia con los propósitos institucionales, lo que le ha permitido llevar a cabo de

manera orgánica un proceso de crecimiento acelerado en el tamaño de la Institución.

- Los reglamentos del estudiante y para los docentes son debidamente informados y entregados a los involucrados por diversos medios. Estos son aplicados en forma sistemática y consistente.
- Los reglamentos se revisan institucionalmente según los calendarios académicos.

POR LO TANTO,

7. Analizados la totalidad de los antecedentes señalados previamente, el Consejo de Acreditación del área de Administración y Comercio de la Agencia Acreditadora de Chile resuelve:

- a. Acreditar por **5 años**, a partir de esta fecha, la Carrera de Técnico en Administración de Empresas mención Recursos Humanos del Instituto Profesional AIEP, que conduce al título de Técnico de Nivel Superior en Administración de Empresas Mención en Recursos Humanos, impartida en las sedes de Calama, Antofagasta, La Serena, San Felipe, Viña del Mar, Rancagua, San Fernando, Curicó, Talca, Concepción, Los Ángeles, Temuco, Puerto Montt y Santiago (Barrio Universitario, San Joaquín y Bellavista), en jornada Diurna y Vespertina y modalidad Presencial.
- b. Que en el plazo señalado, la Carrera de Técnico en Administración de Empresas mención Recursos Humanos del Instituto Profesional AIEP podrá someterse voluntariamente a un nuevo proceso de acreditación, en cuyo caso serán especialmente consideradas las observaciones



ACREDITADORA DE CHILE
ACREDITACIÓN & CALIDAD

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

Oscar Cristi Marfil

VICEPRESIDENTE

AGENCIA ACREDITADORA DE CHILE A&C S.A.

Álvaro Vial Gaete

DIRECTOR EJECUTIVO

AGENCIA ACREDITADORA DE CHILE A&C S.A.