

ACUERDO DE ACREDITACIÓN N° 228

CARRERA DE TÉCNICO AGRÍCOLA

INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC

**SEDES SANTIAGO (PUENTE ALTO Y SAN BERNARDO) Y
VALPARAÍSO**

DICIEMBRE 2013

ACUERDO DE ACREDITACIÓN N° 228

Carrera de Técnico Agrícola

Instituto Profesional DUOC UC

En la sesión del Consejo de Acreditación del área de Recursos Naturales de la Agencia Acreditadora de Chile, de fecha 16 de Diciembre de 2013, la Comisión acordó lo siguiente:

TENIENDO PRESENTE:

1. Que la Carrera de Técnico Agrícola del Instituto Profesional DUOC UC 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 Acuerdo de Acreditación N° 31 de la Agencia Acreditadora Acredita CI, de fecha 11 de Diciembre de 2009, que acredita la Carrera de Técnico Agrícola del Instituto Profesional DUOC UC por un plazo de cuatro años.
4. El Informe de Autoevaluación de la Carrera de Técnico Agrícola del Instituto Profesional DUOC UC, presentado con fecha 08 de Noviembre de 2013.
5. El Informe del Comité de Pares Evaluadores, realizado como consecuencia de la visita efectuada los días 26, 27 y 28 de Noviembre de 2013.

6. Los Comentarios, de fecha 10 de Diciembre de 2013, emitidos en documento del Director de la Escuela de Recursos Naturales del Instituto Profesional DUOC UC, en respuesta al Informe de Visita de los Pares Evaluadores de la Agencia Acreditadora de Chile.

CONSIDERANDO

7. 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

- La Carrera cuenta con un Perfil de Egreso explícito, coherente con la misión, los fines y los propósitos de la Escuela de Recursos Naturales y del DUOC UC. Dicho perfil, que en general es conocido por parte de todos los actores involucrados en el proceso formativo, se actualiza periódicamente a través de un proceso formal. Las competencias del Perfil de Egreso se levantan a partir de información desde la industria y el campo laboral. El perfil se ajusta a los procesos definidos como parte del proyecto educativo basado en competencias.
- En opinión de los empleadores entrevistados durante la visita de evaluación externa, el Perfil de Egreso se ajusta a lo requerido por empresas privadas e instituciones públicas. Los empleadores también señalan que los egresados evidencian una actitud de pro-actividad, conocimiento y práctica acorde con las funciones que se necesitan.

- Con el objeto de disponer de un plan de estudio que cumpla de la mejor manera posible con los requerimientos de los empleadores, la Carrera ha revisado la estructura curricular, disminuyendo los contenidos del área administración y enfatizando las materias relacionadas con los rubros presentes en la zona de inserción de los egresados. En este contexto, durante la visita de evaluación externa se constató una orientación en la malla curricular hacia la producción frutícola y el riego tecnificado. Respecto de la reducción del énfasis en las materias de gestión, la Carrera debiera monitorear el impacto de dicho cambio.
- El plan de estudio incluye instancias adecuadas de práctica en distintos niveles, lo que está en concordancia con el modelo basado en competencias. Como una forma de contribuir a mejorar la inserción laboral de los egresados, y sobre la base de los antecedentes recopilados durante la visita de evaluación externa, la Carrera debiera promover que un mayor número de actividades prácticas se realicen en empresas o instituciones diferentes a los centros tecnológicos del Instituto Profesional DUOC UC.
- La estructura curricular es coherente con el Perfil de Egreso y los propósitos declarados. La malla curricular contempla cinco semestres, incluida la realización de un portafolio de título y la práctica profesional, lo que contribuye a minimizar la deserción en la etapa final de la Carrera. Respecto de la inclusión de la asignatura Portafolio de Título, la Carrera debiera disponer de evidencias sobre su impacto en la duración de la misma.
- La estructura curricular de la carrera dispone de un detallado diseño instruccional que se desarrolla en torno al Programa Instruccional de la Asignatura (PIA), Programa de Asignatura (PA), Plan Secuencial de

Asignatura (PSA), Recursos de Apoyo del Plan Secuencial de Asignatura (RA), Examen Transversal (ET). Los instrumentos mencionados anteriormente explicitan los objetivos, los contenidos, las estrategias metodológicas, las formas de evaluación y la bibliografía. La Carrera reconoce que un aspecto a mejorar es el nivel de conocimiento parcial que tienen los docentes sobre el procedimiento para realizar observaciones a los productos instruccionales. Por ello, el plan de mejora incluye un plan de difusión del procedimiento para realizar observaciones a dichos productos.

- Los métodos pedagógicos aplicados se caracterizan por un sistema de evaluaciones y métodos de enseñanza-aprendizaje aplicados en base a competencias. La eficacia de los métodos pedagógicos aplicados se mide en base al logro de los alumnos de las competencias asociadas a las asignaturas. Dicho logro se evalúa a través del examen transversal (ET) al término de la asignatura.
- La gran mayoría de los profesores y de los egresados están de acuerdo en que el plan de estudio entrega una formación que permite afrontar de buena manera el proceso de inserción en el mundo laboral.
- Los criterios de admisión están claramente establecidos. Dichos criterios corresponden principalmente a la Licencia de Educación Media, por lo que los alumnos que ingresan a la carrera presentan un alto nivel de heterogeneidad en sus condiciones de entrada. En dicho contexto, las medidas que adopta la Carrera para nivelar las condiciones de entrada de los alumnos resulta vital para su progresión académica.
- La Carrera aplica a los estudiantes pruebas de diagnóstico en matemáticas, comunicación escrita y en el idioma Inglés, con el objeto de identificar la necesidad de aplicar medidas remediales. En este

sentido, se destacan los cursos de nivelación en el primer semestre en las áreas matemáticas y lenguaje. También se destaca la realización de las Temporadas Académicas de Invierno (TAI) y de las Temporadas Académicas de Verano (TAV) con el objeto de no retrasar la progresión de los alumnos. La Carrera debiera disponer de evidencia sobre la efectividad de estas medidas para mejorar la progresión académica de los estudiantes.

- El Consejo de Escuela analiza sistemáticamente la tasa de deserción, la tasa de egreso y otros indicadores de progresión. Asimismo, dicho Consejo revisa los instrumentos y las metodologías de enseñanza, además de los resultados finales de las asignaturas, en función de la información que es analizada por cada sede y de la información que es generada y entregada a la carrera por la Vicerrectoría Académica.
- El resultado del proceso formativo es evaluado a través de distintos indicadores: a) Evaluación de la asignatura por parte de los alumnos, b) Índice de avance curricular, c) Duración de estudios por cohorte de titulación, d) Índice de deserción de la carrera, e) Evaluación de la Práctica Profesional por parte del empleador, f) Índice de eficiencia académica (número de semestres que demora el alumno en completar el programa de estudio) y g) Inserción laboral, entre otros.
- El Examen Transversal, que se aplica en las asignaturas al final del semestre, constituye la herramienta principal para evaluar el proceso formativo. Dicha herramienta mide el logro de las competencias de la asignatura de manera transversal, a través de los informes que elabora la Dirección de Desarrollo Curricular. Estos informes permiten detectar problemas u oportunidades de mejora. Este examen se aplica en todas las sedes que imparten la carrera y los actores involucrados lo valoran

positivamente, ya que permite que los criterios de evaluación aplicados sean los mismos para las distintas sedes.

- En relación con el perfeccionamiento académico, se destaca la política permanente de capacitación y perfeccionamiento docente en metodologías y modelos de enseñanza, a través del Centro de Formación Docente. En lo que dice relación a las capacitaciones docentes y/o profesionales externas a la Institución, de acuerdo con la política de capacitación de la Escuela de Recursos Naturales, pueden postular aquellos docentes y administrativos que cumplen con los requisitos establecidos por el Instituto Profesional DUOC UC. Adicionalmente, si un docente no cumple con los requisitos, puede postular a las instancias de perfeccionamiento si cuenta con el patrocinio escrito del Director de Carrera, en cuyo caso la aprobación depende del Director de Escuela. En este ámbito, la Carrera identifica la necesidad de medir el impacto de la capacitación disciplinar de los docentes sobre la efectividad en el logro de los aprendizajes esperados de los alumnos.
- El clima organizacional de la Institución y de la carrera favorece las relaciones humanas y la inserción de los estudiantes y de los docentes en la vida académica. Los estudiantes y los egresados destacan la importancia de lo anterior para su formación personal y profesional, ya que favorece un buen acercamiento y entendimiento entre estudiantes, docentes y administrativos.
- El sistema de enseñanza fomenta el autoaprendizaje de los estudiantes. En este contexto, se implementó la plataforma *Blackboard* del Ambiente Virtual del Aprendizaje. Dicha plataforma permite apoyar el seguimiento de los estudiantes en su progreso académico y favorece el autoaprendizaje de los alumnos.

- La tasa promedio de retención de primer año en el período 2003-2011, según los datos disponibles en la Guía de Formularios, alcanza un valor de 70,0%, con un alza sostenida del indicador a partir de la cohorte 2007 (62,7%) y hasta la cohorte 2011 en que se registró una retención del 86,1%. Estos valores son superiores al porcentaje de retención de primer año reportado por el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SIES) para carreras similares a nivel nacional en 2012 (75,9%). Adicionalmente, la Institución realiza una encuesta a los alumnos que desertan, con el objeto de registrar los motivos de deserción y otros aspectos de satisfacción o insatisfacción por parte de los alumnos. Dicha encuesta ha permitido identificar que el factor económico y los motivos personales son las principales causas de la deserción. Respecto de la tasa de retención, el Plan de Desarrollo Estratégico de la Escuela de Recursos Naturales 2011-2015 considera diversas acciones tendientes a reducir el nivel de deserción, consignando indicadores, metas y responsables a nivel de Escuela. Asimismo, la Carrera contempla otras medidas para mejorar los indicadores de retención entre las que se encuentran la reducción de carga académica a alumnos por motivos justificados, el análisis de las cifras de reprobación y deserción por parte del Director de Carrera y los docentes, y los análisis realizados por el Analista de Desarrollo. La Carrera debiera disponer de evidencia sobre la efectividad de las medidas adoptadas para mejorar el indicador de retención.
- Los requisitos para la obtención del título se encuentran establecidos en la reglamentación vigente y son conocidos por los estudiantes, académicos y estudiantes.
- Si bien la Carrera ha realizado ajustes para reducir el tiempo de egreso y titulación, éste continúa siendo mayor a lo establecido en las normas

de egreso. Respecto del egreso, según los datos entregados para el período 2004-2013 para la sede Valparaíso (las sede San Bernardo y Puente Alto todavía no tienen egresados) en la Guía de Formularios, y considerando que la Carrera tiene una duración de cinco semestres, la tasa promedio de egreso alcanza al 8,7% en el tercer año, mientras que la máxima tasa promedio de egreso es de 11,6% y se registra en el cuarto año. Adicionalmente, la tasa promedio de titulación al tercer año es de 0,5% y la máxima tasa promedio de titulación se alcanza en el cuarto año (14,9%). La mejora continua del tiempo de egreso y del tiempo de titulación constituye un desafío que la Carrera debe continuar abordando. En su plan de mejora la Carrera incluye de manera explícita acciones tendientes a superar estos indicadores de progresión académica, mediante la identificación de los alumnos con bajo rendimiento académico y la implementación de un programa de apoyo temprano. La Carrera debiera contar con una estrategia de mejora del tiempo y la tasa de titulación, incluyendo la revisión de la estructura curricular, además de disponer de evidencia sobre la efectividad de las medidas adoptadas, a fin de retroalimentar la estrategia diseñada.

- Los egresados muestran una actitud positiva respecto de la inserción laboral. Sin embargo, algunos han logrado insertarse laboralmente sólo en forma temporal. Con relación a esto último, la Carrera debiera elaborar una estrategia de seguimiento y de apoyo para los egresados que no logran un empleo estable. Respecto de los egresados, la Carrera reconoce que es necesario incrementar la oferta de educación continua, en coherencia con las necesidades detectadas en las encuestas aplicadas a los ex-alumnos y las observadas en la industria. Para tal fin, el plan de mejora incluye acciones orientadas a ampliar la oferta de programas no conducentes a título.

- El cuerpo docente se encuentra en contacto con el medio disciplinario y profesional mediante la realización de actividades de extensión académica relacionadas con las materias de interés de la disciplina (seminarios nacionales, internacionales, charlas, talleres, y exposiciones entre otros). Adicionalmente, los académicos mantienen contacto con el medio profesional a través de convenios con empresas y otras instituciones educacionales. Asimismo, alrededor del 70% de los docentes se desempeña en el medio profesional o disciplinario de la Carrera.
- La Carrera dispone de un número significativo de convenios con instituciones públicas y privadas con las cuales se vincula para la realización de prácticas profesionales, laborales y otras actividades docentes. Sin embargo, la Carrera reconoce que no cuenta con instancias formales para conocer la opinión de empleadores sobre la calidad de la formación entregada. Por ello, el plan de mejora incorpora acciones tendientes a facilitar el levantamiento de información de ex-alumnos y, a través de ellos, obtener los datos de contacto de sus empleadores.
- Los empleadores, especialmente los entrevistados en el Centro Tecnológico de Quillota durante la visita de evaluación externa, valoran positivamente a los egresados. Aun cuando la existencia del Consejo Empresarial, instancia formal que se reúne al menos una vez al año, es valorada positivamente, la Carrera debiera desarrollar una estrategia comunicacional que permita una relación frecuente con empleadores del ámbito público y privado, con el objeto de facilitar el seguimiento y la evaluación del desempeño profesional de sus egresados.

- En conclusión, la dimensión Perfil de Egreso se encuentra en un nivel *adecuado* ya que existe un conjunto de criterios que cubren los aspectos fundamentales para asegurar la calidad y viabilidad de la Carrera y se orientan al cumplimiento de sus propósitos y objetivos declarados.

b) Condiciones de Operación

- Existe una satisfactoria estructura académica y administrativa que ha permitido a la Unidad el desarrollo de una organización adecuada que ha logrado cumplir con sus objetivos. Existe una estructura jerárquica que ha demostrado ser eficiente a través del tiempo.
- La gestión general de la Institución se coordina a través de una Rectoría, Pro-rectoría, dos Vicerrectorías (Económica y Académica) y una Secretaría General, Directores de Sede, Directores de Escuelas, y Directores de Carreras, con sus respectivos Coordinadores. La Carrera cuenta con un Director y un Coordinador en cada sede. La estructura organizacional es adecuada y cuenta con las instancias necesarias para un buen funcionamiento de la misma.
- La fortaleza principal de la Institución se evidencia en su sólido sistema de gestión económica y académica, el cual se refleja claramente en los diferentes niveles jerárquicos. Las funciones directivas se ejecutan en forma clara y conocida por todos los estamentos.
- Existe una clara definición de las funciones y atribuciones del cuerpo directivo, las cuales se encuentran establecidas en el Reglamento General.

- Respecto de la estructura organizacional, debe destacarse la existencia de un Analista de Aseguramiento de la Calidad. Está, entre sus funciones, coordinar el proceso de acreditación de carreras y el seguimiento de los planes de mejora, coordinar el alineamiento de dichos planes con los planes de mejora institucionales, además de realizar auditorías por carrera en cada sede, con la finalidad de detectar las falencias y fortalecer la estandarización, entre otras. Asimismo, debe destacarse la existencia del Analista de Desarrollo, que tiene entre sus funciones la prospección del mercado laboral y la detección de nichos de desarrollo, la identificación de oportunidades de desarrollo de programas conducentes y no conducentes a título, el análisis semestral de indicadores de gestión de la Escuela y el diseño de un plan de mejoramiento (desempeño docente, matrículas, deserción, titulación, empleabilidad), y la vinculación con los ex-alumnos, entre otras.
- De acuerdo con las características propias de la Escuela y a los antecedentes provistos en el proceso de autoevaluación y los recopilados durante la visita de evaluación externa, la gestión administrativa y financiera de la Carrera permite observar la estabilidad y viabilidad financiera de la misma, lo que es respaldado por la gestión y el control presupuestario realizado por la Dirección de Gestión y Desarrollo, dependiente de la Vicerrectoría Económica. La Carrera dispone de varios mecanismos y procedimientos que dan cuenta de una gestión articulada del presupuesto con el plan de desarrollo de la Escuela y con el Plan de Desarrollo Estratégico institucional. Adicionalmente, la Escuela tiene autonomía para ejecutar su presupuesto de acuerdo con lo planificado para el período presupuestario.

- Los mecanismos de información de la carrera responden a las políticas institucionales y satisfacen los requerimientos para un funcionamiento adecuado. Durante la visita de evaluación externa se constató un alto nivel de compromiso con el proyecto educativo por parte de los directivos, docentes, administrativos y alumnos.
- La Carrera dispone de un equipo de gestión y de académicos calificados, cuya calidad profesional y humana es reconocida por los diferentes actores consultados.
- Según lo establecido en el Reglamento Docente y sobre la base del perfil docente definido y lineamientos establecidos en el Programa Instruccional de cada Asignatura (PIA), se realiza el proceso de reclutamiento y selección de profesores. De esta forma, el proceso de selección docente contempla una entrevista con el Director de carrera y otra con el Sub-Director académico de la sede, además de la realización de una clase simulada en la cual participan el coordinador de la Unidad de Apoyo Pedagógico, el Director de carrera y otro docente de la especialidad.
- Existe un proceso de inducción, denominado taller de inducción al proyecto educativo, en el cual los docentes reciben los lineamientos institucionales. Adicionalmente, los docentes son acompañados durante todo el primer semestre y cada vez que sea necesario a través de la asesoría metodológica de la Unidad de Apoyo Pedagógico de cada sede.
- La Carrera presenta un cuerpo de profesores adecuado en número y composición, y satisface las necesidades académicas de cada sede. En las reuniones sostenidas con los profesores de cada sede se evidenció la existencia de un cuerpo académico calificado, con experiencia en

temas técnicos, especialmente el área frutícola, riego (Quillota), enología y sanidad vegetal. Todas estas áreas constituyen aspectos clave en el desarrollo de los egresados que se desempeñan en la zona central de Chile. La mayor parte de los docentes son contratados a plazo fijo (marzo a diciembre) y existe una jerarquización académica definida, que establece deberes y derechos para todos los docentes, independientemente del tipo de contrato.

- La Carrera evalúa periódicamente a sus profesores a través de una encuesta de desempeño administrada a los alumnos y mediante una evaluación de los docentes, cuyos resultados orientan a los directivos respecto de la toma de decisiones para implementar acciones remediales de apoyo y de renovación de contratos. Esta evaluación periódica permite asegurar el cumplimiento del perfil del cuerpo académico.
- Las inquietudes de los alumnos son canalizadas a través del Director de carrera y de los coordinadores académicos respectivos, principalmente de manera personal. En base a la información recopilada durante la visita de evaluación externa y los antecedentes disponibles en el informe de autoevaluación y sus anexos, no se identificó una estructura organizacional de representación estudiantil.
- El personal administrativo y técnico de la carrera satisface adecuadamente los requerimientos en cantidad e idoneidad.
- La infraestructura y el equipamiento disponibles son adecuados y están acordes con las exigencias docentes. Existen salas de clases y laboratorios centrales para desarrollar adecuadamente el plan de estudio, tanto en las sedes de Santiago como de Valparaíso. En relación con las instalaciones específicas disponibles en los centros tecnológicos

de Quillota y Pirque, existen cultivos asociados a la localización geográfica de los centros. En ambos centros se aprecia un marcado énfasis en la enseñanza de sistemas de riego, cuyo conocimiento y aplicación será exigido crecientemente en la formación técnica del sector agropecuario. En este ámbito, la Carrera identifica la necesidad de definir un estándar mínimo para la implementación y operación de un Centro Tecnológico. Por ello, el plan de mejora incluye acciones tendientes a definir dicho estándar.

- Respecto de las bibliotecas, en las sedes se constata la existencia de bibliografía de buen nivel en cantidad y calidad. Los alumnos reconocen que existe una respuesta rápida y eficiente a la adquisición de nuevos libros o material de estudio. Los recursos están permanentemente actualizados, tanto a nivel de las colecciones como de la tecnología y de la infraestructura.
- Con base en los antecedentes recopilados en la visita de evaluación externa, se identifica que existe un número aceptable de computadores, que la infraestructura de casino y baños es adecuada y que se valora positivamente el esfuerzo por ampliar las zonas de recreación de los estudiantes.
- En síntesis, la dimensión condiciones de operación se encuentra en un nivel *adecuado*, ya que existe un conjunto de criterios que cubren los aspectos fundamentales para asegurar la calidad y viabilidad de la Carrera y se orientan al cumplimiento de sus propósitos y objetivos declarados.

c) Capacidad de Autorregulación

- La Escuela de Recursos Naturales, en la cual se encuentra inserta la Carrera, posee un plan de desarrollo estratégico para el período 2011-2015. A su vez, la Carrera cuenta con una definición clara de la misión y visión y una adecuada definición de los propósitos. Lo anterior está respaldado en documentos oficiales como el proyecto educativo, el plan de desarrollo estratégico institucional y el plan de desarrollo de la carrera. Respecto de lo anterior, se reconoce que algunos integrantes incorporados recientemente a la Carrera conocen parcialmente el avance de los resultados, metas y objetivos vinculados al plan estratégico. Por ello, el plan de mejora incluye acciones para facilitar la inducción al plan de desarrollo estratégico de los docentes y administrativos.
- Para evaluar y medir los resultados del plan estratégico se utilizan distintos mecanismos. Entre éstos se encuentran: a) el nivel de empleabilidad de los egresados, b) la efectividad docente (indicadores de aprobación en procesos de evaluaciones transversales), c) la encuesta de evaluación de asignatura, d) la evaluación jerárquica, e) la evaluación de las prácticas profesionales y laborales, y f) la encuesta de servicios. Los resultados del análisis de estos mecanismos se utilizan para aplicar cada semestre las medidas correctivas correspondientes.
- La Carrera dispone de una reglamentación clara y conocida que regula el funcionamiento y los procesos propios de la gestión institucional, los cuales son comunicados a través del sitio web institucional y de material impreso, entre otros. No obstante, la Carrera identifica la necesidad de mejorar la difusión de los procedimientos de organización y gestión en los distintos niveles de operación. Para ello, el plan de mejora incluye

actividades tendientes a difundir el organigrama, las funciones, los estándares y los protocolos de la carrera.

- La Carrera dispone de la estructura organizacional que permite un desarrollo aceptable de la actividad académica y la aplicación de los distintos reglamentos (Estándares de Equipamiento de Laboratorios y Planta Académica, Reglamento General de la Institución, Manual de Admisión y Beneficios Estudiantiles, Reglamento Académico de los Alumnos de la Institución, Disposiciones Reglamentarias de Evaluación), además de los programas académicos y administrativos.
- La Institución cuenta con un sitio web a través del cual la opinión pública se informa sobre los propósitos y las actividades institucionales, de las Escuelas y de las carreras. La opinión pública también se informa del quehacer institucional mediante las ferias laborales y la difusión que se realiza en los medios. El sitio web también permite difundir información relevante y fidedigna para los alumnos, docentes, ex-alumnos.
- El informe desarrolla todos los aspectos a considerar en el proceso de acreditación, incluyendo un estudio crítico y analítico de las fortalezas y debilidades detectadas. Las debilidades identificadas son abordadas en el plan de mejora e incluyen medidas vinculadas a diversos objetivos estratégicos (incrementar la efectividad del proceso educativo, potenciar la empleabilidad de los egresados, fortalecer el modelo de gestión).
- El informe se estructura en forma clara y sistemática dando respuesta a los criterios de acreditación pertinentes para las carreras conducentes al Título Técnico de Nivel Superior.
- Según los antecedentes provistos en el informe de autoevaluación, en sus anexos y la evidencia registrada en la visita de evaluación externa,

la Carrera muestra avances con respecto a la acreditación anterior en los siguientes aspectos: a) la revisión formal y sistemática del Perfil de Egreso, b) la explicitación de las horas teóricas y prácticas en los programas de asignatura y la entrega de certificaciones académicas a los alumnos, c) la ampliación de los mecanismos de apoyo al progreso de los alumnos, d) la sistematización en la revisión y ajuste de los programas de asignatura, e) las actividades prácticas contempladas en la malla curricular, f) la recopilación de información sobre el desempeño de los titulados, g) la integración de la comunidad en actividades alineadas con el logro del plan de desarrollo de la Escuela y h) la sistematización en la evaluación de los propósitos.

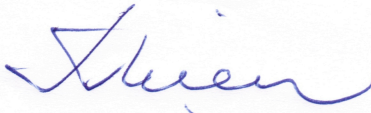
- En resumen, la dimensión capacidad de autorregulación se encuentra en un nivel *óptimo* ya que existe un conjunto de criterios que cubren la totalidad de los aspectos requeridos para asegurar la viabilidad y sustentabilidad de la carrera o programa, los cuales están orientados al cumplimiento de sus propósitos.

POR LO TANTO,

8. Analizados la totalidad de los antecedentes señalados previamente, el Consejo de Acreditación del área de Recursos Naturales de la Agencia Acreditadora de Chile resuelve:

- a. Acreditar por **6 años**, a partir de esta fecha, la Carrera de Técnico Agrícola del Instituto Profesional DUOC UC, que conduce al título de Técnico Agrícola, impartida en las sedes Santiago (Puente Alto y San Bernardo) y Valparaíso, en jornada Diurna y modalidad Presencial.

- b. Que en el plazo señalado, la Carrera de Técnico Agrícola del Instituto Profesional DUOC UC 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.



Sergio Thiers Silva

**DIRECTOR DE PROCESOS Y AUTOEVALUACIÓN
AGENCIA ACREDITADORA DE CHILE A&C S.A.**



Álvaro Vial Gaete

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