

ACUERDO DE ACREDITACIÓN N° 574

**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**

DICIEMBRE 2017

ACUERDO DE ACREDITACIÓN N° 574

Carrera de Técnico en Administración de Recursos Humanos

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 14 de diciembre de 2017, la Comisión acordó lo siguiente:

TENIENDO PRESENTE:

1. Que esta resolución se emite en virtud de la autorización otorgada por la Comisión Nacional de Acreditación, según las resoluciones de procesos de autorización de agencias N° 120 de fecha 23 de marzo de 2016 y N° 127 de fecha 14 de junio de 2016, de acuerdo a la Ley N° 20.129 y las resoluciones exentas DJ N° 013-4 y N° 016-4.
2. Que la Carrera de Técnico en Administración de Recursos Humanos del Centro de Formación Técnica Santo Tomás se somete en forma voluntaria al sistema de acreditación de carreras administrado por la Agencia Acreditadora de Chile.
3. El Contrato de Prestación de Servicios, de fecha 27 de junio de 2017, firmado por los representantes legales de ambas instituciones.
4. 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.

5. El Informe de Autoevaluación de la Carrera de Técnico en Administración de Recursos Humanos del Centro de Formación Técnica Santo Tomás, presentado con fecha 22 de agosto de 2017.
6. El Informe del Comité de Pares Evaluadores, realizado como consecuencia de la visita efectuada los días 16, 17, 18 y 19 de octubre de 2017 y enviado a la institución con fecha 07 de noviembre de 2017.
7. Los Comentarios de la Carrera, de fecha 27 de noviembre de 2017, en respuesta al Informe de Visita de los Pares Evaluadores de la Agencia Acreditadora de Chile.

CONSIDERANDO

8. 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:

1. DIMENSIÓN PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS

El Perfil de Egreso ha sido definido de manera conveniente y clara empleando paneles de expertos y del análisis del campo ocupacional tanto en sus contenidos, como en sus competencias, habilidades y actitudes, dando origen al Plan de Estudios correspondiente. Existe consistencia entre dicho perfil, el currículo y las estrategias pedagógicas. Es coherente con la misión institucional y con la naturaleza y el proyecto académico.

El Perfil de Egreso señala que: “El Técnico en Administración de RRHH es un profesional con formación en las áreas de la administración de recursos humanos, manejo de las relaciones laborales, remuneraciones, reclutamiento,

selección, capacitación, planes de seguridad e higiene laboral, descripción y evaluación de cargos, entre otros.”

El Plan de Estudios, en virtud del proceso de elaboración del Perfil de Egreso, es consistente y responde de forma efectiva a los requerimientos del mundo laboral. Los programas de las diversas asignaturas han sido elaborados de manera consistente con el Plan. En general, se evidencia un manejo sólido del enfoque basado en competencias.

El Plan de Estudios tiene una orientación eminentemente práctica que facilita la integración de estudiantes a equipos de trabajo y disposición favorable para adaptarse y manejar situaciones emergentes, lo que es muy valorado por los distintos empleadores consultados.

El diseño del Plan de Estudios responde a un modelo estructurado de desarrollo curricular e instruccional que permite a la institución generar las competencias según se requieran.

Las competencias esperadas asociadas al perfil de egreso son genéricas y específicas. Sin embargo, su formulación se realiza en términos de objetivos.

El plan de estudios contempla las actividades de: formación básica, formación general, formación específica y práctica laboral.

El Plan de Estudios muestra una descripción de los conocimientos, habilidades, actitudes, que se espera desarrollar en los estudiantes a través de las asignaturas, respondiendo con claridad a los requerimientos del perfil de egreso.

El plan contempla 28 ramos que constituyen el “core” de la carrera y un ramo de práctica, con un total de 2.580 horas pedagógicas en un periodo académico de cinco semestres. La Práctica Laboral es de 600 horas pedagógicas. Finalmente, se contempla un Examen de Titulación

Los programas de las diferentes asignaturas han sido elaborados de manera consistente con el Plan y llevan al logro del Perfil de Egreso, existiendo una descripción clara de los conocimientos, habilidades, actitudes y competencias que se espera desarrollar en los estudiantes a través de dichas asignaturas.

En cada asignatura se enfatiza en el estudiante aspectos éticos relativos a la profesión y su quehacer.

La carrera ha establecido criterios claros de admisión, apropiados y congruentes con el resto de las carreras del CFTST y su plan de estudios. Los requisitos de ingreso son Licencia de Enseñanza Media y concentración de notas.

El grupo de estudiantes que ingresa a la Carrera presenta diferencias en su formación previa. Las brechas de conocimientos que se producen son resueltas mediante acciones remediales que cubren tanto aspecto técnicos como de desarrollo personal. Esto se desarrolla a través de tutorías personalizadas, llevadas a cabo en los Centros de Aprendizaje, existentes en todas las sedes visitadas.

Las referencias bibliográficas indicadas en los programas de estudio se consideran adecuadas en relación con la profundidad y diversidad que señalan los contenidos de las Unidades de Aprendizaje respectivas.

Los estudiantes diurnos (están iniciando el segundo año) señalan desconocer el proceso de titulación, mientras que los estudiantes vespertinos (también iniciando segundo año) señalan, cerca de un 80% tener claridad sobre este proceso.

En lo general, se evidencia que los métodos aplicados y la duración de las asignaturas son apropiados y suficientes para que los estudiantes adquieran las competencias que se han definido para la Carrera.

Los alumnos son evaluados mediante pruebas parciales y examen final. Los trabajos y controles de lectura quedan a criterio de cada docente. El Comité de

Pares pudo constatar que, prácticamente en todas las asignaturas, hay un uso intensivo de preguntas de desarrollo y casos que favorecen el desarrollo de la habilidad de expresión escrita que la carrera se propone reforzar.

La estructura curricular satisface las expectativas de los estudiantes, quienes consideran que la Malla es adecuada.

EFFECTIVIDAD DEL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

La Carrera cuenta con mecanismos de evaluación aplicados a los estudiantes que permiten establecer los avances de los estudiantes en forma individual y transversalmente a través de exámenes nacionales, donde alumnos de diferentes sedes y secciones se someten a evaluaciones equivalentes. Esta metodología busca medir la progresión de los estudiantes y el logro de los objetivos planteados en el Plan de Estudios.

Hay preocupación por la continuidad de los alumnos dentro de la Carrera. La deserción desde el punto de vista académico es baja y la existente se debe fundamentalmente a motivos económicos. El segundo factor de deserción corresponde a cuestiones personales o vocacionales.

Los índices de progresión son aceptables, más aun considerando el perfil de ingreso de los estudiantes. En efecto, la titulación oportuna bordea el 37%, la aprobación está cerca del 87% y la duración efectiva de la carrera es cercana a 5,3 semestres.

Las cifras de deserción son inferiores a las del promedio nacional cuya medición la realiza el Consejo Nacional de Educación Superior. La Carrera aplica un sistema de detección y apoyo a los estudiantes para colaborar en la solución de situaciones familiares y/o económica.

Las sedes cuentan con centros de aprendizaje para fortalecer las áreas deficitarias de los estudiantes en riesgo de deserción por motivos académicos. Son muy valorados por los estudiantes.

Con el propósito de mejorar los indicadores de retención, el CFTST desarrolló durante el año 2015 un modelo predictivo de comportamiento de los alumnos frente a la retención, implementando un sistema móvil de alerta temprana y una matriz de estrategias de intervención, denominado Sistema de Retención.

El Sistema se implementó en 2016, como apoyo académico vinculado con la gestión de la retención, junto con la implementación de acciones de intervención que se inician en la Semana Cero y continúan durante su primer año de estudio.

La carrera muestra diversos mecanismos de apoyo para los estudiantes. Se pueden destacar los siguientes: Talleres obligatorios para los alumnos de primer año que no aprueben el test de suficiencia en Matemáticas y Lenguaje y Comunicación. Además hay una política de apoyo y asesoría financiera a través de becas, créditos y bolsa de trabajo para los estudiantes. Ayudantías en aquellos casos en que los promedios de nota del curso sean bajas, o a petición del alumno, o del Profesor. Semana Cero: instancia inicial para el alumno nuevo, esta tiene como objetivo facilitar la inserción del estudiante al mundo de la educación superior, en particular al CFTST

En cuanto a mecanismos para conocer el grado de satisfacción de los estudiantes con el profesor, la Carrera aplica la Encuesta Docente. Esta encuesta mide: dominio del tema, capacidad pedagógica, responsabilidad laboral y evaluación general de la labor formativa.

RESULTADOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN

La Institución cuenta con un sistema y mecanismos de información, con registros formales del proceso de enseñanza-aprendizaje. De manera

complementaria, los alumnos tienen información vía intranet para acceder a notas, material de apoyo a la enseñanza, información financiera, sistema de mensajería profesor-alumno, etc.

Este registro de información permite disponer de importantes datos para evaluar avances y comparaciones cuando sea necesario y con la combinación de variables que se requiera.

Si bien la Carrera declara no contar con un sistema propio de seguimiento sistemático de egresados, expresa en el informe de autoevaluación que la institución cuenta con una unidad denominada CREA Empleo egresados, donde ofrece diferentes servicios para apoyarlos a encontrar empleo.

Sin perjuicio de lo anterior, se apreció la necesidad de contar con un sistema de mayor formalización y profundidad de seguimiento de los egresados, manteniendo una relación estable y periódica y poder contar con información estadística precisa y definida del universo de egresados tales como: situación laboral, remuneraciones, tipos de contratos, tipos de empleo, estabilidad laboral y períodos de inserción laboral.

VINCULACIÓN CON EL MEDIO

La Carrera declara sistematicidad, formalidad y periodicidad en la vinculación con el medio, a través de la implementación de Consejos Empresariales de la carrera. Existe una participación activa en Ferias Laborales, Mercado Laboral, Semana del CFTST (olimpiadas, Fiestas Patrias, y otras actividades que se organizan en sedes).

Se pudo observar que, en general, en el CFTST, los docentes participan en diversos seminarios y conferencias organizadas por otras instituciones.

Se realizan reuniones, charlas, conferencias en que los expositores externos presentan sus experiencias empresariales en diferentes áreas de la profesión. Es una actividad muy incipiente.

Se efectúan Ferias Laborales que permite a los egresados acceder a ofertas laborales

La Carrera no ha establecido un proceso regular de participación del sector profesional en materias de planificación, desarrollo o revisión de contenidos del Plan de Estudios. Los docentes de la Carrera habitualmente entregan opiniones y recomendaciones destinadas a mejorar el currículum de la Carrera.

El Instituto profesional Santo Tomás obtuvo la certificación internacional como Partner Académico y Training Center AVID. Ello contribuye y retroalimenta la labor de docencia.

FORTALEZAS DEL PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS:

1. Existe coherencia de los propósitos, misión y visión declarados en los diferentes niveles Institucionales, CFTST y la carrera.
2. Se constató que existe un perfil de egreso explícito, validado, revisado y actualizado periódicamente por los órganos colegiados competentes.
3. Hay correspondencia entre la estructura curricular y el perfil de egreso.
4. La estructura del plan de estudios se basa en una malla curricular actualizada, compuesta por 17 ramos “core”, 1 de práctica, 4 de Formación Básica y 7 de Formación General; en total, 29 cursos y 2.580 horas pedagógicas, abarcando razonablemente la oferta de valor de la carrera, que refuerzan la integralidad declarada y fomentan el intercambio y la autonomía en los estudiantes.

5. Existen garantías explícitas y estándares definidos en torno a condiciones homologas en el desarrollo de las asignaturas que conforman el plan de estudios que se implementa en las distintas sedes, lo que permite garantizar el perfil de egreso único.
6. La comisión reconoce la existencia de una política definida por el CFTST y por la unidad en lo que se refiere a promocionar los valores y vinculación con el medio.
7. Se cuenta con un sistema de seguimiento de egresados a nivel Institucional.
8. En las sedes visitadas, el Comité de Pares pudo advertir que se habían iniciado los Consejos Asesores de Empleadores, según se verificó en las actas correspondientes, lo que permite augurar buena retroalimentación respecto de la realidad laboral que enfrentarán los alumnos en el futuro próximo.
9. Se apreció una relación estable y periódica con el sector de empleadores como pares externos, Son profesionales de calidad y experiencia reconocida que forman parte de un comité empresarial.

DEBILIDADES DEL PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS

1. 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.

2. No se constata una metodología sujeta a protocolos y debidamente normada que asegure la revisión y actualización periódica y sistemática del perfil de egreso.
3. Se apreció la necesidad de contar con un sistema de mayor formalización y profundidad de seguimiento de los egresados.
4. No se observan mecanismos sistemáticos y estructurados que le permitan garantizar una vinculación permanente con sus egresados y titulados, así como un seguimiento de estos, y la débiles redes laborales entre estos.
5. Se apreció la necesidad de desarrollar una relación estable y periódica con el sector de empleadores como pares externos. Cabe señalar que se ha prescindido de las evidencias presentadas de empleadores y egresados, porque su reducido número y disparidad de evidencia entre las sedes visitadas no permite extrapolar sus percepciones.

2. DIMENSIÓN CONDICIONES DE OPERACIÓN

La estructura institucional es de carácter matricial. Por una parte, está la estructura académica que diseña e imparte el programa académico, y la estructura administrativa que provee de los recursos necesarios para el desempeño de las actividades académicas.

Los órganos ejecutivos y los organismos colegiados actúan con la debida independencia en el desempeño de sus funciones.

El área tiene presencia en 22 sedes desde Arica a Punta Arenas. El Director Nacional de Área de Administración cuenta con la colaboración de una serie de órganos colegiados (Comité Académico, Consejo de Sede, etc.), conformado a partir de los Jefes de Carrera de cada una de las Sedes.

El CFTST actúa como eje ordenador de las carreras de su competencia. Tiene bajo su dirección las Secretarías Académica y la de Estudios que se encargan

de dirigir y supervisar la provisión del (los) programa (s) de estudio a su cargo conforme al Plan de Estudios establecido por la escuela, los planes de trabajo de la escuela y las políticas institucionales.

Las funciones del equipo directivo están definidas con claridad. Los directivos presentan las calificaciones necesarias para desempeñar de manera eficaz y eficiente los cargos que ocupan. Han adquirido experiencia en diversos niveles de gestión de la Carrera y, en lo profesional, cuentan con los antecedentes apropiados para gestionar sus áreas con efectividad.

El cuerpo directivo está integrado por un equipo involucrado y comprometido con el proyecto.

Los directivos tienen las calificaciones necesarias para desempeñar de manera eficaz y eficiente los cargos que ocupan. Han adquirido experiencia en diversos niveles de gestión de la Carrera y, en lo profesional, cuentan con los antecedentes apropiados para gestionar sus áreas con efectividad.

La Carrera cuenta con un excelente cuerpo académico, capacitado, vinculado con el medio y muy motivado. Se valora que el cuerpo docente se encuentre activo en el ámbito laboral. Se percibe un buen clima laboral.

Los alumnos reconocen el buen nivel de los docentes y valoran el tener la oportunidad de recorrer las diferentes asignaturas con distintos profesores y por ende recibir variadas visiones y enseñanzas.

Los docentes tienen diferentes instancias para participar en la carrera.

Además, participan en reuniones de la carrera, en procesos de actualización curricular, en el proceso de autoevaluación, en programas de capacitación Institucional, en el desarrollo de instrumentos y materiales instruccionales y curriculares.

La participación en las encuestas de los alumnos ha sido amplia, lo que ha permitido adquirir un buen conocimiento de sus percepciones en cuanto a la carrera y sus fortalezas, debilidades y perspectivas.

Cabe señalar que existe transparencia en los actos académicos y administrativos y que se refleja fielmente en la amplia socialización de las decisiones normales que toman los cuerpos directivos y docentes y administrativos.

Los estudiantes tienen rápido acceso a docentes y directivos de la Carrera, cuando plantean problemas que creen necesario resolver.

Se constata que existen buenas relaciones entre los profesores y el positivo clima laboral observado entre los colegas / institución / estudiantes.

Los titulados manifiestan haber tenido y seguir teniendo buenas relaciones con sus profesores y con la Carrera.

La Carrera cuenta con mecanismos que le permiten identificar y comprobar, cuando es necesario, condiciones de estabilidad y viabilidad financiera, así como solvencia para un funcionamiento normal de la Carrera.

Existen mecanismos apropiados que organizan el presupuesto y llevan un control presupuestario.

La dotación y dedicación del equipo de profesores es suficiente para cumplir con las necesidades de docencia de asignaturas teóricas y prácticas del Plan de Estudios.

El cuerpo docente de la Carrera tiene calificaciones académicas, especializaciones y experiencia profesional muy adecuadas para el ejercicio de sus funciones.

Se aplica un proceso de provisión docente estandarizado que se basa en la combinación de calidad profesional y pertenencia al medio laboral, siendo deseable además que cuenten con experiencia docente. Los criterios de

postulación, selección, integración y evaluación de los académicos se encuentran definidos por políticas y normas que regulan la conformación del recurso humano, los que son conocidos por la comunidad académica.

La Carrera cuenta con un equipo de personal administrativo que es evaluado positivamente por todos los estamentos de la Carrera, lo que facilita y potencia el trabajo académico de los profesores.

La Carrera aplica dos mecanismos de evaluación docente, la evaluación de los estudiantes en forma semestral, cuyos resultados son comunicados por la Jefatura de Carrera a cada profesor y, en segundo lugar, la encuesta de evaluación del docente, que se lleva a cabo en forma electrónica cada semestre y que recoge información acerca de la calidad del Plan de Estudios y los programas de asignatura.

El personal docente que se incorpora a la Carrera tiene la oportunidad de perfeccionarse en el proceso de enseñanza.

Los profesores tienen programas de perfeccionamiento, que se realizan mediante talleres de capacitación pedagógica, además de becas. Además se cuenta con diplomados en docencia, estímulos y premios de excelencia docente..

Como política de perfeccionamiento del cuerpo docente, la Carrera aplica un Programa de Perfeccionamiento Docente Institucional establecido por la institución, que ofrece el Diplomado de Pedagogía para la Educación Superior.

Las actividades de formación de docentes centra su atención en Cursos de Capacitación en diversos tópicos pedagógicos, con la participación de la mayoría de los docentes, sean estos de jornada completa o part-time.

Los docentes de la Carrera están vinculados con el medio profesional. El Comité de Pares observó que los docentes se desempeñan en diversas áreas en el

campo laboral relacionado. Esto da una garantía de pertinencia del trabajo docente respecto de la realidad profesional y características del ámbito laboral.

INFRAESTRUCTURA, APOYO TÉCNICO Y RECURSOS PARA LA ENSEÑANZA

La dotación de recursos materiales es suficiente para atender a la totalidad de los estudiantes de la Carrera. Asimismo, la calidad del equipamiento y las instalaciones son apropiadas para satisfacer las demandas de los estudiantes.

Algunos equipamientos computacionales son compartidos entre la docencia y la experimentación extra-aula. El equipamiento computacional está actualizado, en lo que se refiere a hardware.

Se utiliza el software world class SAP, que es el ERP más utilizado y más adecuado para preparar a los estudiantes, contando con las posibilidades técnicas que encontrarán posteriormente en el mundo laboral.

A partir del año 2014, la carrera suscribe un convenio con la empresa líder mundial en software, ERP SAP Education, con el objetivo de incorporar a las actividades académicas el software SAP-GUI. Este convenio permite a Santo Tomás utilizar el software con fines de docencia e investigación.

La dotación de recursos materiales es suficiente en cantidad para atender la cantidad de estudiantes de la Carrera. Asimismo, la calidad del equipamiento y las instalaciones son apropiadas para satisfacer las demandas de los estudiantes.

En lo que respecta a salas de clases para los aspectos teóricos, la Carrera dispone de diversas salas especializadas para atender la docencia, con dotación de equipamiento adecuada. Las salas que se ocupan para laboratorios de computación están dotadas del equipamiento en número y calidad óptima.

En cuanto a recursos de biblioteca la institución cuenta con un Servicio de Bibliotecas que conecta las instalaciones de las Sedes. También se dispone de una Videoteca de reciente implementación en todas las sedes donde se imparte la Carrera. Asimismo, la Carrera interactúa con otras Sedes cuando los estudiantes requieren materiales no disponibles localmente.

MECANISMOS PARA REPOSICIÓN Y ACTUALIZACIÓN

La Carrera se preocupa en forma permanente de la renovación de equipamiento y mejoramiento de las instalaciones. El hecho de disponer de equipamiento actualizado y comparable con los recursos habituales en el mundo laboral es una de las garantías de calidad en la formación del estudiante.

Existen mecanismos formales para la adquisición de material bibliográfico, los que son requeridos por el Director Nacional de Área, de acuerdo a los niveles de progresión en que se encuentra la Carrera.

FORTALEZAS DE LAS CONDICIONES DE OPERACIÓN:

1. La carrera cuenta con un cuerpo docente adecuado en número, formación e idoneidad para el cumplimiento del plan de estudios.
2. La institución ofrece un programa de perfeccionamiento para los docentes mediante cursos y apoyo en Formación Pedagógica y actualización profesional.
3. La carrera cuenta con una estructura adecuada a los requerimientos que le son propios, existiendo normativas que regulan las diversas funciones y las interacciones mandatadas por la orgánica institucional.

4. La situación financiera de la institución es ordenada y estable, al igual que su esquema administrativo, de manera que no representan obstáculo alguno al cumplimiento de sus objetivos.
5. El cuerpo directivo exhibe una calificación acorde a los requerimientos tanto funcionales como orgánicos, permitiendo el normal desarrollo de las tareas requeridas por el proyecto educativo. Se contempla la participación decisional y asignación de recursos con el concurso de todas las instancias, por la vía de reuniones y misivas que hacen presente las observaciones y las necesidades.
6. Se advierte un adecuado número de docentes con las calificaciones necesarias para el cumplimiento del Proyecto Educativo e Institucional. Existe capacitación, mediante un Diplomado, para la formación de docentes.
7. La institución pone a disposición de la carrera los recursos necesarios para materializar las diversas acciones de apoyo al proceso formativo. La carrera logra homogeneidad y sistematización de los recursos de apoyo a la docencia, recursos de aprendizaje y software en todas las sedes en las que se imparte, como es el caso de SAP, software de clase mundial, lo que permite a los egresados conocer el funcionamiento de este ERP. Existe el Kit didáctico, como modelo de diseño de programas y planes de asignatura, siendo desarrollados y evaluados por docentes de diferentes sedes, permitiendo una participación de la comunidad docente.

DEBILIDADES DE LAS CONDICIONES DE OPERACIÓN:

1. La cantidad de académicos jornada completa no es suficiente para abordar otros proyectos que vayan en apoyo al desarrollo de la carrera, como son las actividades de extensión y vinculación con el medio.

2. Existe disparidad en la programación académica en la modalidad vespertino. 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.

3. DIMENSIÓN CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN

PROPÓSITOS

Están claramente definidos los propósitos de la Carrera. Éstos están expresados en forma de metas y objetivos verificables. Los propósitos son compartidos por todos los miembros de la Carrera y se difunden en diversas instancias a toda la comunidad.

La Carrera conoce cabalmente el medio laboral en que se inserta. Este conocimiento se mantiene actualizado ya que la mayoría de los docentes trabaja en el medio profesional

La Carrera mantiene información actualizada acerca del desarrollo de la misma.

La Carrera está consciente de los avances de su actividad de formación y conoce el grado en que está logrando sus propósitos. De la misma manera se tienen presente las fortalezas y debilidades del proceso académico y de los demás aspectos concernientes a la Carrera, como por ejemplo el grado de logro de las competencias del Plan de Estudios. La estrategia institucional de mejora continua proporciona planes de acción y las vías de correcciones de las debilidades y aspectos a mejorar. La metodología de formación por competencias facilita una mirada introspectiva, de adecuada objetividad.

INTEGRIDAD

Los propósitos y objetivos de la Carrera orientan a la gestión de manera efectiva y clara; las decisiones que se adoptan en las unidades académicas permiten que las actividades que se emprenden proporcionen un resultado consistente y académicamente satisfactorio.

En particular, se debe anotar que tanto la Misión y la Visión institucional como el Proyecto Educativo y el Modelo Pedagógico le entregan la suficiente homogeneidad que se requiere y aseguran su consistencia.

Las decisiones que se adoptan en la Carrera se gestionan en la información que se obtiene con la necesaria consistencia y que se origina a partir del Plan de Estudios y de la gestión administrativa.

Existen procedimientos adecuados y conocidos para organizar y llevar a cabo los procesos relativos a la toma de decisiones en los distintos niveles de operación.

La información que se entrega a los estudiantes y a los profesores, en lo que se pudo advertir, es consecuente con la gestión realizada y las definiciones de orden docente que de manera uniforme se mantienen.

La estructura organizacional de la Carrera responde a un modelo matricial en el cual los aspectos decisionales de orden estratégico y macro residen en las unidades centrales, en tanto que los operacionales son aplicados por las Sedes.

Ello requiere para su eficiente gestión un adecuado sistema de información, lo que fue posible de verificar básicamente por los resultados observados.

Existe una reglamentación completa de los derechos y deberes de académicos y estudiantes que regula el funcionamiento y los procesos propios de la gestión de la carrera. Es fácil encontrar similares respuestas en las distintas sedes por cuanto la reglamentación se cumple a cabalidad.

PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN

El proceso de autoevaluación considera cifras y conclusiones de orden general o de promedio, lo que debió ser ponderado en las visitas a las sedes, encontrándose algunas dificultades como la relativa a los aspectos bibliográficos, por ejemplo en la Sede de Copiapó.

Directivos, docentes, estudiantes, egresados/titulados y empleadores participaron en las encuestas para el desarrollo del informe. Se recogió información desde todos los sectores y se completaron los cuestionarios de acuerdo con las recomendaciones y formularios de la Comisión Nacional de Acreditación. Sin embargo, existe cierto desconocimiento y baja socialización en el proceso general de autoevaluación.

Los Planes de Mejoras indican fechas de cumplimiento para los años 2018 y 2019.

FORTALEZAS DE LA CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN:

1. Se considera que la batería de preguntas formuladas a los docentes y a los estudiantes se condice con los propósitos y objetivos de la carrera.
2. Las respuestas entregadas por estos dos estamentos son muy satisfactorias, ya que promedian entre el 80% y el 90%.

DEBILIDADES DE LA CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN:

1. 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.

POR LO TANTO,

9. 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 la Carrera de Técnico en Administración de Recursos Humanos del Centro de Formación Técnica Santo Tomás, que conduce al título de Técnico de Nivel Superior en Administración de Recursos Humanos, por un plazo de **3 años**, desde el 14 de diciembre de 2017 hasta el **14 de diciembre de 2020**.

b. Detalle sedes, jornadas y modalidades:

- Antofagasta; Vespertina; Presencial
- Concepción; Vespertina; Presencial
- Copiapó; Vespertina; Presencial
- Estación Central; Diurna; Presencial
- Estación Central; Vespertina; Presencial
- Puente Alto; Vespertina; Presencial
- Punta Arenas; Diurna; Presencial
- San Joaquín; Diurna; Presencial
- Santiago; Vespertina; Presencial

c. Que en el plazo señalado, la Carrera de Técnico en Administración de Recursos Humanos del Centro de Formación Técnica Santo Tomás 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.

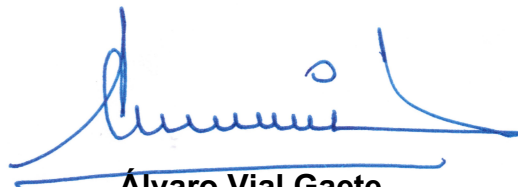
La institución podrá reponer la decisión de acreditación adoptada por este Consejo, según los procedimientos de la Agencia.

La Carrera tendrá la responsabilidad de informar los cambios en su oferta académica.



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.**