

ACUERDO DE ACREDITACIÓN N° 576

**CARRERA DE TÉCNICO EN LABORATORIO CLÍNICO, BANCO DE
SANGRE E IMAGENOLÓGÍA**

CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA SANTO TOMÁS

**SEDES ANTOFAGASTA, IQUIQUE, OSORNO, PUENTE ALTO,
PUERTO MONTT, SANTIAGO, TEMUCO Y VALDIVIA**

DICIEMBRE 2017

ACUERDO DE ACREDITACIÓN N° 576

Carrera de Técnico en Laboratorio Clínico, Banco de Sangre e Imagenología

Centro de Formación Técnica Santo Tomás

En la sesión del Consejo de Acreditación del área de Salud de la Agencia Acreditadora de Chile, de fecha 21 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 Laboratorio Clínico, Banco de Sangre e Imagenología 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 Laboratorio Clínico, Banco de Sangre e Imagenología 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 23, 24, 25 y 26 de octubre de 2017 y enviado a la institución con fecha 09 de noviembre de 2017.
7. Los Comentarios de la Carrera, de fecha 22 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:

A. PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS

Perfil de Egreso:

El Perfil de Egreso fue definido de manera satisfactoria y clara teniendo presente el sello formativo institucional, siendo validado por un panel de expertos con pautas de evaluación concordantes con el proyecto educativo y con lo esperado por el medio laboral. Está sujeto a verificación de su cumplimiento por medio de consulta anual a eventuales empleadores del Sistema de Salud, a cargo de los Jefes de Carrera. Es conocido por todos los estamentos (95% de docentes y 95,5% de estudiantes manifiestan conocerlo).

Plan de Estudios

El Plan de Estudios es consistente, con una progresión curricular lógica de las asignaturas y responde a los requerimientos del mundo laboral. Los programas de asignaturas fueron elaborados de manera consistente con el Plan y de acuerdo al modelo educativo institucional con enfoque basado en competencias, respondiendo a los principios, objetivos y competencias educacionales declarados.

El Plan de Estudios con una orientación eminentemente práctica, responde a los cambios tecnológicos y disciplinares, facilita la integración de los estudiantes a equipos de trabajo y para adaptarse y manejar situaciones emergentes en su trabajo, lo que se enriquece con prácticas curriculares y la práctica profesional, vinculando al alumno con el entorno laboral y el medio social. Ello está en concordancia con el enfoque basado en competencias que, además, permite generar mecanismos adecuados para evaluar la progresión y el logro del perfil de egreso. Esta fuerte orientación práctica es muy valorada entre los empleadores.

Los contenidos de las asignaturas son consistentes con el Perfil de Egreso de la Carrera y en sus programas se integran las capacidades y las actitudes a desarrollar, especificando los aprendizajes esperados y los criterios de evaluación, actividades asociadas y recursos didácticos para su desarrollo, entre ellos las referencias bibliográficas, la cuales son adecuadas y responden a los contenidos de las unidades de aprendizaje.

Los métodos pedagógicos descritos aparecen como apropiados y suficientes para adquirir las competencias definidas para la Carrera, siendo el aprender haciendo en forma práctica el concepto pedagógico fundamental que se aplica, accediendo tempranamente a laboratorios en las áreas de formación que comprende la carrera. Además, los estudiantes tienen la posibilidad de utilizar equipamiento y laboratorios en tiempos adicionales.

El cuerpo académico, integrado mayoritariamente por profesionales de la salud asociados a las áreas atingentes la Carrera, cumple adecuadamente con el perfil docente con capacitación pedagógica y técnica, tiene vinculación con el medio laboral. Se define como muy motivado, comprometido y preocupado por entregar una buena docencia y establecer una relación estrecha y cercana con los alumnos. Los alumnos reconocen el nivel de sus docentes valorando su ligazón con el mundo del trabajo como una oportunidad de recibir enseñanzas actualizadas.

El Perfil de Egreso y la Malla Curricular fueron actualizados el año 2014, considerando competencias genéricas y específicas de la Carrera, contando con paneles de expertos externos que entregaron insumos para su construcción y validación. La estructura curricular y la malla definida en el Plan satisfacen a los estudiantes, quienes las consideran adecuadas apropiadas para enfrentar el campo laboral.

Efectividad del proceso enseñanza aprendizaje

Los criterios y mecanismos de admisión de la Carrera están claramente establecido, son publicitados adecuadamente y se identifican en el Manual de Admisión de Santo Tomás. Para matricularse es necesario presentar la Licencia de Enseñanza Media y la Concentración de Notas de Enseñanza Media (NEM). No se exige la P.S.U. ni puntaje mínimo de postulación.

El ingreso a la Carrera es abierto, sin definir un perfil de ingreso determinado, observándose brechas de conocimiento en los estudiantes que se incorporan y que inciden en el desarrollo del Plan de Estudios. La Carrera intenta resolver estas brechas aplicando acciones académicas de nivelación y de apoyo a través de los Centros de Aprendizaje cubriendo aspectos técnicos, docentes y de desarrollo personal.

La Carrera cuenta con mecanismos de evaluación aplicados a los estudiantes e identificados en los programas de asignatura. Permiten establecer los avances individuales de los estudiantes. Sin embargo, los Pares Evaluadores constatan que estas evaluaciones no son homogéneas para todas las sedes y suelen no estar alineadas con el modelo pedagógico instruccional, careciendo de medición de formación basada en competencias. Estas falencias han sido identificadas por la carrera y están contempladas en el plan de mejora.

La evaluación transversal se verifica por exámenes nacionales aplicadas al fin de cada semestre en las asignaturas troncales a todas las sedes y secciones, con el objeto de cautelar la homogeneidad y de ser una instancia de mejora. No se indica cuántas ni cuáles son las asignaturas troncales, ni los resultados por sede en cada una de ellas. En el IAE solamente se consignan los resultados de la asignatura Microbiología Aplicada al Laboratorio. Cuando se identifican asignaturas críticas o no se obtiene un nivel de logro aceptable en estas evaluaciones, los Jefes de Carrera cuentan con herramientas de intervención (tutorías, remediales y apoyo de los Centros de Aprendizaje) para velar por el logro de las competencias y la buena progresión de los estudiantes. No se indica cuáles y cuántas son las asignaturas críticas por sede.

La Institución y la Carrera se preocupan por la retención y continuidad de los alumnos. La retención promedio al primer año (2016) es de 73,81% y disímil entre sedes, fluctuando entre 82,5% (Puente Alto) y 64% (Iquique). Las sedes Iquique y Valdivia presentan las tasas más bajas. La deserción se debe mayoritariamente a razones económicas y luego, a motivos personales o vocacionales.

Existe un trabajo sistemático, institucional y docente para corregir y apoyar a los estudiantes a superar las deficiencias o dificultades de desempeño. En el año 2015 el CFTST diseñó un modelo predictivo de comportamiento de los estudiantes frente a la retención, implementando un sistema dinámico de alerta

temprana y una matriz de estrategias de intervención denominado Sistema de Apoyo Académico. La experiencia en el año 2016 en la Carrera, demostró que el 71,4% de los estudiantes en riesgo logra mantenerse en el sistema y avanzar al 2° año (pág 72 IAE).

Prevalecen tasas de egreso y titulación bajas con promedios de las sedes de 53,21% y 50,00%, respectivamente, para la cohorte 2012 y de 45,72% y 37,55%, respectivamente, para la cohorte 2013 (pág. 74 IAE) con una brecha entre el número de egresados y titulados. El tiempo promedio de egreso por cohorte fluctúa entre 6,4 y 5,1 semestres (pág 75 IAE).

Para conocer el grado de satisfacción de los estudiantes, la Carrera aplica la medición institucional Encuesta Docente. Los docentes son retroalimentados por los Jefes de Carrera de manera periódica respecto a estos resultados.

La mayor parte del cuerpo docente son profesores a honorarios que están vinculados al mundo laboral de la disciplina. Los contratos de planta se concentran en las Jefaturas de Carreras. La Institución se preocupa de la formación docente y pedagógica de los profesores ofreciéndoles facilidades de perfeccionamiento en este ámbito a través de talleres, cursos cortos y diplomados, lo que es considerado de relevancia por los profesores. En el trienio 2013–2016, el 54,16% de los profesores participaron en actividades de formación y desarrollo (pág. 40 IAE).

Resultados del proceso de formación

La Institución cuenta con un sistema y mecanismos de información (sistema CLAS) con registros computarizados del proceso de enseñanza-aprendizaje. Este registro de información le permite a la Institución y a la Carrera disponer de datos estadísticos para evaluar avances, realizar comparaciones y cruces de información para el seguimiento de los procesos académicos, de gestión y

administrativos y financieros. También ha puesto a disposición de los estudiantes un sistema vía intranet para acceder a sus notas, material didáctico de apoyo, información financiera, sistema de mensajería profesor-alumno, etc.

Respecto de los titulados, aunque existe una política institucional, la carrera no ha conseguido todavía consolidar un proceso continuo, sistemático y permanente de vinculación con ellos.

La tasa de empleabilidad es del 78% al primer año (pág. 76 IAE).

Vinculación con el medio

La Carrera muestra un incipiente desarrollo de mecanismos de Vinculación con el Medio, en especial en el seguimiento y evaluación de resultados y de relaciones con empleadores. La vinculación con ellos responde a iniciativas individuales en cada sede, sin que se haya logrado establecer la sistematización del proceso.

El Programa de Perfeccionamiento Docente Institucional que proporcionan al cuerpo docente formación en metodologías instruccionales se considera un elemento de vinculación docente con el medio laboral dada la pertenencia de gran cantidad de profesores a este medio. Por otra parte, esta vinculación del docente con el medio profesional es un elemento facilitador de prácticas y de retroalimentación docente.

FORTALEZAS DEL PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS:

1. El Perfil de Egreso es conocido por todos los estamentos, fue definido teniendo presente el sello Tomista, validado por un panel de expertos de la disciplina. Da respuesta a los requerimientos del medio laboral. Está sujeto a verificación por medio de consulta anual a eventuales empleadores del Sistema de Salud.

2. El Plan de Estudios es consistente y responde a los requerimientos del mundo laboral y al modelo educativo institucional con enfoque basado en competencias y en línea con el Perfil de Egreso.
3. La Institución instaló un sistema dinámico de alerta temprana del riesgo académico y una matriz de estrategias de intervención que ha dado buenos resultados (71,4%) de los estudiantes en riesgo logra mantenerse en el sistema y avanzar de nivel.
4. El Centro de Formación Técnica Santo Tomás mantiene convenios formales con diferentes instituciones de salud en las regiones donde se imparte la Carrera, asegurando la formación y el logro del perfil de egreso.
5. El cuerpo docente es valorado por los estudiantes y está muy vinculado al medio laboral.
6. Los Pares Evaluadores constatan que los empleadores estiman que la formación recibida por los titulados está en concordancia con lo que el medio profesional espera de sus desempeños laborales.

ASPECTOS A MEJORAR DEL PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS:

1. Prevalecen tasas de egreso y titulación bajas, con una brecha entre el número de egresados y titulados.
2. Se hace necesario sistematizar y fortalecer la vinculación con el medio y las relaciones con titulados y empleadores, lo que es reconocido por la Carrera en su Plan de Mejora.
3. No se consignan datos comparativos por sede y asignaturas troncales respecto de los resultados de las exámenes nacionales.
4. El 54,16% de los profesores participaron en actividades de formación y desarrollo en el trienio 2013–2016.

B. CONDICIONES DE OPERACIÓN

Estructura Organizacional, Administrativa y Financiera

El CFT Santo Tomás tiene una estructura organizacional conocida y bien establecida y formalizada. El Consejo Académico Superior se vincula con la Vicerrectoría Académica Central y las Direcciones Académicas de cada sede. Existe, además, la Dirección Nacional del Área, la cual se vincula con las Jefaturas de Carrera. Actúan como estructuras de apoyo varios organismos (Vicerrectoría de Administración y Finanzas, Vicerrectoría Recursos Humanos, Vicerrectoría de Procesos y Tecnología de la Información, Vicerrectoría de Asuntos Corporativos, Vicerrectoría de Admisión y Asuntos Estudiantiles, Secretaría General y Contraloría).

En las sedes la autoridad máxima es el Rector a quien acompañan autoridades unipersonales de apoyo que están a cargo de los organismos que sustentan el manejo académico y administrativo (Ej. Director Académico, Director de Administración y Operaciones, Jefe de Carrera, Jefe de Personal, Jefe de Recaudación y Cuentas Corrientes, etc.).

La Institución dispone de Reglamentos e instancias normativas que definen y regulan la estructura de toma de decisión, existiendo procedimientos específicos para cada actividad, como así mismo instancias de solución de problemas. Todo ello establece un adecuado balance entre la autonomía de la Carrera y su dependencia con la institución.

Los Jefes de Carrera de todas las sedes son profesionales de las áreas que abarca la Carrera, tienen experiencia y todos han realizado cursos de postítulo o de postgrado, mayormente magíster. Cumplen con el perfil definido por la Institución (orientación al logro, liderazgo, trabajo en equipo iniciativa y proactividad). Sus funciones y atribuciones están claramente definidas y normadas. Los estudiantes valoran la figura del Jefe de Carrera como un modelo

profesional a seguir.

Existen varios mecanismos de participación de la comunidad académica de la carrera donde existen distintos niveles de decisión como es la Convención Nacional de Carrera (para Jefes de Carrera) de realización anual. El Comité de Carrera es de nivel sede y participan el Jefe de Carrera y todos los académicos; es semestral y allí se tratan materias académicas propias de la Carrera en la sede. El Consejo de Carrera es mensual. Además, las comunicaciones se realizan también y con fluidez mediante correos electrónicos, visita a campos clínicos, reportes del sistema, entre otros. Los docentes participan en las instancias correspondientes con sugerencias y recomendaciones para la mejora de los procesos académicos mientras que los estudiantes tienen fácil acceso a docentes y directivos de la Carrera para planear sus problemas. Se evidencia buen clima laboral entre los distintos estamentos de la comunidad académica, lo cual es reconocido positivamente por los estudiantes y titulados.

Los sistemas informáticos y las normas que la Institución se ha dado, permiten que cuente con estándares validados para gran parte de sus procesos y aspectos como infraestructura, equipamiento, perfil docente, bibliografía etc., facilitando un adecuado análisis presupuestario, observando la homologación de programas y procedimientos por sede.

La Institución garantiza la sustentabilidad financiera de la Carrera, la cual, a su vez, genera mecanismos que le permiten identificar y comprobar condiciones de estabilidad y viabilidad financiera para su funcionamiento

Recursos humanos

Todos los docentes están vinculados al medio laboral y todos están contratados a honorarios. Los procesos de reclutamiento y selección de docentes se realizan de forma descentralizada en cada sede, teniendo como referente el perfil

descrito en el documento denominado Presentación de la Carrera. Todos están en posesión de un título profesional o grado académico (licenciado o magíster) y el 98,79% cumple cabalmente con el perfil docente definido para la Carrera (pág. 36 IAE).

En 2013, la Institución pone a disposición del perfeccionamiento de sus académicos el Plan de Formación y Desarrollo Docente, al cual ya ha accedido el 54,32%. La Carrera estima que este indicador tiene posibilidades de mejora, pues independientemente que los docentes tengan una relación laboral parcial y a honorarios, este plan les ofrece una ventajosa opción de capacitación pues los cursos se pueden realizar progresivamente y conducen a Diplomados. Tienen la opción de formarse en tres líneas (Docencia Pedagógica, de Especialidad Técnica y de Gestión Académica) pudiendo elegir libremente la línea de su preferencia.

El desempeño de docente es evaluado por una encuesta en intranet que es respondida por los estudiantes, valorándose el dominio de la materia, capacidad pedagógica, responsabilidad laboral y evaluación general de la labor formativa. Los profesores que resultan con evaluación deficiente son apoyados y después de dos semestres de seguimiento se le realiza una nueva evaluación. No se consignan datos numéricos sobre docentes con evaluaciones deficientes y los resultados de los mecanismos de apoyo. También se evalúan por los resultados de la examinación nacional y los informes de rendimiento de las asignaturas. Para 2018 se comenzará a aplicar un instrumento de evaluación de desempeño docente de supervisores en práctica.

La dotación de profesores es suficiente y con adecuada formación y vinculación con el medio profesional para cumplir con las necesidades de las asignaturas teóricas y prácticas del Plan de Estudios siendo altamente valorados por los estudiantes, quienes aprecian su nivel de conocimientos y sus condiciones de relaciones interpersonales.

Infraestructura, apoyo técnico y recursos para la enseñanza

En todas las sedes la Carrera dispone de buena infraestructura, con diseño arquitectónico adecuado para la docencia, equipamiento suficiente, centrales de apuntes y fotocopiado y buenos servicios generales. Los laboratorios en algunas sedes están compartidos con otras carreras y en ocasiones son independientes. Todos cumplen al 100% con los estándares de Laboratorio Clínico, Banco de Sangre y Laboratorio de Imagenología, aunque, al momento de la visita, en las sedes de Iquique y Antofagasta los Laboratorios de Imagenología no estaban 100% operativos. La Carrera ha aclarado que ello fue circunstancial y fortuito y ya se encuentran en operaciones.

El equipamiento computacional y los hardware están actualizados, utilizando los estudiantes el software CitruX, el que se activa con el password personal del estudiante y le permite trabajar con softwares puestos a disposición por la institución, guardar e imprimir documentos. Adicionalmente, El CFT pone a disposición de cada estudiante 300 impresiones semestrales.

La institución cuenta con un Servicio de Bibliotecas interconectadas entre las Sedes y todas ellas bibliotecas cuentan con personal de apoyo capacitado. Además de los servicios básicos de préstamos y búsquedas bibliográficas, ofrece a los estudiantes el uso de diferentes bases como EBSCO, PROQUEST, PSICODOC, E-LIBRO, entre otras. La Cobertura de la bibliografía básica de la Carrera alcanza al 98%. También dispone de una Videoteca de reciente implementación en todas las sedes donde se imparte la Carrera.

Aunque dispone de equipamiento actualizado y comparable con los recursos habituales en el mundo laboral, la Carrera está preocupada del mantenimiento, mejoramiento de las instalaciones y renovación de equipamiento cuando corresponde, contando con mecanismos y apoyo institucional para ello. Igualmente, existen mecanismos formales para adquisición, reposición y actualización de material bibliográfico, a través de la Dirección Nacional de Área

FORTALEZAS DE LAS CONDICIONES DE OPERACIÓN:

1. Existe una estructura organizacional, administrativa, financiera e institucional que garantiza la sustentabilidad y avance de la Carrera.
2. La Carrera cuenta en todas las sedes con las instalaciones y los recursos materiales y de apoyo necesarios en calidad y cantidad suficientes para cumplir con el logro de sus propuestas educativas.
3. Cuerpo de profesores con vínculo con el mundo laboral, comprometidos y alineados con el modelo educativo institucional, con la formación disciplinar necesaria para las necesidades educativas de la carrera. Cuentan con el reconocimiento de estudiantes y egresados.
4. El Plan de Formación y Desarrollo Docente es una herramienta institucional para asegurar la formación pedagógica de sus docentes.
5. La Institución tiene criterios de admisión formalmente establecidos, son claros, conocidos y se hace cargo del perfil de ingreso de sus estudiantes.
6. La Institución dispone de Reglamentos y normativas que definen y regulan la estructura de toma de decisión, existiendo procedimientos específicos para cada actividad e instancias de solución de problemas.
7. Alta cobertura de bibliografía básica de la carrera (98-99%).

ASPECTOS A MEJORAR DE LAS CONDICIONES DE OPERACIÓN:

1. A pesar de la existencia del Plan de Formación y Desarrollo Docente, solamente el 54,32% ha accedido a actividades de formación y perfeccionamiento pedagógico.
2. Los docentes supervisores de práctica laboral no son evaluados formalmente (debilidad incluida en el Plan de Mejoras).
3. No se consignan en el informe de autoevaluación datos numéricos sobre

docentes con evaluaciones deficientes y los resultados de los mecanismos de apoyo aplicados para solventar este problema.

C. CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN

Propósitos

La Institución posee un sistema corporativo de gestión que centraliza los procesos administrativos y académicos, contando con instancias de apoyo encargadas de velar por la calidad de sus carreras (Vicerrectoría de Aseguramiento de la Calidad y Vicerrectoría Académica).

Los propósitos de la Carrera, formulados en metas y objetivos, son consistentes y están alineados con la misión y propósitos de la Institución, su Proyecto Educativo y el Plan Estratégico de la Dirección Nacional Área de Salud. Estos propósitos, que son compartidos por los miembros de la Carrera, son difundidos por diversos canales en diversas instancias a la comunidad.

La interacción entre docentes y estudiantes es fluida y permanente. Los estudiantes tienen el sello Tomista con un comportamiento proactivo, humanista y valórico, propiciado por la Dirección de Formación y Persona de la Institución.

El contacto de los Jefes de Carrera con titulados y empleadores es más bien de manera informal, a pesar que la Institución cuenta con el Círculo de Egresados. Este aspecto, susceptible de ser potenciado, es reconocido por la Carrera como una oportunidad de mejora.

El sistema informático de gestión y registro académico le permite a la Carrera obtener información de los avances de su actividad de formación y conocer el grado del logro de sus propósitos como también de los indicadores de rendimiento académico expuestos en el IAE (tasas de aprobación, retención, reinserción, egreso y titulación).

La Dirección Nacional de Docencia monitorea el correcto y oportuno ingreso de información a los sistemas informáticos de los registros académicos de los estudiantes mientras al Jefe de Carrera le corresponde verificar la ejecución de las clases y la efectiva realización de las actividades programadas.

En el proceso de autoevaluación, la Carrera ha identificado fortalezas y aspectos por mejorar, proponiendo un plan de mejoras el cual es acotado en cuanto al análisis y el ámbito de acciones. Sin embargo, el informe de autoevaluación fue muy descriptivo, redundando en aspectos más bien generales de la institución sin resaltar características propias de la carrera traducibles en indicadores que permitan establecer relaciones comparativas entre sedes.

Integridad

Los propósitos y objetivos de la carrera orientan los procesos de toma de decisión, los que son adoptados basados en información válida y confiable proporcionada por unidades institucionales y apegadas a la reglamentación institucional.

Existe una adecuada coordinación entre los Jefes de Carrera con su respectiva Dirección Académica y demás órganos administrativos de la sede, lo cual facilita la toma de decisiones y la detección de contingencias emergentes.

La Vicerrectoría de Asuntos Corporativos propone y dirige las estrategias publicitarias, comunicacionales, tanto en el ámbito interno como. En ese contexto, la Carrera entrega información clara y adecuada a los estudiantes y postulantes a la misma, utilizando diversas vías de difusión, tales como medios de prensa, folletería, radio, página web (www.santotomas.cl), entre otros. Los estudiantes y egresados indican que la publicidad que recibieron cuando postularon a la carrera se condice con la realidad.

La Institución cuenta con un conjunto de reglamentos normativos que regula y orienta el funcionamiento y los procesos de la Carrera. Entre otros aspectos, la reglamentación vigente determina los derechos y deberes de académicos y estudiantes y autoridades, los mecanismos de seguimiento de los estudiantes y su desarrollo curricular.

Para su gestión, se cuenta con una estructura liderada por La Dirección Nacional de Campos Clínicos con la cooperación de los Coordinadores de Campos Clínicos y supervisores de prácticas y docentes asistenciales contratados por la Carrera, lidera la gestión de los convenios de campos clínicos de práctica con revisión periódica de los convenios asistenciales docentes respectivos, su actualización.

Proceso de autoevaluación

El informe de autoevaluación, bastante descriptivo, define con detalle cuestiones generales de la institución. Respecto de la Carrera misma, se siente la falta de un análisis más concreto y preciso con elementos comparativos entre sedes para dimensionar sus niveles de homología. Se desprende del IAE que mayoritariamente este estuvo concebido desde el nivel central, tanto en sus definiciones, redacción y concepción, no obstante se hayan aplicado encuestas interna y externamente. Se advierte también que la socialización del informe fue un tanto limitada a nivel de sedes, aunque algunos estamentos de algunas de ellas tienen informaciones someras del proceso.

Se constató que los Directivos de la Carrera valoran el proceso de autoevaluación como una oportunidad de mejora continua reconociendo la importancia de perfeccionar continuamente los procesos educativos resguardando y acrecentando la calidad de la formación del Técnico en Laboratorio Clínico, Banco de Sangre e Imagenología.

FORTALEZAS DE LA CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN:

1. **Integridad:** La Carrera forma parte de una institución que tiene una estructura organizacional jerárquica, que cuenta con reglamentos y normativas conocidas y estandarizadas a nivel nacional que facilitan los procesos de toma de decisiones y la autorregulación.
2. **Autoregulación:** La Institución cuenta con sistemas informáticos de registro académico que permiten contar con información para el monitoreo y seguimiento de los procesos de gestión administrativa y académica.
3. **Planificación de objetivos:** El Área de Salud cuenta con un plan estratégico definido y fundamentado que orienta su desarrollo y el de la Carrera.

ASPECTOS A MEJORAR DE LA CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN:

1. **Proceso de autoevaluación:** algunos estamentos académicos y sedes tuvieron escasa participación.
2. **Socialización de la autoevaluación:** se advierte que la socialización del informe fue un tanto limitada.
3. **Informe de autoevaluación:** El informe presentado por la Carrera fue muy descriptivo.

PLAN DE MEJORA PROPUESTO

La Carrera, una vez que ha definido sus fortalezas y debilidades, ha propuesto un plan de mejoras que define 5 debilidades, los objetivos que se pretende alcanzar, las acciones de mejora a realizar, los indicadores de logro y

evaluativos, los plazos de cumplimiento, los responsables y el origen de los recursos, aun cuando no indica los montos comprometidos.

POR LO TANTO,

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

a. Acreditar la Carrera de Técnico en Laboratorio Clínico, Banco de Sangre e Imagenología del Centro de Formación Técnica Santo Tomás, que conduce al título de Técnico de Nivel Superior en Laboratorio Clínico, Banco de Sangre e Imagenología, por un plazo de **3 años**, desde el 21 de diciembre de 2017 hasta el **21 de diciembre de 2020**.

b. Detalle sedes, jornadas y modalidades:

- Antofagasta; Diurna; Presencial
- Iquique; Diurna; Presencial
- Osorno; Diurna; Presencial
- Puente Alto; Diurna; Presencial
- Puerto Montt; Diurna; Presencial
- Santiago; Diurna; Presencial
- Temuco; Diurna; Presencial
- Valdivia; Diurna; Presencial

c. Que en el plazo señalado, la Carrera de Técnico en Laboratorio Clínico, Banco de Sangre e Imagenología 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.



Heriberto Fernández Jaramillo

**CONSEJERO ÁREA SALUD
AGENCIA ACREDITADORA DE CHILE A&C S.A.**



Álvaro Vial Gaete

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