

ACUERDO DE ACREDITACIÓN N° 588

CARRERA DE TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MENCIÓN RECURSOS HUMANOS

INSTITUTO PROFESIONAL AIEP

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

ENERO 2018

ACUERDO DE ACREDITACIÓN N° 588

Carrera de Técnico en Administración de Empresas Mención Recursos Humanos

Instituto Profesional AIEP

En la sesión del Consejo de Acreditación del área de Administración y Comercio de la Agencia Acreditadora de Chile, de fecha 09 de enero de 2018, 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 Empresas Mención Recursos Humanos del Instituto Profesional AIEP se somete en forma voluntaria al sistema de acreditación de carreras administrado por la Agencia Acreditadora de Chile.
3. El Contrato de Prestación de Servicios, de fecha 16 de agosto 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 Acuerdo de Acreditación N° 136 de la Agencia Acreditadora de Chile, de fecha 03 de diciembre de 2012, que acredita la Carrera de Técnico en Administración de Empresas Mención Recursos Humanos del Instituto Profesional AIEP, por un plazo de 5 años.
6. El Informe de Autoevaluación de la Carrera de Técnico en Administración de Empresas Mención Recursos Humanos del Instituto Profesional AIEP, presentado con fecha 16 de octubre de 2017.
7. El Informe del Comité de Pares Evaluadores, realizado como consecuencia de la visita efectuada los días 06, 07, 08, 09 y 10 de noviembre de 2017 y enviado a la institución con fecha 27 de noviembre de 2017.
8. Los Comentarios de la Carrera, de fecha 30 de noviembre de 2017, en respuesta al Informe de Visita de los Pares Evaluadores de la Agencia Acreditadora de Chile.

CONSIDERANDO

9. 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

El Perfil de Egreso ha sido definido de manera conveniente y clara a partir de 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. Es coherente con la misión institucional y con la naturaleza y el proyecto académico de la Escuela.

Al ser consultados los diferentes estamentos, se pudo constatar, en diferentes sedes, que estuvieron involucrados y fueron partícipes del proceso de reacreditación.

Se ha socializado el perfil de egreso y es conocido por docentes, estudiantes y titulados.

Plan de Estudios

El Plan de Estudios 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.

Hay avance de la carrera hacia una formación orientada al ámbito laboral que le es propio, apoyándose para ello, en forma especial, en guías de trabajo de contenido práctico. En reuniones con el Comité de Pares, los estudiantes plantearon como una fortaleza el hecho que sus docentes trabajaran en el mercado en el tema que estaban impartiendo.

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

El diseño del Plan de Estudios responde a un modelo estructurado de desarrollo curricular e instruccional. La duración de la carrera es de 1.728 horas lectivas más 300 horas de práctica profesional.

El plan de estudios se orienta a temas de gestión de remuneraciones, capacitación y beneficios y compensaciones.

La Práctica Profesional debe realizarse cuando el estudiante haya completado el cuarto semestre. En el tercer semestre se incorpora el estudio de inglés (niveles I, II), con el objetivo de proporcionar un nivel comunicacional básico

requerido para el ámbito laboral. Adicionalmente, se incorpora una línea de emprendimiento, con un nivel básico (Taller de Emprendimiento) y uno de mayor alcance (Plan de Negocio), que preparan al estudiante para la autogestión y/o el emprendimiento.

El perfil de egreso es explícito, validado, revisado y actualizado periódicamente. Los contenidos de las asignaturas son consistentes con el Perfil de Egreso de la Carrera.

El modelo formación basado en competencias permite generar mecanismos adecuados para evaluar la progresión de los estudiantes y el logro de los conocimientos previstos en el perfil de egreso. Se aplican evaluaciones periódicas, tanto individuales como grupales, con orientación práctica, para establecer el avance en el logro de competencias.

Existe una descripción clara de los conocimientos, habilidades, actitudes, que se espera desarrollar en los estudiantes en las asignaturas y en el proceso de titulación. El Plan de Estudios y los programas de las distintas asignaturas responden adecuadamente a los requerimientos del perfil de egreso. Son coherentes con los principios, objetivos educacionales, y con plan estratégico institucional.

Dado que el ingreso a la carrera es abierto y no selectivo, el grupo de estudiantes que se integra a la Carrera presenta diferencias en su formación previa. Las brechas de conocimientos que se producen son resueltas mediante acciones remediales por parte de la Carrera, traducidas en apoyos académicos (psicopedagoga, talleres de técnicas de estudios), como también no académicos (psicólogo, financiero).

Los métodos aplicados son apropiados y suficientes para que los estudiantes adquieran las competencias que se han definido para la Carrera. El concepto pedagógico fundamental que se aplica es aprender en forma práctica, lo cual entusiasma y compromete rápidamente a los estudiantes.

Se destaca el uso de cuadernos de apuntes y guías de alto contenido práctico en asignaturas que son críticas o de alta complejidad para los estudiantes, lo que es muy valorado por los estudiantes consultados.

La duración de los cursos es suficiente para el logro de las competencias buscadas en el Plan de Estudios.

Los empleadores valoran el conocimiento, saber hacer y sello valórico por parte de egresados y titulados de la carrera, destacándolos en relación a estudiantes de otras instituciones. Observan consistencia entre el perfil de egreso y las características del egresado o titulado.

En las entrevistas con los empleadores el Comité de Pares obtuvo evidencias del desarrollo de competencias transversales y actitudinales asociadas al ámbito valórico que la institución persigue entregar a sus estudiantes. Se destacan la proactividad, responsabilidad, capacidad de adaptación, entre otras.

Se pudo constatar que prácticamente en todas las asignaturas hay un uso intensivo de preguntas de selección única y un bajo uso de preguntas de desarrollo y casos, lo que no favorece el desarrollo de la habilidad de expresión escrita que la carrera se propone reforzar, y que es inherente al área de recursos humanos.

El Perfil de Egreso y la Malla Curricular fueron actualizados el año 2010 y el año 2014, respectivamente. Dicha reactualización se llevó a cabo producto de las tendencias y los avances del mercado laboral.

La estructura curricular satisface las expectativas de los estudiantes, quienes consideran que la malla es adecuada para el campo laboral.

La revisión de planes de estudio es un proceso institucionalizado, con estamentos participantes y se realiza con la finalidad de revisar, ajustar y

actualizar el plan o programa de estudios de una carrera, de acuerdo con los requerimientos institucionales, técnicos o de mercado.

Los Egresados / Titulados manifestaron que la malla de la carrera es clara, lo que se valida por la empleabilidad que es muy buena.

La carrera observa que existe un creciente espacio para el desempeño de sus egresados en organizaciones públicas. Consecuentemente, la consideración en el plan de estudios de esta realidad podría satisfacer de mejor forma los requerimientos de empleadores de este tipo de organizaciones.

Efectividad del Proceso Enseñanza Aprendizaje

En las sedes donde se dicta la Carrera, puede haber programas diurnos, vespertinos en modalidad Programación Ejecutiva Vespertino (PEV) y modalidad semipresencial. Se complementa las anteriores con la modalidad online. Hay una clara preferencia por la jornada vespertina.

La Carrera aplica mecanismos de evaluación a los estudiantes que permiten establecer su progresión en forma individual y transversalmente a través de instrumentos de evaluación locales y exámenes nacionales. En estas últimas los alumnos de diferentes sedes y secciones se someten a evaluaciones equivalentes. Con esto se busca controlar la homogeneidad de la enseñanza.

Hay preocupación por la continuidad de los alumnos dentro de la Carrera. La deserción desde el punto de vista académico es baja. La deserción de estudiantes se debe, mayoritariamente, a razones económicas. La DAE, Dirección de Asuntos Estudiantiles, establece apoyos no académicos, como becas internas, y orienta en temas de becas externas.

La mayor concentración de estudiantes de la carrera se encuentra en la ciudad de Santiago, con un 31% de la matrícula total.

La institución cuenta con un sistema de información que le permite hacer un análisis individual y global de seguimiento del rendimiento de los estudiantes desde su ingreso hasta la titulación.

Hay programas remediales y tutorías, atención horas docentes, para poner al día a los alumnos. La retención total de la carrera es de 81%, cifra similar al promedio institucional. Sin embargo, algunas sedes presentan tasas de retención menores al promedio de la carrera y algo menores para la cohorte 2015.

La carrera muestra una retención de primer año de un 76,1% (cohorte 2015, última disponible es SIES), indicador que se compara positivamente con el de carreras similares en otras instituciones (66,9%) y con el indicador del IP (73,4%). Para la cohorte 2016, la retención tuvo una leve disminución (72,7%). Sin embargo, sigue comparándose positivamente con el indicador institucional (70,2%).

Revisando la dispersión del indicador por sede se observa que en seis de ellas la tasa de retención de primer año se presenta con niveles inferiores al 70%.

Para apoyar a los estudiantes en su avance curricular, AIEP cuenta con un Modelo de Apoyo a la Progresión del Estudiante que, complementado con información cualitativa de los jefes de área/carrera, permite gestionar acciones para reducir el riesgo de deserción del estudiante.

La actividad académica y el proceso de titulación están debidamente reglamentados. La institución tiene un sistema de información que le permite hacer un análisis individual y global de seguimiento del rendimiento de los estudiantes desde su ingreso hasta la titulación. Asimismo, existen programas remediales y tutorías, atención horas docentes, para poner al día a los alumnos.

La duración promedio de la carrera es de 3,1 años. Las últimas cifras muestran que la tasa promedio de titulación de la carrera al cuarto año es alrededor de 54%.

Mecanismos de Apoyo

Hay un trabajo sistemático, institucional y docente, para orientar y ayudar a los estudiantes que ingresan a superar las deficiencias o desventajas iniciales. Durante toda la Carrera hay un sistema de apoyo al estudiante a través de: Talleres obligatorios para los alumnos de primer año que no aprueben el test de suficiencia en Matemáticas y Lenguaje y Comunicación.

Hay una política de apoyo y asesoría financiera a través de becas, créditos y bolsa de trabajo para los estudiantes.

Para conocer el grado de satisfacción de los estudiantes, la Carrera aplica una encuesta docente, que mide el dominio del tema, capacidad pedagógica, responsabilidad laboral y evaluación general de la labor formativa de los profesores.

Resultados del Proceso de Formación

La Institución tiene sistemas y mecanismos de información, con registros computarizados del proceso de enseñanza-aprendizaje. De manera complementaria, los alumnos cuentan con información vía intranet y App institucional, para acceder a ver notas, material de apoyo a la enseñanza, información financiera, sistema de mensajería profesor-alumno, etc. Este completo registro de información permite disponer de importantes datos estadísticos para evaluar avances y comparaciones cuando sea necesario.

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 ha mejorado el contacto con sus egresados. 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.

Vinculación con el Medio

El Programa de Perfeccionamiento Docente Institucional proporciona al cuerpo docente formación en metodologías instruccionales. Hay avances menores en perfeccionamiento disciplinar.

Una de las fortalezas de la Carrera es la relación del cuerpo docente con el medio profesional. Esta vinculación hace posible que los estudiantes tengan la oportunidad de participar en actividades profesionales por invitación de los docentes. La vinculación profesional también facilita el proceso de prácticas tanto en los medios locales como en otras regiones, en base a las relaciones establecidas con el sector laboral.

Los docentes de la Carrera habitualmente entregan opiniones y recomendaciones destinadas a mejorar el currículo de la Carrera.

Síntesis de fortalezas y debilidades

Fortalezas

1. Existen propósitos, misión y visión declarados y alineados entre los diferentes niveles Institucionales, de escuela y carrera.
2. El perfil de egreso es explícito, validado, revisado y actualizado periódicamente por los órganos colegiados competentes.

3. Se evidencia la correspondencia entre la estructura curricular y el perfil de egreso.
4. Se constata que existe normativa Institucional para organizar adecuadamente la unidad, permitir la verificación y el avance hacia el logro de los propósitos establecidos.
5. Se constata que es una institución que define y dispone de procesos, procedimientos y herramientas de apoyo a los estudiantes, destacándose las acciones académicas y no académicas. También asiste a los docentes a través de los PPDI y otros mecanismos.
6. La Carrera cuenta con un equipo docente capacitado, motivado, y en general, vinculado con el medio, y valorado por sus estudiantes.
7. El plan de estudio y sus módulos incluyen los valores transversales y el sello institucional.
8. Se apreció que existe un vínculo institucional en Santiago con el sector de empleadores como pares externos. En sedes se evidenciaron iniciativas aisladas.

Debilidades

1. Se constata un desarrollo incipiente en la participación de los egresados, relacionada al fortalecimiento del perfil de egreso de la carrera.
2. Los empleadores, en algunas sedes, informan la necesidad de potenciar la formación en el uso de soportes y programas ERP, y en habilidades blandas.
3. Se observan diferencias en la vinculación de la unidad con el medio en las distintas sedes.

4. La consideración en el plan de estudios de una empleabilidad creciente de los egresados en organizaciones públicas podría satisfacer de mejor forma los requerimientos de empleadores de este tipo de organizaciones.
5. La carrera no exhibe mecanismos sistemáticos y estructurados que le permitan garantizar una vinculación permanente con sus egresados y titulados, así como un seguimiento de estos.

B. CONDICIONES DE OPERACIÓN

Estructura Organizacional, Administrativa y Financiera

La Carrera tiene una estructura organizacional de nivel central, dependiendo funcionalmente de la Dirección Nacional de Área de Comunicación.

Los estatutos y normas en este contexto permiten que la Carrera se organice adecuadamente. La institución es sólida en sus políticas organizacionales. Sus condiciones operativas son claras y conocidas por los diferentes estamentos. Los mecanismos de información y participación responden a una cultura de servicio, dando respuesta a los requerimientos para un apropiado funcionamiento.

Existe un manejo financiero centralizado que da respuesta a los requerimientos de las diversas actividades académicas que demanda la Carrera, asegurando una apropiada distribución y uso racional de los recursos.

La Carrera cuenta con un equipo de gestión y un cuerpo académico de excelencia, con conocimientos prácticos de la disciplina y el campo laboral. La calidad de los mismos es altamente apreciada por los diferentes estamentos consultados, destacando su gran compromiso con los estudiantes y la institución.

Existe la política de contratación de profesores a honorarios. En reuniones con docentes, manifestaron conformidad en la relación contractual con la Institución, ya que, al estar trabajando en la industria, la relación a honorarios les permite una mayor libertad de acción.

La estructura de toma de decisión está definida. El balance entre la autonomía de la unidad y la dependencia de la institución es adecuado para los propósitos de la Carrera. Se pudo comprobar que todos los aspectos de funcionamiento de la Carrera están bien regulados y normados, con procedimientos específicos para cada actividad, junto con instancias de solución de problemas, principalmente en el plano académico y de estudiantes.

Las funciones y atribuciones del cuerpo directivo están definidas con claridad. El modelo ha sido internalizado y ajustado a los propósitos institucionales, y proporciona el contexto para la definición adecuada de normas y funciones. El cuerpo directivo está integrado por un equipo involucrado y comprometido con el proyecto. La mayoría son docentes que han cursado o se encuentran cursando estudios de postgrado. Se percibe una preocupación por la buena marcha de la Institución y de la Carrera.

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. Cuentan con los antecedentes apropiados para gestionar sus áreas con efectividad.

Existe participación y comunicación de los docentes de la Carrera, particularmente a nivel de sugerencias y recomendaciones para la mejora de procesos y procedimientos.

Se constata que existen buenas relaciones entre los profesores y un positivo clima laboral observado entre los colegas / institución / estudiantes. Los estudiantes reconocen el buen clima de la Carrera y la buena disposición de

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

Existen mecanismos apropiados que organizan el presupuesto y llevan un control presupuestario que hace posible la marcha planificada de la Carrera.

Recursos humanos

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 personal docente es altamente valorado por los estudiantes. Aprecian su nivel de conocimientos especializados y sus condiciones de relaciones interpersonales. Docentes y estudiantes desarrollan una comunicación personal cálida y positiva.

Un atributo fundamental de la Carrera, que está orientado al proceso de formación basado en competencias, es que sus profesores se encuentran activamente vinculados con la realidad profesional, lo que fortalece la formación e integración con el medio por parte de los estudiantes.

Como ya se ha señalado, se evidencia el compromiso de los académicos para con su trabajo e institución. Al mismo tiempo, también se constata el compromiso de la institución para con la formación de académicos, a través de los PPDI.

La Carrera capacita en la disciplina a sus docentes de planta. Sería aconsejable, dado la velocidad de los avances en el área, contar con un plan más extensivo de capacitación para los docentes que no forman parte de la planta.

Los alumnos reconocen que sus profesores están siempre disponibles para recibirlos y ayudarlos a resolver los problemas y desafíos planteados.

El cuerpo docente de la Carrera tiene calificaciones académicas, especializaciones y experiencia profesional muy adecuadas para el ejercicio de sus funciones. La mayoría de los miembros del grupo docente comparte su actividad académica con otras funciones profesionales en el medio externo, lo cual es importante para la vinculación de la Carrera con el sector profesional.

En la Carrera 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. De esta manera se trata de garantizar que el profesional que se incorpora cuenta tanto con las competencias de conocimiento como con la experiencia profesional en el área. El proceso maneja una escala de cumplimiento que garantiza la captación de docentes altamente calificados. 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.

Por otro lado, 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: la evaluación docente, que es realizada por los estudiantes en forma semestral y b) la realizada por el Director de la carrera.

Como política de perfeccionamiento del cuerpo docente, la Carrera aplica un Programa de Perfeccionamiento Docente Institucional, establecido por la institución.

Infraestructura, Apoyo Técnico y Recursos para la Enseñanza

La Escuela de acuerdo a los propósitos Institucionales, prioriza los proyectos de inversión en Infraestructura y Equipamiento, de manera de sustentar el proyecto académico. Para ello define los recursos de Infraestructura y Equipamiento, y Recursos metodológicos requeridos para el logro de sus objetivos en cuanto a bibliografía, recursos de computación e informática, laboratorios y/o talleres y material de apoyo, así como equipamiento en general para el uso de estudiantes y profesores.

La dotación de recursos materiales es suficiente para atender la cantidad de estudiantes de la Carrera. Asimismo, la calidad del equipamiento y las instalaciones es muy apropiada 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.

Aun cuando cuentan con un software ERP, la opinión de docentes y lo planteado por los alumnos en las reuniones sostenidas por el Comité de Pares en las sedes visitadas, es que la enseñanza de esta herramienta no logra transmitirles que se trata de una herramienta que permite obtener información valiosa para la toma de decisiones.

El equipamiento computacional (hardware) está actualizado. Se utiliza el software adecuado para el nivel de conocimiento de los alumnos con lo que encontrarán en el mundo laboral.

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.

La Carrera está preocupada de manera 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 físicos, y digitales, de acuerdo a los niveles de progresión en que se encuentra la Carrera.

Síntesis de Fortalezas y Debilidades

Fortalezas:

1. La estructura organizacional y los mecanismos de sistemas de gestión corporativa, administrativa y financiera garantizan la viabilidad económica de la carrera y la operatividad de los procesos requeridos en virtud de los propósitos de la unidad.
2. El cuerpo directivo de la carrera tiene claramente definidas sus funciones y ámbitos de responsabilidad, de acuerdo a la organización matricial de la institución, con calificaciones y experiencia adecuada a sus cargos.
3. La unidad cuenta con un programa de perfeccionamiento docente institucional que favorece la capacitación de sus académicos en algunos aspectos metodológicos y evaluativos.

4. En relación a los recursos para la enseñanza, estos resultan suficientes y adecuados a las necesidades del proceso académico.

Debilidades:

1. Se verifica en algunas sedes la necesidad de difundir y formalizar el funcionamiento del Comité Consultivo Docente de Sede.
2. No todas las dependencias en las sedes cuentan con facilidades de acceso para personas con dificultad de movimiento.
3. Si bien existen procedimientos para la realización de actividades formativas fuera del aula (visita de empresa, salidas a terreno) se evidencian diferencias entre las distintas sedes en la utilización de las mismas.
4. Capacitación Disciplinar: no existe un programa de capacitación en el área para los docentes a honorarios. Debido a los constantes y vertiginosos, es importante que los docentes puedan actualizarse en sus campos de acción.

C. CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN

Propósitos

Están claramente definidos los propósitos de la carrera. Estos propósitos 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 unidad conoce el medio ocupacional y disciplinar en que se desenvuelve la carrera. Asimismo, conoce el ámbito ocupacional y temático del ámbito laboral

de los egresados y titulados de la carrera, principalmente mediante el vínculo que parte de los docentes mantiene con la industria. La información así obtenida es utilizada en algunos casos para la actualización del plan de estudios. Sin embargo, aún existen requerimientos del medio que pudieran ser incorporados en una nueva actualización relevante para la empleabilidad de los titulados, principalmente en temáticas referidas a la gestión de recursos humanos en el sector público, asunto que de ser considerado implicaría una actualización del perfil de egreso.

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

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 Programa 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.

Asimismo, la unidad, en cada sede, conoce sus particularidades en materia de fortalezas y debilidades, siendo estas últimas abordadas dentro de un plan de acción institucional, pero también, en algunos casos, mediante acciones locales.

La unidad cuenta con indicadores que le facilitan la adopción oportuna de decisiones.

Integridad

Los propósitos y objetivos de la Carrera orientan de manera efectiva y clara las decisiones que se adoptan en la unidad académica, permitiendo que las actividades que se emprenden proporcionen un resultado consistente y académicamente satisfactorio.

Las decisiones que se adoptan en la Carrera están basadas en información válida y confiable acerca de las condiciones en que se desarrolla el Plan de Estudios y los aspectos administrativos.

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

La información que se entrega a los potenciales estudiantes y postulantes a la Carrera es adecuada, completa y fidedigna con respecto a las características de los procesos académicos y de la formación, siendo expresada a través de campañas corporativas del instituto Profesional en general.

La institución lleva a cabo un proceso de difusión de Carreras, planificado con suficiente anticipación. La publicidad y difusión de la Carrera es adecuada. Todos los estamentos conocen de manera clara y fidedigna los servicios de la unidad.

En las acciones internas la Carrera cuenta con un sistema de información de buen nivel, que permite acceder a estadísticas en cualquier ámbito y nivel de procesos.

Existe una reglamentación completa de los derechos y deberes de académicos y estudiantes que regula el funcionamiento y los procesos propios de la gestión del Instituto Profesional. Ellos están contenidos en un Reglamento que está a disposición de la comunidad institucional, con normativas sobre los derechos y deberes de los alumnos y docentes para regular los diversos aspectos de la vida estudiantil. Todo esto es conocido por

los académicos y alumnos. Estas normativas están sujetas a constante revisión.

Proceso de Autoevaluación

El proceso de autoevaluación se ha realizado con bastante acuciosidad, integrando a los diversos estamentos en la formulación de opiniones y datos específicos de cada uno de ellos. El proceso de autoevaluación ha identificado fortalezas y debilidades de la Carrera. Finalmente, ha establecido un Plan de Mejoramiento de las debilidades identificadas.

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, al ser consultados algunos estamentos de la Carrera, se constata cierto desconocimiento y baja socialización en el proceso general de autoevaluación.

Síntesis de Fortalezas y Debilidades:

Fortalezas

1. Los mecanismos de aseguramiento de la calidad de la carrera se amparan en procesos administrativos y de gestión institucional consolidados, estandarizados y conocido en las sedes.
2. Los docentes y estudiantes conocen a través de diversos medios de difusión la reglamentación y normativa vigente que regulan las actividades académicas y administrativas de la carrera.

3. La oferta académica de la carrera es coherente con las necesidades del mundo laboral privado.
4. La unidad conoce el medio y campo ocupacional de los futuros egresados.

Debilidades

1. Se observa la necesidad de formalizar algunas acciones de vinculación con el medio, que actualmente se dan en forma particular en cada sede.
2. La unidad no se hace cargo en sus programas de estudio de las particularidades del ámbito público, que es un creciente empleador de sus titulados.

AVANCES RESPECTO AL PROCESO DE ACREDITACIÓN ANTERIOR

El Acuerdo de Acreditación N°136, de 2012, observó siete debilidades en la acreditación de la carrera. De éstas, dos se solucionaron, cuatro están en proceso de solución y una no ha tenido modificaciones.

La debilidad no solucionada se refiere a “Las sugerencias de empleadores apuntan a favorecer la mayor sistematización en los vínculos con la Carrera. Se evidencia interés generalizado para participar en comités consultivos.”

POR LO TANTO,

10. 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 Empresas Mención Recursos Humanos** del Instituto Profesional AIEP, que conduce al título de Técnico de Nivel Superior en Administración de Empresas Mención en Recursos Humanos, por un plazo de **5 años**, desde el 09 de enero de 2018 hasta el **09 de enero de 2023**.
- b. Detalle sedes, jornadas y modalidades:
- Antofagasta; Diurna; Presencial
 - Antofagasta; Vespertina; Presencial - Programación PEV
 - Calama; Diurna; Presencial
 - Calama; Vespertina; Presencial - Programación PEV
 - Calama; Vespertina; Semipresencial
 - La Serena; Diurna; Presencial
 - La Serena; Vespertina; Presencial - Programación PEV
 - La Serena; Vespertina; Semipresencial
 - San Felipe; Diurna; Presencial
 - San Felipe; Vespertina; Presencial - Programación PEV
 - Viña del Mar; Diurna; Presencial
 - Viña del Mar; Vespertina; Presencial - Programación PEV
 - Viña del Mar; Vespertina; Semipresencial
 - Valparaíso; Diurna; Presencial
 - Valparaíso; Vespertina; Presencial - Programación PEV
 - Bellavista; Diurna; Presencial
 - Bellavista; Vespertina; Presencial - Programación PEV

- Bellavista; Vespertina; Semipresencial
- Barrio Universitario; Diurna; Presencial
- Barrio Universitario; Vespertina; Presencial - Programación PEV
- Barrio Universitario; Vespertina; Semipresencial
- San Joaquín; Diurna; Presencial - Programación Trimodular
- San Joaquín; Vespertina; Presencial - Programación PEV
- Santiago Norte; Diurna; Presencial
- Santiago Norte; Vespertina; Presencial - Programación PEV
- Maipú; Diurna; Presencial
- Maipú; Vespertina; Presencial - Programación PEV
- Rancagua; Diurna; Presencial - Programación Trimodular
- Rancagua; Vespertina; Presencial - Programación PEV
- Rancagua; Vespertina; Semipresencial
- San Fernando; Diurna; Presencial
- San Fernando; Vespertina; Presencial - Programación PEV
- Curicó; Diurna; Presencial - Programación Trimodular
- Curicó; Vespertina; Presencial - Programación PEV
- Talca; Diurna; Presencial - Programación Trimodular
- Talca; Vespertina; Presencial - Programación PEV
- Concepción; Diurna; Presencial
- Concepción; Vespertina; Presencial - Programación PEV
- Concepción; Vespertina; Semipresencial

- Los Ángeles; Diurna; Presencial
 - Los Ángeles; Vespertina; Presencial - Programación PEV
 - Temuco; Diurna; Presencial
 - Temuco; Vespertina; Presencial - Programación PEV
 - Temuco; Vespertina; Semipresencial
 - Osorno; Diurna; Presencial
 - Osorno; Vespertina; Presencial - Programación PEV
 - Puerto Montt; Diurna; Presencial
 - Puerto Montt; Vespertina; Presencial - Programación PEV
 - Online
- c. Que en el plazo señalado, la Carrera de Técnico en Administración de Empresas Mención Recursos Humanos del Instituto Profesional AIEP podrá someterse voluntariamente a un nuevo proceso de acreditación, en cuyo caso serán especialmente consideradas las observaciones 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.



ACREDITADORA DE CHILE
ACREDITACIÓN & CALIDAD

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.**