ACREDITADORA DE CHILE
ACREDITACIÓN & CALIDAD

ACUERDO DE ACREDITACIÓN Nº 594

CARRERA DE PERSONAL TRAINER

INSTITUTO PROFESIONAL AIEP

SEDES BARRIO UNIVERSITARIO, VIÑA DEL MAR Y CONCEPCIÓN

ENERO 2018

ACREDITADORA DE CHILE
ACREDITACIÓN & CALIDAD

ACUERDO DE ACREDITACIÓN Nº 594

Carrera de Personal Trainer

Instituto Profesional AIEP

En la sesión del Consejo de Acreditación del área de Educación de la Agencia Acreditadora de Chile, de fecha 10 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 Nº 120 de fecha 23 de marzo de 2016 y Nº 127 de fecha 14 de junio de 2016, de acuerdo a la Ley N° 20.129 y las resoluciones exentas DJ Nº 013-4 y Nº 016-4.

2. Que la Carrera de Personal Trainer 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.

Padre Mariano 103, of 302 - Providencia - Santiago - Chile - Fono: (56 - 2) 264 12 85 - www.acreditadoradechile.cl

5. El Acuerdo de Acreditación Nº 197 de la Agencia Acreditadora de Chile, de fecha 23 de octubre de 2013, que acredita la Carrera de Personal Trainer del Instituto Profesional AIEP, por un plazo de 4 años.

6. El Informe de Autoevaluación de la Carrera de Personal Trainer del Instituto Profesional AIEP, presentado con fecha 22 de septiembre de 2017.

7. El Informe del Comité de Pares Evaluadores, realizado como consecuencia de la visita efectuada los días 10, 11, 12 y 13 de octubre de 2017 y enviado a la institución con fecha 03 de noviembre de 2017.

8. Los Comentarios de la Carrera, de fecha 01 de diciembre 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 de la Carrera de Personal Trainer ha sido definido con claridad, es coherente con la misión y la visión institucionales y con el proyecto académico de la Escuela a la que está adscrita.

El Perfil de Egreso declarado para la Carrera de Personal Trainer es “El Entrenador Personal es un Técnico de Nivel Superior capacitado para organizar y desarrollar acciones en el ámbito de la actividad física orientadas a

mejorar la calidad de vida y bienestar de las personas de distintos grupos etarios, de acuerdo a sus requerimientos y necesidades, desarrollando programas a nivel personal, grupal e institucional; apoyando acciones de administración de organizaciones deportivo-recreativas, elaboración de proyectos y administración de recintos de actividad física, deporte y recreación".

El Perfil de Egreso ha sido el resultado de una construcción participativa validado y socializado y constituye el punto de convergencia entre los requerimientos del sector laboral y la visión educativa de AIEP y permite el levantamiento de las competencias asociadas a su respectivo plan de estudios.

El Plan de Estudios de la carrera se estructura en dos años de formación en régimen semestral único para todas las sedes en que se dicta. Ofrece el programa en jornada diurna y vespertina y se traduce en una organización curricular que identifica tres áreas de formación, a saber: Formación de especialidad, Formación general diferenciada y Formación básica.

El plan de estudios presenta equilibrio entre horas teóricas y horas prácticas (53% y 47% respectivamente) y en su distribución en los diferentes semestres lectivos de la carrera. Existe una alta valoración por la gran cantidad de horas prácticas, lo que ha permitido superar debilidades en cuanto a manejo de grupos, detectadas en el proceso de acreditación anterior. La metodología de trabajo en las horas prácticas permite que los estudiantes dirijan cada sesión bajo protocolo y pauta de evaluación estandarizada, de acuerdo a contenidos y actividades definidas por el docente. El docente asume un rol activo de acompañamiento, observación, transferencia de experiencias y evaluación de las actividades.

Se consignan actividades curriculares de acercamiento temprano al medio laboral, lo que es apreciado por los estudiantes, egresados y empleadores.

El plan de estudios es único para todas las sedes (Barrio Universitario, Viña del Mar, y Concepción) donde se imparte la carrera y las condiciones en que se dicta obedecen a un estándar común definido por la escuela, independiente de la jornada.

Dicho plan de estudios está estructurado para lograr, de manera progresiva, la integración de las competencias asociadas al Perfil de Egreso.

La formación de especialidad de la carrera Personal Trainer alcanza a 82% de las horas, considerando el 67% de formación de especialidad y 15% de formación general diferenciada, que incluye módulos de la línea de ciencias del deporte afines a la especialidad, y 18% del área de Formación Básica orientada a la autogestión y emprendimiento. Esta distribución de horas permite la consecución del perfil de egreso y entrega herramientas óptimas para la inserción en el mundo laboral.

Los contenidos de las asignaturas son coherentes con el Perfil de Egreso de la Carrera.

Los docentes de las sedes visitadas declaran conocer y asociar sus asignaturas con las competencias relacionadas y declaran procedimientos didácticos de enseñanza conforme a las exigencias del programa orientados por el Perfil de Egreso

Los contenidos programáticos de cada asignatura que conforman el plan de estudios, describen los conocimientos, habilidades y actitudes que se espera desarrollar en los estudiantes.

Los programas de módulo son elaborados por especialistas, validados pedagógicamente por la Dirección de Desarrollo Curricular y Evaluación y validados disciplinariamente por la Carrera respectiva. Para tal efecto, en cada módulo se desglosa la unidad de competencia en aprendizajes esperados y estos en criterios de evaluación y contenidos.

Los métodos pedagógicos establecidos pretenden la construcción de un aprendizaje significativo y de calidad con estrategias didácticas que fomentan la reflexión en la acción. El estudio de casos, el aprendizaje colaborativo, la elaboración de proyectos y estrategias basadas en el servicio a la comunidad (A+S), son algunas de las herramientas de la carrera que permiten orientar la práctica docente hacia la implementación de actividades con un alto contenido práctico.

Los estudiantes tienen acceso directo, de manera digitalizada, a los cuadernos de apuntes de cada una de las asignaturas, lo que está contemplado como un apoyo para disminuir la posible reprobación.

El cuerpo académico es consistente con los requisitos definidos por la carrera. Se siguen procedimientos estandarizados para la búsqueda, selección y contratación de los mismos, los cuales se aplican a nivel nacional. Principal requisito es la vinculación directa con el campo laboral, lo cual es muy valorado y destacado a juicio de los estudiantes y egresados, lo que se observó en las distintas reuniones sostenidas.

El compromiso y cercanía del cuerpo académico así como también de los Jefes de Carrera, en todas las sedes visitadas, aparece como un aspecto altamente valorado por los estudiantes, quienes señalan que pueden acceder a ellos y que tienen buena disposición para escucharlos y ayudarlos.

La modificación del plan de estudios es un proceso institucionalizado que se describe en el Manual de Diseño Curricular y se realiza con la finalidad de revisar, ajustar y actualizar el plan o programa de estudios de la carrera, de acuerdo con los requerimientos institucionales, técnicos o de mercado.

La carrera, a la fecha, no ha realizado actualizaciones curriculares del plan 2013.

El proceso de admisión está establecido por la institución en el Procedimiento de Admisión y Matrícula de Estudiantes Nuevos y de forma extensa es difundido en la página web y folletos informativos.

AIEP reconoce esta política inclusiva, entendiendo que su modelo educativo es capaz de entregar a los estudiantes las competencias del perfil de egreso a partir del plan de estudios.

La institución cuenta con un Modelo de Apoyo a la Progresión durante todo el ciclo formativo del estudiante, consistente en apoyos académicos y no académicos, tales como: nivelación en lenguaje y matemáticas, remediales, cuadernos de apuntes y módulos de formación básica como refuerzo a las necesidades formativas de los estudiantes.

El modelo educativo de AIEP reconoce la efectividad de la enseñanza y el éxito de la progresión de los estudiantes como la manifestación de los propósitos institucionales en el ámbito de la docencia de pregrado. Esta definición supone una preocupación tanto por la eficiencia de los procesos asociados a dicha progresión como por el producto del proceso formativo propiamente tal. Desde el punto de vista de la eficiencia del proceso formativo, AIEP busca que los estudiantes que ingresen a los programas de estudio alcancen la titulación y, dentro de lo posible, lo hagan en un tiempo razonable.

La implementación de mecanismos de apoyo como los remediales, cuadernos de apuntes, aulas virtuales y tutorías, es valorada tanto por estudiantes y por los académicos, siendo un elemento que ha contribuido positivamente en la progresión de los estudiantes y el logro de los objetivos planteados en el Plan de Estudios.

Para apoyar el avance curricular de los estudiantes, la unidad, a través de los jefes de área, hace un seguimiento permanente de los resultados académicos. Frente a situaciones críticas se planifican actividades de apoyo a la progresión

del estudiante, lo que permite acompañar a aquellos estudiantes que presenten dificultades.

Cabe destacar que el material de apoyo académico es significativo y se concentra en los tres primeros semestres, favoreciendo el avance académico de los estudiantes. El 67% del total de módulos cuentan con cuadernos de apuntes, abarcando el 100% de los módulos críticos. Un 83% de los módulos cuenta con marco de referencia de contenidos para los docentes y 100% cuenta con Aula Virtual.

Durante los tres últimos años se han implementado remediales en el módulo de Inglés I y los módulos de Anatomofisiología, para apoyar la progresión de los estudiantes.

La retención de primer año presenta un alza de cuatro puntos porcentuales durante 2013 – 2016. Ello es una evidencia de que las acciones de seguimiento que se han realizado durante el primer semestre de los últimos años han tenido resultados positivos.

La admisión inclusiva de AIEP implica hacerse cargo de la heterogeneidad de perfiles de ingreso que recibe. Para ello, el modelo educativo considera mecanismos de apoyo con distintos objetivos, sin distinción de carrera o jornada mediante la Política de Apoyo Integral al Estudiantes.

Estos mecanismos obedecen a varias finalidades: asistencia durante el aprendizaje, reforzar, nivelar aprendizajes y atender consultas. Son parte constitutiva del proceso de enseñanza aprendizaje. Por medio de las diferentes reuniones sostenidas fue posible constatar la eficacia y valoración del Plan de Apoyo Integral (PAI)

El perfil de los docentes, así como los principales procesos a ellos asociados, está descrito en la Política de Gestión y Vinculación Docente y que

rige para todas las sedes, jornadas y modalidades en que se imparte la carrera.

La búsqueda de nuevos profesores que se incorporan al cuerpo docente en la unidad en que se genera una vacante, recae, de acuerdo a las funciones definidas, en el director de carrera de cada sede, quien verifica los antecedentes respecto del cumplimiento del perfil requerido y realiza la entrevista con el candidato y posteriormente hace una proposición a las autoridades superiores.

En su mayoría, los docentes de la Carrera están vinculados con el medio profesional, trasladando sus experiencias laborales a las aulas, lo cual es valorado como elemento fundamental para los estudiantes y egresados.

El modelo de perfeccionamiento docente articulado está compuesto por cuatro talleres asociados al Programa de Perfeccionamiento Docente Institucional (PPDI), el cual fue señalado por los docentes en las reuniones que se sostuvieron como un mecanismo de apoyo en su labor docente.

La duración formal de la carrera es de 5 semestres (2,5 años en total). Se entiende como duración real de la carrera el promedio de años que median entre el ingreso y la obtención del título correspondiente. En el caso de la carrera de Personal Trainer es de 6 semestres. Si se compara con carreras similares, cuya duración varía entre 6,8 y 7,2 semestres, se tiene que la duración real de la carrera en AIEP es menor, tiempo que favorece la inserción laboral de los estudiantes.

Tiempo promedio de titulación, cohortes 2011 a 2014 carrera Personal Trainer

COHORTE	TIEMPO PROMEDIO DE TITULACIÓN
2011	6,8
2012	6,6
2013	6,4
2014	6,0

Fuente Informe de autoevaluación Pág.93

Egresados y Titulados acumulado a 2016 de la carrera Personal Trainer

SEDE	EGRESADOS	TITULADOS
Viña del Mar	139	131
Barrio Universitario	841	700
Concepción	129	111
TOTAL	**1.109**	**942**

Fuente Informe de autoevaluación Pág.93

Tasa promedio de egreso y titulación acumulativo según cohorte, carrera Personal Trainer

AÑO DE LA COHORTE	MATRÍCULA	N° EGRESADOS (ACUMULADO A 2016)	TASA DE EGRESO (ACUMULADO A 2016)	N° TITULADOS (ACUMULADO A 2016)	TASA DE TITULACIÓN (ACUMULADO A 2016)
2012	449	189	42%	169	38%
2013	385	173	45%	168	44%
2014*	424	203	48%	167	39%
TOTAL	**1.258**	**565**	**45%**	**504**	**40%**

Fuente Informe de autoevaluación Pág.93

Tasa de empleabilidad AIEP y renta, titulados, 2013 – 2015, carrera Personal Trainer

INDICADOR	TITULADOS 2013	TITULADOS 2014	TITULADOS 2015
Empleabilidad	85%	83%	90%
Renta Líquida	S/I	S/I	$461.000

Fuente Informe de autoevaluación Pág.95

Para cautelar el pleno alineamiento entre el Plan Estratégico Institucional, la política y el plan de acción anual de vinculación con el medio, se estableció el Comité de Vinculación con el Medio constituido por la Vicerrectoría de Comunicaciones, quien lo preside, la Dirección Nacional de Escuelas, Dirección de Vinculación Académica, Dirección Nacional de Desarrollo Profesional, Dirección de Desarrollo Curricular y Evaluación, Dirección

Nacional de Sedes, Dirección Nacional de Autoevaluación y Acreditación, Dirección Nacional de Servicio al Estudiante y Dirección de Educación Continua.

La Escuela de Deporte establece los ejes principales de desarrollo de su vinculación con el medio en el cual se entregan los lineamientos generales para abordar distintas actividades, enfocándose principalmente en generar instancias que permitan a los estudiantes interactuar con el medio relevante a su formación.

La unidad ha trabajado en establecer convenios de colaboración mutua a través de los cuales se potencie el desarrollo de actividades enfocadas en fortalecer los aprendizajes de los estudiantes mediante actividades orientadas al apoyo de la comunidad, que finalmente colaboren a su inserción laboral.

Para ello se ha definido un Consejo Asesor, que tiene como principal misión representar las necesidades del sector deportivo y privado, validando la pertinencia de sus programas de estudio y la formación idónea de competencias en sus estudiantes para el logro de una inserción laboral exitosa

Esta comisión constató que los diferentes estamentos reconocen que el plan de estudios contempla actividades de vinculación de los estudiantes con el medio, enfrentándolos tempranamente con su realidad laboral. También constató que el cuerpo docente cumple con la vinculación con el medio profesional y disciplinario de la carrera, sumado a las diferentes instituciones con las cuales se tienen convenio vigente a la fecha.

FORTALEZAS DEL PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS:

1. Se constata un perfil de egreso, claro, explicito, validado, ajustado sobre la base del modelo y proyecto educativo. Se elabora con la concurrencia de la comunidad educativa y define un conjunto de competencias

genéricas, específicas y técnicas profesionales que se traducen a lo formativo y a los contenidos de aprendizaje descritos en los programas de estudio del plan curricular.

2. El proceso de enseñanza aprendizaje considera el Perfil de ingreso de los estudiantes y existen mecanismos de apoyo para el logro de los objetivos planteados en los planes de estudio, al inicio y durante el proceso.
3. Cuerpo académico consistente con los requisitos definidos por la carrera en relación a su vinculación con el mercado laboral. Alta valoración en todas la sedes por parte de estudiantes y titulados por sus jefes de carrera tanto en la dimensión académica como humana.

DEBILIDADES DEL PERFIL DE EGRESO Y RESULTADOS:

1. Se constata la necesidad de diseñar procedimientos que permitan la verificación del logro de las competencias específicas declaradas en el perfil de egreso, por cuanto se constata un uso de procedimientos evaluativos que no permiten verificar nivel de competencias o aprendizajes esperados.
2. Es necesario reforzar los mecanismos propios de desarrollo de actividades vinculantes necesarios para un adecuado seguimiento de los egresados de la Carrera Personal Trainer.
3. El plan de estudio no ha sido actualizado desde el 2013, aspecto que incide en la incorporación de nuevas tendencias y disciplinas asociadas al entrenamiento de la condición física.

B. CONDICIONES DE OPERACIÓN

La Carrera posee una estructura organizacional que depende de las áreas funcionales del nivel central y áreas operativas equivalentes de la sede. En este contexto, permiten que la Carrera se organice adecuadamente para su funcionamiento.

La institución posee una estructura matricial que permite una adecuada coordinación, la cual posibilita asegurar que la formación de los estudiantes se realice en directa relación con el modelo educativo, cumpliendo así con los estándares de Calidad. Para el logro de ello, los docentes, titulados y estudiantes reconocen que las autoridades de la carrera son idóneas para desempeñarse en los cargos, lo cual se evidencia en las distintas reuniones realizadas en cada una de las sedes visitadas.

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.

Asimismo, 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, manejando estándares para las diferentes sedes donde se imparte la Carrera.

La carrera cuenta con un equipo de gestión y un cuerpo académico suficiente, con conocimientos prácticos de la disciplina y vinculación con el campo

laboral. La calidad tanto profesional como humana de los mismos es apreciada y valorada por los diferentes estamentos consultados.

Existe la política de contratación de profesores a honorarios. En reuniones con docentes, reiteraron lo señalado en el proceso de acreditación anterior, en el sentido de que cada semestre los docentes deben postular para la toma de asignaturas para el período académico siguiente.

Los profesores 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 decisiones está definida matricialmente. Se pudo comprobar que todos los aspectos de funcionamiento de la Carrera están bien regulados y normados, con procedimientos específicos para cada tarea, principalmente en el plano académico y de bienestar para los estudiantes, lo cual se evidenció de manera homogénea en las diferentes sedes.

Las funciones y atribuciones del cuerpo directivo están definidas con claridad. El modelo se adecua a los propósitos institucionales, y proporciona el contexto para la definición de normas y funciones. El cuerpo directivo está integrado por un equipo que conoce muy bien el proyecto institucional y es reconocido y valorado por los docentes y estudiantes.

La institución tiene definido un perfil genérico del docente en el cual, además de su nivel de formación, la vinculación con el medio laboral es un elemento clave para el modelo educativo.

Docentes por nivel de formación académica, carrera Personal Trainer, 2014-2016

FORMACIÓN	2014	2015	2016
N° Magister	0%	1%	0%
N° Licenciados o titulados	100%	99%	100%

Fuente Informe de autoevaluación Pág.115

Existe un programa de inducción que permitiría a los docentes adquirir los conocimientos necesarios para aplicar el modelo educativo. Este proceso de inducción proporciona al nuevo docente la información necesaria para que pueda incorporarse de manera efectiva a la labor docente en el contexto del modelo educativo en el aula, así como también posibilidades de perfeccionamiento por medio de programas PPDI (Programa de Perfeccionamiento Docente Institucional) los cuales deben ser realizados por los docentes como parte de su rol en la institución.

Semestralmente se realiza el proceso de evaluación del desempeño docente por parte de los estudiantes, el cual permite calificar de manera objetiva el desempeño de los docentes en base a evidencias. Este proceso es un mecanismo de aseguramiento de la calidad que proporciona a los docentes retroalimentación basada en evidencia para la mejora continua de su desempeño.

Los docentes tienen la posibilidad de postular para participar en instancias de desarrollo y mejoramiento de instrumentos tales como los cuadernos de apuntes los cuales constituyen un valioso aporte para los estudiantes dentro de las aulas virtuales. Los estudiantes reconocen que sus profesores están siempre disponibles para recibirlos y ayudarlos a resolver los problemas y desafíos planteados.

Los estudiantes tienen acceso y comunicación adecuada con docentes y especialmente con los jefes de carrera. Se constata que existen buenas relaciones entre los profesores y estudiantes y una alta valoración por parte de ellos en cuanto al nivel de exigencia y preocupación por su formación.

Los titulados manifiestan haber tenido buenas relaciones con sus profesores y con la Carrera durante su proceso de formación. Sin embargo, a pesar de que señalan de que se les informa de actividades de perfeccionamiento no se evidencia que exista una política establecida de vinculación con los titulados.

En general, la dotación y dedicación del equipo de profesores es suficiente para cumplir con las necesidades de módulos que conforman el Plan de Estudios. El personal docente es valorado por los estudiantes. Aprecian su nivel de conocimientos.

Los estudiantes manifiestan respeto por las exigencias docentes en el plano académico. El hecho que sus profesores se encuentran vinculados con la realidad profesional fortalece la formación e integración con el medio por parte de los estudiantes.

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

La Escuela, de acuerdo a los propósitos institucionales, tiene definido a través de estándares (en fichas técnicas) los recursos de infraestructura, equipamiento y recursos metodológicos requeridos para el logro de sus competencias.

En cuanto a servicios de biblioteca y material bibliográfico, se evidencia que existen en cantidad y calidad apropiadas para los propósitos de formación declarados, sobre todo al contar con el material digitalizado disponible para los estudiantes.

En lo que respecta a salas de clases para los aspectos teóricos, la Carrera dispone de salas para atender la docencia, con dotación de equipamiento adecuada.

Se utilizan recintos deportivos como gimnasios, multicanchas, piscinas, salas de pesas, spinning en las sedes visitadas. La calidad de las instalaciones no es homogénea y no siempre responden a estándares de excelencia para la formación del Personal Trainer.

La sede de Concepción cuenta con un moderno y completo complejo deportivo, pero en las sedes de Santiago y Viña del Mar no se cuenta con multicanchas techadas.

FORTALEZAS DE LAS CONDICIONES DE OPERACIÓN

1. El cuerpo directivo de la unidad tiene responsabilidades claramente definidas.
2. Existe política de financiamiento que sustenta las acciones de la institución y de la carrera en concordancia con la misión y objetivos estratégicos.
3. La carrera cuenta con políticas para la gestión de los recursos humanos que se expresa en procesos de reclutamiento, selección, contratación, inducción, evaluación de los docentes, lo que permite retroalimentar el desempeño de cada docente de la carrera, conocido por los estudiantes y docentes.
4. El cuerpo docente es suficiente para la operación de la carrera. Está inserto en el medio laboral y tiene las competencias y habilidades requeridas para el desarrollo académico de los estudiantes.
5. El cuerpo docente cuenta con una alta valoración por parte de los estudiantes.

6. Existe un perfil de ingreso docente declarado por la escuela que se relaciona con las necesidades de formación y con los propósitos de la carrera, siendo muy valorada la vinculación laboral.
7. La política financiera institucional permite asegurar la dotación de recursos para la normal operación anual de la carrera.
8. La Carrera posee los mecanismos de apoyo a los estudiantes en cuanto a las aulas virtuales y material bibliográfico digitalizado, el cual está disponible para todos ellos.

DEBILIDADES DE LAS CONDICIONES DE OPERACIÓN

1. Los docentes tienen contrato sólo por horas. Se constata un sistema de concurso académico y contratación por semestre.
2. Los recintos deportivos no tienen la misma calidad e implementación de infraestructura en todas las sedes.
3. La cantidad de capacitaciones del programa PPDI, realizada por los docentes es baja en relación a la totalidad de cursos esperados. Se observa que un 96% de los docentes de la carrera ha realizado al menos 1.

C. CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN

La Carrera de Personal Trainer de AIEP está inserta en la Escuela de Deporte. Cuenta con propósitos claramente definidos, conocidos y compartidos por todos los estamentos, que se difunden a través de distintos medios. Éstos están alineados a los propósitos, objetivos y plan estratégico de la escuela y de la institución.

En el Plan Estratégico están claramente definidas las acciones, los responsables, las metas e indicadores para el logro de los objetivos planteados, por lo que es posible verificar el nivel de logro obtenido.

La carrera conoce adecuadamente el medio laboral y profesional que le compete. Se mantiene permanentemente informada y actualizada sobre su disciplina a través del cuerpo docente. Los profesores están insertos en el campo laboral de su disciplina, lo cual permite a los docentes trasladar al aula sus experiencias, las innovaciones y avances disciplinares, favoreciendo así el proceso enseñanza - aprendizaje de sus estudiantes.

La carrera cuenta con un comité asesor conformado por profesionales del área que aportan en la actualización periódica del perfil de egreso y plan de estudio.

La Carrera ha establecido procedimientos para medir el impacto de las actividades de formación y conocer el logro de sus propósitos.

De la misma manera los cuerpos directivos 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.

Los propósitos y objetivos de la Carrera orientan a sus jefaturas y coordinaciones de manera efectiva en las decisiones que se adoptan en la unidad académica. A nivel institucional, existe la orgánica necesaria que les permite funcionar adecuadamente a nivel global. Como resultado, se obtiene el desarrollo satisfactorio y coherente de todas las actividades académicas y complementarias.

La carrera cuenta con información confiable acerca de las condiciones en que se desarrolla el plan de estudios y los aspectos administrativos, permitiéndole tomar decisiones con información apropiada.

Los procedimientos para la toma de decisiones en los distintos niveles de operación están claramente definidos en documentos y difundidos a través de diversos mecanismos en todos los estamentos.

La institución entrega información fidedigna y suficiente de la carrera a sus postulantes y estudiantes. Los procesos de información y difusión están planificados, entregan información clara y completa sobre las características de la carrera, el plan de estudio, el perfil de egreso, los servicios de apoyo al estudiante.

Todos los estamentos están debidamente informados de la carrera y los servicios.

La Carrera cuenta con sistemas de información apropiada y accesible, que permite acceder a ellos en cualquier ámbito y nivel de procesos.

Existe una reglamentación de los derechos y deberes de académicos y estudiantes que regula el funcionamiento y los procesos propios del quehacer académico y estudiantil.

Ellos están contenidos en un Reglamento que está a disposición de la comunidad institucional, con normativas que regulan los procesos académicos y otros aspectos de la vida estudiantil. El Reglamento se encuentra disponible en la intranet para los estudiantes, docentes y personal administrativo.

El proceso de autoevaluación esta institucionalizado y debidamente normado, con mecanismos e instancias claras de trabajo. Involucra a todos los estamentos y cuenta con los instrumentos para recopilar información de todos los actores claves del proceso.

El proceso de autoevaluación se inició el año 2016. Identificó fortalezas y debilidades de la Carrera, estableciendo un plan de mejora con indicadores precisos para su resolución.

Se evidencia la participación de directivos, docentes, estudiantes, egresados/titulados y empleadores en el proceso de autoevaluación de la carrera con una metodología y etapas claramente diseñadas.

El documento de autoevaluación consigna que se socializó un resumen ejecutivo del informe final de autoevaluación.

BALANCE RESPECTO AL PROCESO DE ACREDITACIÓN ANTERIOR

A. PERFIL DE EGRESO Y RESULTADO

1. "Tanto egresados como empleadores señalan la necesidad de fortalecer el proceso de prácticas profesionales con un mayor nivel de involucramiento de los docentes a cargo de la supervisión. Ello con el fin de monitorear más efectivamente el avance en el logro de las competencias del Perfil de Egreso y entregar retroalimentación oportuna y relevante para el resultado de la formación. La Carrera reporta, en el documento de Comentarios al Informe de Pares, la normativa en la cual se basa la asignación de tiempos de supervisión. Sin embargo, se considera que es un área que requiere revisión, atendida su relevancia en la formación."

Superada.

El Reglamento Académico, artículos 44° y 45°, como la Normativa de Titulación, Decreto N°8 de 2016 de AIEP, Artículo 18°, d), no consideran supervisión en terreno por parte de la institución. No obstante, sí cuenta con los mecanismos necesarios que aseguran que el proceso de práctica profesional cumpla con la verificación de la adquisición de las competencias del perfil de egreso de la carrera por parte de los estudiantes.

Para ello se han desarrollado diversos instrumentos de evaluación, detallados en las páginas 156-157 del Informe de Autoevaluación. La carrera cumple a

cabalidad con lo que establece la reglamentación y normativas institucionales al respecto.

2. “Se recomienda desarrollar una propuesta formal para la interacción con los empleadores, la que en la actualidad es de carácter informal y, principalmente, a través de las prácticas y el ejercicio profesional de los docentes supervisores en diferentes espacios laborales de la especialidad. Esta dimensión es muy relevante ya que beneficiaría la retroalimentación de los procesos formativos y la inserción laboral de los titulados”.

En Desarrollo.

La unidad formaliza la vinculación con diferentes actores intervinientes en el ámbito, por medio de convenios de colaboración mutua y convenios de práctica que fortalecen las alternativas de empleabilidad de los estudiantes a través de la generación de redes de contactos y una permanente interacción con el entorno facilitando la inserción laboral de los egresados.

3. “La Carrera cuenta además con un portal de empleo ampliamente valorado, tanto por estudiantes como por titulados, puesto que les permite acceder al mundo del trabajo. En este sentido, se recomienda revisar y generar nuevas iniciativas dado el hecho de que aproximadamente un 30% de los egresados no ha encontrado trabajo”.

Superada.

Se cuenta con una interacción formal con los empleadores, que fue reconocida en la reciente acreditación institucional (Acta CNA 18/10/2017). “Existen mecanismos sistemáticos y eficientes que permiten realizar el seguimiento de los titulados, así como la periódica recolección de información para la retroalimentación del proceso formativo.”

B. CONDICIONES DE OPERACIÓN

4. “Sin embargo, se considera que la estabilidad y consolidación del equipo docente es fundamental, por lo que se recomienda revisar el sistema de postulación semestral, dado que resta estabilidad a docentes de características adecuadas para esta formación”, y en el párrafo N° 6 “Se valora el proceso de Clasificación de Académicos. Sin embargo, se recomienda realizar acciones tendientes a reducir el número de académicos que se ubican en la clasificación inferior, dado su impacto en la formación de los estudiantes. Se sugiere además realizar acciones de revisión de la evaluación docente, dado que todos aparecen con valoraciones superiores a 6, lo que no se refleja en el proceso de Clasificación. Esto puede implicar también revisar el peso de la evaluación docente en esta clasificación.”

En Desarrollo.

Parte de las acciones definidas por la institución para mejorar los procesos docentes fue la automatización del Sistema de Provisión Docente, revisando la Política de Gestión Docente para incorporar definiciones respecto a lo fundamental de la vinculación laboral docente en el Modelo Educativo AIEP, fortaleció el Programa de Perfeccionamiento Docente Institucional (PPDI), robusteció el proceso de evaluación docente por parte del estudiante e instauró acciones para impulsar el compromiso y participación docente con iniciativas como las Jornadas de Reflexión Docente, la instauración del Comité Consultivo Docente de Sede y la instalación de Fondos Concursables para el Desarrollo Docente en Sede.

En cuanto a la clasificación de los docentes, se percibe un avance importante como producto del PPDI.

C. CAPACIDAD DE AUTORREGULACIÓN

5. “Si bien los docentes declaran conocer el Perfil de Egreso y expresan satisfacción por el proyecto académico, no es el caso de los estudiantes y titulados quienes manifiestan escaso conocimiento del perfil, aun cuando reconocen la calidad del proyecto formativo. Por este motivo, se recomienda realizar acciones tendientes a socializar y profundizar el conocimiento del Perfil de Egreso por parte de los estudiantes.”

En Desarrollo.

Desde el año 2015 se comienzan a realizar inducciones del perfil de egreso a los estudiantes de la carrera. En ellas se explica el proceso a través del cual se levanta el perfil de egreso, se revisan las competencias contempladas en el perfil y que deben ser desarrolladas en la carrera, se describe el campo ocupacional y por último se revisa la malla curricular.

Además, el perfil de egreso está incorporado como aprendizaje esperado, criterios de evaluación y contenidos en el módulo Sociología de la Actividad Física. Los contenidos del perfil de egreso están desarrollados en el Cuaderno de Apuntes correspondiente a este módulo, y es además, un tema que se revisa, en el módulo de Proyecto Integrado, en el cual, los estudiantes desarrollan el proyecto que defienden en su examen de titulación que debe ser pertinente a dicho perfil.

POR LO TANTO,

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

a. Acreditar la Carrera de **Personal Trainer** del Instituto Profesional AIEP, que conduce al título de Técnico de Nivel Superior en Entrenamiento Personal, por un plazo de **5 años,** desde el 10 de enero de 2018 hasta el **10 de enero de 2023**.

b. Detalle sedes, jornadas y modalidades:

- Barrio Universitario; Diurna; Presencial
- Barrio Universitario; Vespertina; Presencial
- Viña del Mar; Diurna; Presencial
- Viña del Mar; Vespertina; Presencial
- Concepción; Diurna; Presencial
- Concepción; Vespertina; Presencial

c. Que en el plazo señalado, la Carrera de Personal Trainer 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.

Orlando Galaz Castellón

CONSEJERO ÁREA EDUCACIÓN
AGENCIA ACREDITADORA DE CHILE A&C S.A.

Álvaro Vial Gaete

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