

## ACUERDO N° 013/2014

En sesión ordinaria de 14 de enero de 2015, con arreglo a las disposiciones del DFL N° 2, de 2009, de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 20.370 con las normas no derogadas del DFL N° 1, de 2005, de Educación, el Consejo Nacional de Educación –sucesor legal del Consejo Superior de Educación- ha adoptado el siguiente acuerdo:

### VISTOS:

El proyecto institucional presentado al Consejo Superior de Educación por el Centro de Formación Técnica Manpower para efectos de iniciar su proceso de licenciamiento; la visita realizada a la institución los días 20 y 21 de noviembre de 2014; el informe preparado por la comisión verificadora; y los informes de la Secretaría Técnica recaídos en el proyecto institucional del Centro de Formación Técnica Manpower.

El Consejo Nacional de Educación, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 99 del DFL 2/2009 del Ministerio de Educación, acuerda, por unanimidad de sus miembros presentes, emitir el siguiente:

### **Informe sobre el estado de avance del proyecto institucional del Centro de Formación Técnica Manpower**

#### I. Nivel de desarrollo del Centro de Formación Técnica Manpower, según los criterios de evaluación:

1. En cuanto a la **planificación y desarrollo del proyecto institucional**, el Centro cuenta con una declaración de misión y visión, a partir de la cual ha definido cuatro propósitos institucionales para el periodo 2011-2016, los que son claros, coherentes y consecuentes con las orientaciones estratégicas de la institución. La misión y visión es conocida y comprendida por el personal directivo, administrativo y docente de la institución.

El Centro cuenta con un Plan Estratégico de Desarrollo 2011-2016 (PED) en el que establece cinco áreas que cubren los distintos ámbitos del quehacer institucional y académico, y que representan las prioridades que se ha impuesto para los próximos años. Estas son: Gestión Institucional, Proceso Formativo; Estudiantes, Infraestructura y Equipamiento y Vinculación con el Medio. El PED explicita la inversión general estimada para el cumplimiento de cada uno de los objetivos estratégicos.

Las funciones y responsabilidades del Consejo Directivo y del cuerpo directivo están formalizadas en el Reglamento General, no obstante, falta que la institución registre los cambios que ha implementado ante el Ministerio de Educación y el Consejo.

La institución ha fortalecido su estructura organizacional, independizando las áreas de administración y finanzas del *holding* del que forma parte. Ahora bien, se requiere tiempo para observar que dicha estructura permitan mayor claridad en la definición de responsabilidades y funciones, mejor diferenciación de los niveles jerárquicos y reflejen efectivamente el actuar de la institución.

2. En cuanto al criterio de **administración institucional** el Centro ha logrado conformar un cuerpo directivo idóneo, comprometido, con la experiencia y calificaciones requeridas para ejercer cada uno de los cargos. Se observa una

gestión académica y administrativa adecuada. Con todo, debido al reciente cambio de estructura organizacional y conformación de nuevos equipos de trabajo, la toma de decisiones aún se aprecia diluida entre las distintas unidades.

En materia de cuerpo docente, se observa la existencia de un número importante de jornadas completas y medias jornadas, actualmente el Centro cuenta con 75 profesores, 49 de ellos con contrato por horas (65,3%), 17 con contrato de jornada completa (22,7%) y 9 con contrato de media jornada (12,0%).

La dotación de personal administrativo es suficiente para cubrir las labores de apoyo a la docencia; sin embargo, en el recinto Mall Plaza Vespucio se cuenta con una dotación administrativa de sólo siete personas, dado que en el primer semestre de 2014 se suprimió el cargo de jefe de sede, siendo sus funciones asumidas por las jefaturas del recinto central, quienes se alternan para estar presentes, al menos un día de la semana, en el inmueble del Mall Plaza Vespucio.

Desde el año 2010 se observa una baja sostenida en la matrícula del Centro, situación que se ha agudizado en los últimos dos periodos: en el año 2014 la institución alcanzó una matrícula total de 1.231 estudiantes, equivalente a un 24% menos de matrícula en comparación con 2013, lo que ha generado una baja significativa en los ingresos del Centro y ha repercutido en su situación financiera.

En general, la baja que registran los ingresos en los últimos dos periodos han debilitado la situación financiera del Centro, lo que, de mantenerse, podría poner en riesgo la sustentabilidad del proyecto. Por otra parte, las decisiones y acciones tomadas hasta ahora por el Centro parecen insuficientes para superar esta situación.

La institución señala que los resultados negativos de los dos últimos años están fuertemente determinados por la baja sostenida que se observa en la matrícula y por el alto costo de operación del recinto Mall Plaza Vespucio, la que con los actuales niveles de matrícula y el alto valor del arriendo mensual, no logra financiar su operación.

3. En cuanto a los **servicios de apoyo**, en general, el Centro facilita el acceso de los estudiantes a servicios de asistencia personal y social.

El Centro informa a sus estudiantes los servicios complementarios que entrega. Éstos han mejorado con respecto a años anteriores, siendo destacable y valorado por la comunidad estudiantil la incorporación de una profesional con mayor dedicación horaria para conocer y resolver distintas situaciones presentadas por los estudiantes.

4. Respecto de las **carreras**, la oferta académica y las metas de admisión son propuestas por la dirección ejecutiva, la jefatura de admisión y la subgerencia de marketing al Consejo Directivo, el que analiza y define la oferta final.

El Centro cuenta con una oferta de carreras coherente con la misión y objetivos institucionales, sin embargo no se observan procedimientos sistemáticos para la provisión de las mismas y de los recursos que ellas requieren, al igual que para decidir la apertura de nuevos programas. La institución declara un proceso en el Manual de Calidad que regula estos aspectos, sin embargo no resulta clara su aplicación.

La institución cuenta con un procedimiento de elaboración de instrumentos de evaluación, que tiene como finalidad medir el nivel de logro alcanzado por los

estudiantes respecto de las competencias requeridas en cada módulo. La validación de cada instrumento de evaluación está dado por la orientación que entrega el jefe de carrera a los docentes ya sea en los contenidos como en la estructura. El profesor líder vela por el cumplimiento de los criterios de validez y confiabilidad para medir con precisión el cumplimiento del programa de estudio del módulo. Finalmente el coordinador académico se encarga de que los instrumentos de evaluación y sus pautas de corrección no contengan errores ortográficos ni de cálculo.

El Centro ejecuta algunas acciones remediales para atender a los estudiantes académicamente desventajados de acuerdo al Manual de Calidad, sin embargo puede avanzar en formalizar y sistematizar esta iniciativa.

Respecto del servicio de biblioteca, el Centro cuenta con una biblioteca en cada recinto. La biblioteca de Casa Central posee 288 volúmenes y 453 ejemplares y la biblioteca del recinto de Mall Plaza Vespucio cuenta con 242 volúmenes y 694 ejemplares. Los espacios totales dedicados a biblioteca se aproximan a los 200 Mts<sup>2</sup>. En general los estudiantes se manifiestan conformes con este servicio, sin embargo los alumnos de la jornada vespertina manifiestan ciertos inconvenientes respecto de la disponibilidad horaria de atención y los espacios para estudio.

5. En cuanto a los **docentes**, la institución cuenta con una dotación de 75 profesores, 49 de ellos con contrato por horas (65,3%), 17 con contrato de jornada completa (22,7%) y 9 con contrato de media jornada (12,0%). Considerando el número de 1.323 horas dictadas en el año 2014, el Centro cuenta con 30 jornadas completas equivalentes (JCE) y con aproximadamente 38 estudiantes por JCE. En cuanto a los niveles de formación, un 81,3% corresponden a profesionales, 4,0% a técnicos y un 2,6% poseen estudios de Magíster, el 12,1% restante cuenta con otros niveles de formación.

Los estudiantes manifiestan satisfacción con la calidad y el compromiso de los docentes.

Uno de los quince proyectos contenidos en el PED 2011- 2016 define como objetivo estratégico contar con profesores de buen nivel, capacitados en el modelo de competencias, para lo cual establece como una de sus acciones el desarrollo de un programa de capacitación en formación por competencias, que incluye cursos, talleres y prácticas. Al respecto, el Centro ha desarrollado algunas de estas actividades en forma sistemática, pero aún no dan cuenta de una política o programa de capacitación.

El Centro dispone de un mecanismo que le permite evaluar el desempeño de los docentes, que considera la evaluación por parte de los estudiantes, la evaluación por parte de los coordinadores de carrera y la autoevaluación de los mismos profesores. El resultado de la evaluación es informado semestralmente a todos los profesores, no obstante éstos no tienen otra consecuencia que la recontractación cuando son positivos.

6. Respecto de los **estudiantes**, en términos generales, la información que la institución entrega al público y la publicidad que difunde refleja la situación real de las carreras que imparte.

La institución cuenta con un reglamento académico que norma aquellos aspectos que dicen relación con las actividades académicas y un reglamento disciplinario que establece las normas que regulan la convivencia, el actuar y la disciplina de los estudiantes.

Los gastos en que incurre el Centro en publicidad y promoción son prudentes, siendo relevante en este aspecto el prestigio y posicionamiento de la marca Manpower.

El perfil de ingreso de los estudiantes está definido en su modelo formativo, el que se dirige principalmente a egresados de enseñanza media científico humanista que combinan estudios superiores y trabajo, destacando el concepto de inclusividad y otorgando oportunidades a todo aquel que desee estudiar y mejorar sus competencias. Su sistema de admisión ofrece *“igualdad de oportunidades para todo el que esté licenciado de enseñanza media.”*

El Centro manifiesta preocupación por mejorar sus tasas de deserción y titulación pudiendo avanzar en esta materia. Es necesario revisar el Manual de Calidad que la institución declara y avance o mejore en el desarrollo e implementación de mecanismos que le permitan hacer un seguimiento oportuno del progreso y logro de sus estudiantes, estableciendo indicadores de deserción, retención y titulación que le permitan evaluar su gestión. Actualmente no se observa que, a partir del análisis de estos indicadores, la institución esté tomando decisiones o emprendiendo acciones que permitan la mejora de los mismos.

7. Los **egresados**, en términos generales, muestran un alto nivel de empleabilidad: aproximadamente un 80% de éstos se desempeñan en el área que estudiaron y un gran porcentaje obtiene trabajo una vez que concluye su práctica profesional, la que es proporcionada por la institución.

La empleabilidad se aprecia muy bien aspectada en la medida que las empresas sigan prefiriendo a las asistentes ejecutivas bilingües formadas en el Centro. En cambio, las carreras de administración, en todas sus menciones, exhiben un proceso más lento por tratarse de carreras con una alta competencia en el mercado laboral.

El Centro mantiene vínculos permanentes con las empresas que otorgan prácticas a sus estudiantes y con los potenciales empleadores; de esta forma logra conocer el desempeño de sus estudiantes y egresados en el mundo laboral.

8. Respecto de la **sustentabilidad**, el Centro ha conformado un Comité de Autoevaluación, integrado por las autoridades de la institución. Además incorporó en su organigrama a una profesional encargada de análisis institucional, que tiene entre sus responsabilidades dar seguimiento y monitorear el avance del PED 2011-2016. Sin embargo, la autoevaluación institucional aún se encuentra en estado incipiente, faltando por desarrollar capacidades que permitan al Centro analizar y evaluar su desarrollo con fines de mejoramiento continuo.

Desde el punto de vista de la gestión académica, se constata que es necesario que la Dirección Académica defina flujos de procesos y procedimientos internos que permitan sustentar adecuadamente su gestión. En la práctica, no se observan avances significativos sobre esta materia respecto de la última visita efectuada en 2013.

Las decisiones adoptadas para revertir la baja en la matrícula institucional hasta ahora han resultado insuficientes, por lo tanto el Centro requiere desarrollar mayor análisis institucional y también de su competencia para resolver la contingencia y además, proyectar su desarrollo y asegurar su sustentabilidad en el tiempo.

II. Acción dispuesta por el Consejo, que deberá ser cumplida por la institución a plena satisfacción de este organismo

1. Desarrollar la capacidad de autorregulación institucional a través de la realización de una primera experiencia de autoevaluación, que considere especialmente el levantamiento de un diagnóstico sobre la actual situación del área académica y de gestión institucional, la identificación de fortalezas y debilidades y los planes de mejora que deberán desarrollarse para fortalecer ambas áreas en virtud del próximo pronunciamiento de autonomía.

En tal sentido, el Centro deberá hacer uso del Informe de Análisis Institucional que deberá presentar durante 2015, tanto respecto del análisis que ahí consignará, como de los datos que dicho instrumento exige.

El Centro de Formación Técnica Manpower deberá presentar, a más tardar el día 30 de julio de 2015 un informe que dé respuesta a las acciones establecidas en el presente Acuerdo.

**El texto del presente Acuerdo, sobre el informe de estado de avance no podrá publicarse sino en su integridad.**

**Pedro Montt Leiva  
Presidente (S)  
Consejo Nacional de Educación**

**Fernanda Valdés Raczynski  
Secretaria Ejecutiva  
Consejo Nacional de Educación**