

ACUERDO N° 057/2009

En sesión de 20 de agosto 2009, con arreglo a las disposiciones de las leyes 18.962¹ y 20.129, el 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 a efecto de continuar su proceso de licenciamiento, la visita realizada a la institución los días 3, 4 y 5 junio de 2009, el informe presentado por la comisión verificadora que visitó el centro de formación técnica, las observaciones de la institución al informe de la comisión verificadora, la respuesta de la comisión a dichas observaciones y los informes de la Secretaría Técnica recaídos en el proyecto institucional del centro de formación técnica.

El Consejo Superior de Educación, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 45 del inciso segundo de la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza, acuerda, por la unanimidad de sus miembros presentes, emitir el siguiente:

Informe sobre el Estado de Avance del Proyecto Institucional del Centro de Formación Técnica Manpower

I. Aspectos destacados del proyecto de desarrollo institucional

- a) La información que el centro de formación técnica entrega a los postulantes es coherente con los servicios que ofrece una vez que ellos se matriculan. Asimismo, el centro entrega al Consejo Superior de Educación toda la información solicitada en forma oportuna y veraz.
- b) La institución cuenta con una oferta de carreras coherente con su misión y proyecto institucional.
- c) El centro de formación técnica cuenta con una estructura organizacional acorde con su actual tamaño, la que encuentra compuesta por diversas instancias asociadas a la gestión académica, administrativa y financiera, además de organismos colegiados.

Asimismo, el directivo superior encargado de la gestión académica cuenta con experiencia y asume con responsabilidad las decisiones sobre el desarrollo de las carreras, mostrando compromiso con el mejoramiento de las condiciones de aprendizaje de los alumnos.

- d) La institución elabora centralizadamente los instrumentos para la evaluación de los contenidos de cada curso, lo que posibilita contar con información detallada sobre los niveles de logro alcanzados por los alumnos y asegurar que todo el cuerpo estudiantil reciba una enseñanza comparable, independientemente de la jornada y el docente que imparte los módulos. Con todo, se advierte que la escasa

¹ D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Educación fija texto refundido, coordinado y sistematizado, de la Ley 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza.

participación de los profesores en este proceso, dificulta la posibilidad de emprender un trabajo interdisciplinario en la materia y asegurar que los instrumentos aborden debidamente los contenidos de cada curso.

- e) El centro mantiene estrechos vínculos con el sector empresarial, los que se materializan a través de un conjunto de convenios que garantizan la práctica profesional de los alumnos.
- f) La institución posee un adecuado sistema de registro académico en el que se almacena información personal, académica y financiera de los estudiantes y que permite generar reportes de apoyo a la gestión y a la toma de decisiones.
- g) El centro de formación técnica cuenta con infraestructura e instalaciones adecuadas para impartir las carreras que ofrece.

II. Aspectos que requieren atención por parte de la institución

- a) Si bien el hecho de formar parte del conglomerado de empresas de Manpower le ha reportado al centro importantes beneficios, le ha impedido generar una identidad propia que le permita distinguirse del resto de las empresas como institución de educación superior.

Esta escasa consolidación de su identidad institucional se refleja en términos de difusión, especialmente en el sitio web corporativo, en cuanto la sección dedicada al centro de formación técnica se denomina *Manpower Carreras*, sin otorgar una visión de conjunto de la institución y sin dar cuenta de su identidad como institución de educación superior.

En relación con lo anterior, se constata que la cultura organizacional que existe en el centro de formación técnica Manpower emana de su experiencia como centro de capacitación y no de su funcionamiento como institución de educación superior.

- b) La institución carece de mecanismos formales para evaluar y actualizar su declaración de misión. En parte, este hecho responde a que el cuerpo directivo del centro desconoce –tanto a nivel teórico como práctico- los mecanismos a través de los cuales operan los procesos de autoevaluación institucional, por lo que no se registran avances significativos en este ámbito.

A la vez, cabe consignar que si bien el centro posee un Comité de Autoevaluación, éste no se consiga en el organigrama institucional.

- c) En relación con la gestión institucional, el centro carece de instrumentos que le permitan guiar y proyectar su quehacer, pues no cuenta con un plan estratégico para los años que siguen a 2009, lo que pone en riesgo la posibilidad de continuar avanzando positivamente en el logro de su misión y propósitos.

Asimismo, los resultados derivados de la aplicación de instrumentos para evaluar el ámbito académico no tienen mayor impacto en la gestión de la institución.

- d) El centro no realiza diagnósticos de entrada que le permitan determinar el nivel de inglés de los alumnos de primer año y derivar, a quienes presentan deficiencias, a talleres de nivelación en el idioma. Este hecho adquiere especial relevancia ya que, actualmente, los alumnos presentan niveles muy dispares en el manejo del inglés, lo que pone en riesgo la posibilidad de desarrollar a cabalidad las competencias definidas, especialmente, para la carrera de Asistente Ejecutivo Bilingüe.

- e) El cuerpo docente no cuenta con los conocimientos suficientes acerca de las particularidades del modelo de formación por competencias, bajo el cual han comenzado a impartirse las carreras en el presente año.
- f) El centro ha creado recientemente un Departamento de Asuntos Estudiantiles, encargado de atender los requerimientos de los alumnos y satisfacer sus necesidades. Si bien esta instancia ha ejecutado una serie de actividades a la fecha, no cuenta con un plan formalmente establecido en el que se aborden las reales necesidades de los alumnos.
- g) En materia de recursos para el aprendizaje, existen disparidades entre las sedes de Santiago y Concepción, en cuanto ésta última no dispone de laboratorio de idiomas y los computadores de libre disposición para el uso de los alumnos son escasos y requieren de actualización. Asimismo, se registra un importante déficit de recursos bibliotecarios en ambas sedes.
- h) La planificación financiera no responde total y exclusivamente a las necesidades académicas del centro de formación técnica, sino a aquellas planteadas en el contexto del conglomerado de empresas relacionadas.

III. Acciones dispuestas por el Consejo, que deberán ser cumplidas por la institución a plena satisfacción de este organismo

1. Adoptar medidas tendientes a reforzar, en términos de difusión y promoción, la identidad del centro de formación técnica como institución de educación superior.
2. Presentar un plan de capacitación y perfeccionamiento para los directivos superiores e intermedios sobre los procesos de autoevaluación institucional. El centro deberá informar acerca de los objetivos de este plan, las actividades contempladas, los plazos dentro de los cuales se efectuarán y los recursos asociados.
3. Realizar un proceso de planificación estratégica para los años que siguen a 2009, incorporando indicadores que le permitan evaluar permanentemente su implementación. Este plan deberá contemplar acciones, metas, fechas, responsables, indicadores de logro, personal responsable y recursos asociados.
4. En relación con la gestión de la docencia, la institución deberá:
 - a) Diseñar un instrumento que permita diagnosticar el nivel de dominio del inglés de los alumnos que ingresan a primer año, a fin de proporcionar apoyo remedial a quienes presenten carencias y facilitar, de esta manera, la adquisición de las competencias que se esperan desarrollar en los módulos de los programas de estudio de las carreras.
 - b) Diseñar un plan de capacitación y perfeccionamiento sobre los aspectos teóricos y metodológicos que, a juicio de la institución, definen el funcionamiento del modelo de formación por competencias, orientado a todo el cuerpo docente. El centro deberá informar acerca de los objetivos de este plan, las actividades contempladas, los plazos dentro de los cuales se efectuarán, y los recursos asociados.
 - c) Definir y establecer un mecanismo que permita al cuerpo docente participar activamente en la construcción de los instrumentos de evaluación, favoreciendo el trabajo interdisciplinario y velando, de esta forma, por el correcto tratamiento de los contenidos impartidos a los alumnos.

5. Elaborar un diagnóstico sobre los requerimientos del cuerpo estudiantil en materia de servicios. Sobre la base de este diagnóstico, la institución deberá diseñar un plan de desarrollo de servicios destinados a los alumnos, el que deberá contener metas a corto, mediano y largo plazo, unidades responsables, costos, fechas de implementación e indicadores de verificación.
6. Realizar un diagnóstico sobre la bibliografía que requiere cada módulo de los planes de estudio y de los recursos de apoyo al aprendizaje que demanda la sede Concepción, estableciendo un plan de desarrollo de corto plazo, que contenga objetivos, unidades responsables, costos y fechas de implementación.
7. Definir una política de gestión financiera propia para el centro de formación técnica. Asimismo, se deberá informar el desglose de los gastos de administración y ventas registrados en los últimos dos años, identificando claramente aquellos que son propios del centro de formación técnica.

El Centro de Formación Técnica Manpower deberá presentar, a más tardar el día 28 de diciembre de 2009, un informe que dé respuesta a las acciones establecidas en este acuerdo.

El texto del presente Acuerdo de Informe de Estado de Avance no podrá publicarse sino en su integridad.

**Nicolás Velasco Fuentes
Vicepresidente
Consejo Superior de Educación**

**Daniela Torre Griggs
Secretaria Ejecutiva
Consejo Superior de Educación**