



ACUERDO N°153/2023

En sesión ordinaria de 27 de diciembre de 2023 con arreglo a las disposiciones del DFL N°2 de 2009, 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, el Consejo Nacional de Educación ha adoptado el siguiente acuerdo:

VISTOS:

Lo dispuesto en los artículos 87 letra a) y c), 97 y 99 del DFL N°2 de 2009, los criterios de evaluación para los institutos profesionales, definidos por el Consejo,

TENIENDO PRESENTE:

1. Que, los días 27 y 28 de noviembre de 2023 se llevó a cabo la primera visita de verificación integral al Instituto Profesional Cicerón, la que estuvo a cargo de una comisión conformada por tres pares evaluadores y una profesional de la Secretaría Técnica que actuó como ministro de fe. El objetivo de la visita fue evaluar el nivel de desarrollo institucional a la luz de los nuevos criterios de evaluación del Consejo Nacional de Educación para institutos profesionales en Licenciamiento.
2. Que, con fecha 14 de diciembre 2023 se enviaron a la institución los informes elaborados por la Comisión de pares que llevó a cabo la actividad de verificación integral, respecto del cual efectuó observaciones, las que fueron recibidas por el Consejo el 19 de diciembre. Estas observaciones fueron remitidas inmediatamente a la comisión de pares para su respuesta, la que fue recibida el 21 de diciembre.
3. Que, en sesión de esta fecha, el Consejo Nacional de Educación analizó los informes evacuados por los consultores expertos que efectuaron la visita de verificación y el informe de la Secretaría Técnica en relación con los antecedentes de la institución.

EL CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN, EN CUMPLIMIENTO DE LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 99 DEL DFL 2-2009, ACUERDA, POR LA UNANIMIDAD DE SUS MIEMBROS PRESENTES, EMITIR EL SIGUIENTE:

Informe sobre el estado de avance del Proyecto Institucional del Instituto Profesional Cicerón.

I. Nivel de desarrollo del instituto Profesional Cicerón, según los criterios de evaluación.

1. En relación con el criterio **modelo educativo y oferta formativa**, el Instituto cuenta con un modelo educativo definido y alineado con la misión institucional declarada, el cual opta por un enfoque de desarrollo de capacidades y competencias. Debido a lo anterior, la institución se ha planteado la necesidad de rediseñar su carrera para el año 2025, con el fin de garantizar la pertinencia interna conforme al modelo educativo y su enfoque por competencias definido este año 2023. Además, cuenta con criterios de admisión simples y fáciles de implementar, y define un perfil de egreso basado en los modelos OMI (Organización Marítima Internacional), lo que facilita la definición de conocimientos y habilidades que los estudiantes deben adquirir para egresar.

Para el logro de esas competencias el Instituto tiene firmados convenios con empresas navieras para facilitar prácticas para sus estudiantes. Sin embargo, si bien se declara la importancia de las actividades prácticas (aprender haciendo), la mayoría de las asignaturas no considera horas prácticas, por lo que la institución debería reorganizar algunas asignaturas con ese fin.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/AVXRNQ-599>

Por otra parte, la institución debe diseñar herramientas eficientes para caracterización de los estudiantes y formalizar mecanismos para la actualización del perfil de egreso y programas de estudio, mecanismos respecto de los cuales el Instituto ha comprometido su presentación al Consejo Nacional de Educación para abril de 2024.

Por último, si bien el Instituto presenta un diseño instruccional en estado de propuesta, que orienta las decisiones respecto de metodologías, estrategias de enseñanza y evaluaciones, éste es de reciente elaboración y no ha sido implementado (ni cuenta con una evaluación de resultados), por lo que debe avanzar en su implementación para su aplicación efectiva y posterior evaluación.

2. En cuanto al criterio de **cuerpo docente**, la institución posee una planta suficiente para los requerimientos del primer año de la carrera y los docentes son respetados y reconocidos por su dedicación y buena disposición hacia sus estudiantes. Sin perjuicio de ello, será necesario potenciar la planta docente incorporando académicos de la más alta formación profesional en las especialidades de Cubierta y Máquinas, en lo posible capitanes de alta mar e ingenieros jefe de marina mercante.

Por otra parte, el Instituto cuenta con un plan de capacitación interna para el cuerpo docente con el fin de alinearlos con el modelo educativo. Estas acciones de capacitación son de carácter interno y lideradas por la Dirección Académica, la que, además, participa en la gestión docente para el adecuado funcionamiento de la carrera. Sin embargo, la planta académica cumple funciones casi exclusivamente docentes, sin que exista evidencia de participación en la formulación del modelo educativo, política docente o necesidades de capacitación. Los docentes tampoco tienen experiencia en innovación y transferencia.

Además, la institución dispone de medios para la contratación de sus docentes. A medida que se requieran más docentes y con especialidades más complejas, el Instituto deberá definir e implementar políticas y mecanismos formales para la contratación, evaluación de desempeño, capacitación y desvinculación de los docentes.

3. En relación con el criterio **proceso de enseñanza-aprendizaje y progresión curricular**, la institución presenta una rápida reacción al detectar rendimientos insuficientes de los estudiantes en ciertas asignaturas e implementar las acciones remediales correspondientes. Junto a lo anterior, se evidencia la implementación de estrategias para favorecer la permanencia de los estudiantes a través de charlas de profesionales, visitas a empresas de la industria naviera y talleres de reforzamiento y orientación.

El Instituto cuenta con la plataforma SYSCOL la que le permite, por un lado, implementar políticas y mecanismos de acompañamiento a la progresión académica de los estudiantes, pudiendo anticipar situaciones de riesgo académico y, por otro, mantener el registro académico actualizado. Sin embargo, se observa que la institución no cuenta con un Servicio Estudiantil que ofrezca apoyo a los estudiantes en aspectos sociales, psicológicos y económicos para facilitar su progresión académica, y no cuenta con procedimientos formalizados que normen el otorgamiento de becas y otros beneficios para los estudiantes.

4. Respecto del criterio **gobierno y desarrollo institucional**, considerando que el Instituto inició sus actividades en marzo del año 2023, cuenta con una definición de Misión y Visión Institucionales adecuada, lo que le permite guiar algunas de sus decisiones estratégicas y que resultan consistentes con las actividades docentes que realiza. Además, presenta una estructura organizacional ordenada y coherente con sus propósitos institucionales, con definición de funciones y responsabilidades para cada uno de los cargos que en ella se establecen y acorde al tamaño actual de la Institución, los que se encuentran definidos en el Reglamento General del Instituto.

Además, se evidencia -en esta etapa de desarrollo- que la rectoría tiene claridad de las prioridades institucionales, guiando al Instituto en aspectos esperables dada su reciente creación, como son resguardar la calidad de la docencia de pregrado, el crecimiento institucional y la sostenibilidad financiera del Instituto.



La institución cuenta con un Plan General de Desarrollo (PGD) para el periodo 2023-2026, en el que establece siete áreas de desarrollo, definiendo para cada una de estas áreas objetivos institucionales (estratégicos), acciones, indicadores, medios de verificación, plazos, responsables y recursos. Lo anterior da cuenta del esfuerzo institucional por ir avanzando en la construcción de una carta de navegación que guíe el desarrollo del proyecto. Sin embargo, no se evidencia que la institución lleve a cabo un control periódico de ese PGD, que le permita evaluar la progresión de su ejecución y establecer oportunamente las acciones correctivas que sean necesarias. En general, se visualiza la necesidad de realizar una revisión del Plan, desde el punto de vista de la redacción de indicadores que efectivamente permitan medir el logro de los objetivos definidos más que dar cuenta de las acciones ejecutadas; desde el punto de vista de los mecanismos de monitoreo que la institución debe implementar para su seguimiento; y, además, desde el punto de vista de su pertinencia, ya que se percibe un Plan un tanto ambicioso para el tamaño y estado de desarrollo actual de la Institución, lo que podría poner en riesgo el cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos para cada una de las áreas de desarrollo.

5. En relación con el criterio **gestión y desarrollo de personas**, se valora la preocupación de la institución por capacitar a sus docentes en metodología, evaluación y planificación, considerando que los dos contratados no cuentan con experiencia en instituciones de educación superior, situación que se repite en el personal del equipo administrativo que, entre sus funciones también imparten clases, como es el caso del Director de Administración y Finanzas. Por otra parte, se valora la capacitación realizada al personal docente y administrativo en conceptos básicos de género, como una primera aproximación del Instituto a los temas de equidad de género, diversidad e inclusión, además de contar con un protocolo que entrega lineamientos al respecto.

La institución aún no cuenta con políticas y mecanismos para la gestión y desarrollo de sus colaboradores. En la actualidad la gestión del personal recae en el Director de Administración y Finanzas; no obstante, no cuenta con procedimientos definidos para la selección, contratación, desvinculación y evaluación de desempeño de su personal.

6. En lo referente al criterio **gestión de recurso materiales y financieros**, la Institución cuenta con la infraestructura y el equipamiento necesario para el desarrollo de su quehacer. Dentro del equipamiento destacan los simuladores de navegación, de máquinas en 3D y de comunicaciones que permiten a los estudiantes, mediante la simulación virtual, la realización de prácticas de navegación y la experimentación de situaciones muy cercanas a las que se encuentran a bordo de las naves mercantes.

El Instituto imparte tres cursos especiales, autorizados por el Departamento de Educación y Titulación Marina, lo que ha permitido aprovechar la capacidad de su infraestructura y equipamiento y con ello diversificar sus fuentes de ingresos. Sin perjuicio de lo anterior, la institución aún no dispone de políticas y mecanismos formales para la gestión de los recursos financieros, ni dispone de procedimientos definidos para su revisión, ajuste y actualización. Se detectaron algunos errores de contabilización e inconsistencias en la información contable de la institución, por lo que debe avanzar en un adecuado registro de su contabilidad, de tal forma que sus balances reflejen la real situación financiera en términos de las partidas de activos, pasivos y resultados, y de esta forma contar con información fidedigna para la toma de decisiones.

Cabe destacar que la institución informó que a fines de 2023 se aportarán 20 millones adicionales por parte del fundador con el fin de permitir el buen funcionamiento del Instituto. Además, durante el próximo año se ampliará la oferta de realización de cursos especiales, lo que permitirá generar recursos que reducirán los montos que deben ser aportados durante 2024 a aproximadamente 15 millones. Por último, hizo presente que, si bien la sustentabilidad del Instituto con recursos propios estaba proyectada para el año 2026, se espera que ésta se logre en 2025.

7. En cuanto al criterio **diseño y gestión de la calidad interna**, la Institución cuenta con una definición de misión, visión, propósitos y modelo educativo que orientan la gestión académica y administrativa. A su vez, ha comenzado a definir mecanismos de



aseguramiento de la calidad que podrían potenciar las capacidades de autorregulación de la comunidad educativa.

La gestión académica se observa con nitidez respecto de los procesos que son de su responsabilidad. Se identificó un equipo, liderado por la Dirección Académica, cohesionado y con claridad en sus funciones, desafíos y prioridades, por lo que se espera que con el tiempo puedan materializar la definición de nuevos procesos, así como un sistema o modelo sistemático de evaluación de su quehacer.

De igual forma, los distintos cargos tienen claridad de sus funciones, lo que evitaría la superposición de estas. Ellos reconocen los incipientes avances materializados a la fecha y tienen conocimiento de los desafíos que enfrentan, lo que plantean con criterio de realidad y compromiso con el proyecto institucional. Esto último, podría ser un facilitador a la hora de instalar una cultura que promueva el aseguramiento de la calidad, la mejora continua y la integridad institucional.

El Instituto ha establecido un mapa de procesos que identifica procesos estratégicos, misionales y de evaluación. Sin embargo, éste es declarativo y no se observa que los procesos contenidos en él estén diseñados y, en consecuencia, monitoreados ni evaluados en cuanto a su efectividad. A modo de ejemplo, se observó que no existen procesos o lineamientos generales en materia financiera (cobranza, activo fijo, etc.). Al respecto, es importante que el Instituto inicie el diseño de sus procesos contenidos en el mapa.

En cuanto al sistema de gobierno, es importante que el Instituto cuente con instancias formales (quizás un cargo o función) relacionadas con la generación de datos e información oficial que permita a autoridades y académicos conocer los resultados institucionales y oriente la toma de decisiones. En la actualidad, la toma de decisiones recae en el directorio y fuertemente en la figura del Presidente del Directorio quien, además, ejerce de Rector.

8. En lo referido al criterio **diseño y gestión de la vinculación con el medio**, la institución no ha formalizado una política de vinculación con el medio que defina prioridades institucionales sobre la materia ni un modelo de gestión, por lo que debe definir una política que contenga las principales definiciones con que busca vincularse con su entorno. Es importante que ella contemple, entre otros, los objetivos, grupos de utilidad y los impactos internos y externos que se esperan alcanzar. De igual forma, es importante que se apoye en un modelo de gestión de la función de vinculación con el medio que establezca claramente las responsabilidades que cada integrante de la institución tendrá. Posteriormente, se espera que la política esté acompañada de recursos que permitan su implementación y que establezcan sistemas de registro de las actividades que desarrollen y, finalmente, evalúen sistemáticamente sus resultados y realicen ajustes en la medida que no se alcance las metas propuestas.
9. Respecto del criterio **diseño y gestión de la innovación y transferencia**, la institución no ha definido políticas ni estrategias que orienten sus objetivos relacionados con la gestión de la innovación y transferencia. De igual forma, el PGD no incluye objetivos ni metas al respecto. Si bien parece de todo sentido que una institución que inicia sus actividades académicas recientemente (diez meses) no incorpore entre sus prioridades la innovación y la transferencia, toda vez que la prioridad es cimentar el área académica y su gestión institucional, es necesario que dicha decisión quede evidenciada en acuerdos de los cuerpos colegiados superiores y/o en su documentación oficial.

En síntesis, el Instituto Profesional Cicerón, a pesar de su breve periodo de existencia y en licenciamiento (10 meses de funcionamiento), ha logrado disponer de un sistema de gobierno y una estructura organizacional para el cumplimiento de sus propósitos, que resultan coherentes y adecuadas para el tamaño y el estado de desarrollo actual de la Institución.

En efecto, la institución cuenta con una definición de Misión y Visión Institucionales adecuada lo que permite guiar algunas de las decisiones estratégicas y que resulta





consistente con las actividades docentes que realiza. El equipo de la dirección académica tiene claridad en la estructuración del modelo educativo, política docente, áreas prioritarias de capacitación de la planta y en general todos los procesos académicos necesarios a implementar en una institución de educación superior. Además, la institución cuenta con un Plan General de Desarrollo para el periodo 2023-2026, en el que establece siete áreas de desarrollo, definiendo para cada una de estas áreas objetivos institucionales (estratégicos), acciones, indicadores, medios de verificación, plazos, responsables y recursos. Sin perjuicio de lo anterior, el Instituto debe llevar a cabo un control periódico de su PGD, que le permita evaluar la progresión de su ejecución y establecer oportunamente las acciones correctivas que sean necesarias.

El Instituto dispone de las instalaciones y del equipamiento necesario para el desarrollo de las actividades teóricas y prácticas para las dos menciones de la carrera que imparte, y ha sido autorizado por el Departamento de Educación y Titulación Marina para impartir cursos especiales, lo que le ha permitido aprovechar la capacidad de su infraestructura y equipamiento y con ello diversificar sus fuentes de ingresos. Por medio de su oferta académica distintiva y los cursos especiales, el Instituto tiene potencial para desarrollar una política de vinculación con el medio pertinente que podría resultar en ventajas comparativas importantes.

En materia de gestión de la calidad interna, la institución tiene las bases necesarias para continuar la senda del aseguramiento de la calidad, mejoramiento continuo e integridad institucional. En efecto, la estructura organizacional cuenta con las funciones y el liderazgo necesario para llevar a cabo las medidas necesarias para formalizar la política de calidad institucional, así como establecer un modelo que permita su gestión, monitoreo, evaluación y ajustes. Si bien el mapa de procesos es un destacado avance, es preciso que los procesos definidos en él sean establecidos y formalizados para luego ser implementados y evaluados.

Como se indicó, el Instituto no ha definido una política de calidad que sirva de sustento para la gestión y la mejora continua de la institución; tampoco una política de vinculación con el medio, ni implementa acciones en esta materia. De igual forma, no se observa en los lineamientos institucionales ni en su PGD la forma en que espera abordar la innovación y transferencia ni en qué tiempo. Además, muestra muy poco avance en lo referido a la gestión y desarrollo de personas, y aún no cuenta con políticas y mecanismos para el control y gestión de sus recursos financieros, físicos y tecnológicos.

II. Líneas de acción dispuestas por el Consejo que deberán ser cumplidas por el instituto a plena satisfacción de este organismo.

1. Evaluar su PGD en términos de su consistencia y coherencia con el actual estado de desarrollo de la Institución. Además, debe establecer mecanismos formales y sistemáticos de monitoreo de su PGD, con el propósito de ir evaluando el cumplimiento de sus objetivos.
2. Establecer un programa de trabajo que, de acuerdo con su estado de desarrollo actual y a su reducida dotación, le permita ir abordando el diseño e implementación de políticas y mecanismos para la gestión y desarrollo de su personal.
3. Avanzar en un adecuado registro de su contabilidad, de tal forma que sus balances reflejen la real situación financiera de la institución en términos de las partidas de activos, pasivos y resultados, y de esta forma contar con información fidedigna para la toma de decisiones.
4. Formalizar una política de calidad que contenga un modelo de gestión que promueva la autorregulación y el mejoramiento continuo, que en su diseño se involucren todos los estamentos internos y sea validada externamente.
5. Poner en marcha los cuerpos colegiados que se encuentran definidos en su reglamento y, una vez que entren en funcionamiento, dejar evidencia de sus reuniones y acuerdos.





6. Establecer una política de vinculación con el medio que contenga las principales definiciones con que la institución busca vincularse con su entorno. Esta política debe contemplar, entre otros, los objetivos, grupos de interés y los impactos internos y externos que se esperan alcanzar. Se debe apoyar de un modelo de gestión de la función de vinculación con el medio que establezca claramente las responsabilidades que cada integrante de la institución tendrá y que esté acompañada de recursos que permitan su implementación. Seguidamente, se debe establecer sistemas de registro de las actividades que desarrollen y evaluar sistemáticamente sus resultados.
7. Dejar evidencia en acuerdos de los cuerpos colegiados superiores y/o en su documentación oficial la decisión de la institución de no incorporar entre sus prioridades la innovación y la transferencia.

De estas líneas de acción, la institución deberá informar trimestralmente al Consejo sobre su avance, y serán evaluadas en la próxima actividad de verificación integral el año 2024.



Firmado por:
Anely Gabriela Ramírez Sánchez
Secretaría Ejecutiva
Fecha: 29-12-2023 12:30 CLT
Consejo Nacional de Educación



Firmado por:
Luz María Budge Carvallo
Presidenta
Fecha: 29-12-2023 15:13 CLT
Consejo Nacional de Educación



Santiago, 29 de diciembre de 2023.
Resolución Exenta N° 308

VISTOS:

Lo dispuesto en los artículos 87° y 97° al 102° del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 2009, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 20.370, con las normas no derogadas del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2005; lo prescrito en el inciso séptimo del artículo 3° de la Ley N° 19.880, de 2003, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado; el Decreto Supremo N° 359, de 2014, del Ministerio de Educación, y la Resolución N° 7, de 2019, de la Contraloría General de la República, y

CONSIDERANDO:

1) Que, el Consejo Nacional de Educación es un organismo público autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio;

2) Que, corresponde al Consejo Nacional de Educación, en ejercicio de sus cometidos legales, administrar el proceso de licenciamiento de las nuevas instituciones de educación superior, en conformidad con lo establecido por la Ley General de Educación;

3) Que, en sesión ordinaria celebrada con fecha 27 de diciembre de 2023, el Consejo adoptó el Acuerdo N°153/2023, respecto del Instituto Profesional Cicerón, mediante el cual se acordó emitir un Informe sobre el estado de avance del proyecto institucional, y

4) Que, la Secretaria Ejecutiva del Consejo Nacional de Educación, debe cumplir sus acuerdos, pudiendo, para tales efectos, celebrar los actos administrativos que sean necesarios para el debido cumplimiento de las funciones de este organismo.

RESUELVO:

ARTÍCULO PRIMERO: Ejecútese el Acuerdo N°153/2023 del Consejo Nacional de Educación, adoptado en sesión ordinaria de fecha 27 de diciembre de 2023, cuyo texto es el siguiente:

“ACUERDO N° 153/2023

En sesión ordinaria de 27 de diciembre de 2023 con arreglo a las disposiciones del DFL N°2 de 2009, 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, el Consejo Nacional de Educación ha adoptado el siguiente acuerdo:

VISTOS:

Lo dispuesto en los artículos 87 letra a) y c), 97 y 99 del DFL N°2 de 2009, los criterios de evaluación para los institutos profesionales, definidos por el Consejo,



TENIENDO PRESENTE:

1. Que, los días 27 y 28 de noviembre de 2023 se llevó a cabo la primera visita de verificación integral al Instituto Profesional Cicerón, la que estuvo a cargo de una comisión conformada por tres pares evaluadores y una profesional de la Secretaría Técnica que actuó como ministro de fe. El objetivo de la visita fue evaluar el nivel de desarrollo institucional a la luz de los nuevos criterios de evaluación del Consejo Nacional de Educación para institutos profesionales en Licenciamiento.
2. Que, con fecha 14 de diciembre 2023 se enviaron a la institución los informes elaborados por la Comisión de pares que llevó a cabo la actividad de verificación integral, respecto del cual efectuó observaciones, las que fueron recibidas por el Consejo el 19 de diciembre. Estas observaciones fueron remitidas inmediatamente a la comisión de pares para su respuesta, la que fue recibida el 21 de diciembre.
3. Que, en sesión de esta fecha, el Consejo Nacional de Educación analizó los informes evacuados por los consultores expertos que efectuaron la visita de verificación y el informe de la Secretaría Técnica en relación con los antecedentes de la institución.

EL CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN, EN CUMPLIMIENTO DE LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 99 DEL DFL 2-2009, ACUERDA, POR LA UNANIMIDAD DE SUS MIEMBROS PRESENTES, EMITIR EL SIGUIENTE:

Informe sobre el estado de avance del Proyecto Institucional del Instituto Profesional Cicerón.

I. Nivel de desarrollo del instituto Profesional Cicerón, según los criterios de evaluación.

1. En relación con el criterio **modelo educativo y oferta formativa**, el Instituto cuenta con un modelo educativo definido y alineado con la misión institucional declarada, el cual opta por un enfoque de desarrollo de capacidades y competencias. Debido a lo anterior, la institución se ha planteado la necesidad de rediseñar su carrera para el año 2025, con el fin de garantizar la pertinencia interna conforme al modelo educativo y su enfoque por competencias definido este año 2023. Además, cuenta con criterios de admisión simples y fáciles de implementar, y define un perfil de egreso basado en los modelos OMI (Organización Marítima Internacional), lo que facilita la definición de conocimientos y habilidades que los estudiantes deben adquirir para egresar.
Para el logro de esas competencias el Instituto tiene firmados convenios con empresas navieras para facilitar prácticas para sus estudiantes. Sin embargo, si bien se declara la importancia de las actividades prácticas (aprender haciendo), la mayoría de las asignaturas no considera horas prácticas, por lo que la institución debería reorganizar algunas asignaturas con ese fin.
Por otra parte, la institución debe diseñar herramientas eficientes para caracterización de los estudiantes y formalizar mecanismos para la actualización del perfil de egreso y programas de estudio, mecanismos respecto de los cuales el Instituto ha comprometido su presentación al Consejo Nacional de Educación para abril de 2024.
Por último, si bien el Instituto presenta un diseño instruccional en estado de propuesta, que orienta las decisiones respecto de metodologías, estrategias de enseñanza y evaluaciones, éste es de reciente elaboración y no ha sido implementado (ni cuenta con una evaluación de resultados), por lo que debe avanzar en su implementación para su aplicación efectiva y posterior evaluación.
2. En cuanto al criterio de **cuerpo docente**, la institución posee una planta suficiente para los requerimientos del primer año de la carrera y los docentes son respetados y reconocidos por su dedicación y buena disposición hacia sus estudiantes. Sin perjuicio de ello, será necesario potenciar la planta docente incorporando académicos de la más alta formación profesional en las especialidades de Cubierta y Máquinas, en lo posible capitanes de alta mar e ingenieros jefe de marina mercante.
Por otra parte, el Instituto cuenta con un plan de capacitación interna para el cuerpo docente con el fin de alinearlos con el modelo educativo. Estas acciones de capacitación son de carácter interno y lideradas por la Dirección Académica, la que, además, participa en la gestión docente para el adecuado funcionamiento de la carrera. Sin embargo, la planta académica cumple funciones casi exclusivamente docentes, sin que exista evidencia de



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/LDJWW3-494>

participación en la formulación del modelo educativo, política docente o necesidades de capacitación. Los docentes tampoco tienen experiencia en innovación y transferencia.

Además, la institución dispone de medios para la contratación de sus docentes. A medida que se requieran más docentes y con especialidades más complejas, el Instituto deberá definir e implementar políticas y mecanismos formales para la contratación, evaluación de desempeño, capacitación y desvinculación de los docentes.

3. En relación con el criterio **proceso de enseñanza-aprendizaje y progresión curricular**, la institución presenta una rápida reacción al detectar rendimientos insuficientes de los estudiantes en ciertas asignaturas e implementar las acciones remediales correspondientes. Junto a lo anterior, se evidencia la implementación de estrategias para favorecer la permanencia de los estudiantes a través de charlas de profesionales, visitas a empresas de la industria naviera y talleres de reforzamiento y orientación.

El Instituto cuenta con la plataforma SYSCOL la que le permite, por un lado, implementar políticas y mecanismos de acompañamiento a la progresión académica de los estudiantes, pudiendo anticipar situaciones de riesgo académico y, por otro, mantener el registro académico actualizado. Sin embargo, se observa que la institución no cuenta con un Servicio Estudiantil que ofrezca apoyo a los estudiantes en aspectos sociales, psicológicos y económicos para facilitar su progresión académica, y no cuenta con procedimientos formalizados que normen el otorgamiento de becas y otros beneficios para los estudiantes.

4. Respecto del criterio **gobierno y desarrollo institucional**, considerando que el Instituto inició sus actividades en marzo del año 2023, cuenta con una definición de Misión y Visión Institucionales adecuada, lo que le permite guiar algunas de sus decisiones estratégicas y que resultan consistentes con las actividades docentes que realiza. Además, presenta una estructura organizacional ordenada y coherente con sus propósitos institucionales, con definición de funciones y responsabilidades para cada uno de los cargos que en ella se establecen y acorde al tamaño actual de la Institución, los que se encuentran definidos en el Reglamento General del Instituto.

Además, se evidencia -en esta etapa de desarrollo- que la rectoría tiene claridad de las prioridades institucionales, guiando al Instituto en aspectos esperables dada su reciente creación, como son resguardar la calidad de la docencia de pregrado, el crecimiento institucional y la sostenibilidad financiera del Instituto.

La institución cuenta con un Plan General de Desarrollo (PGD) para el periodo 2023-2026, en el que establece siete áreas de desarrollo, definiendo para cada una de estas áreas objetivos institucionales (estratégicos), acciones, indicadores, medios de verificación, plazos, responsables y recursos. Lo anterior da cuenta del esfuerzo institucional por ir avanzando en la construcción de una carta de navegación que guíe el desarrollo del proyecto. Sin embargo, no se evidencia que la institución lleve a cabo un control periódico de ese PGD, que le permita evaluar la progresión de su ejecución y establecer oportunamente las acciones correctivas que sean necesarias. En general, se visualiza la necesidad de realizar una revisión del Plan, desde el punto de vista de la redacción de indicadores que efectivamente permitan medir el logro de los objetivos definidos más que dar cuenta de las acciones ejecutadas; desde el punto de vista de los mecanismos de monitoreo que la institución debe implementar para su seguimiento; y, además, desde el punto de vista de su pertinencia, ya que se percibe un Plan un tanto ambicioso para el tamaño y estado de desarrollo actual de la Institución, lo que podría poner en riesgo el cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos para cada una de las áreas de desarrollo.

5. En relación con el criterio **gestión y desarrollo de personas**, se valora la preocupación de la institución por capacitar a sus docentes en metodología, evaluación y planificación, considerando que los dos contratados no cuentan con experiencia en instituciones de educación superior, situación que se repite en el personal del equipo administrativo que, entre sus funciones también imparten clases, como es el caso del Director de Administración y Finanzas. Por otra parte, se valora la capacitación realizada al personal docente y administrativo en conceptos básicos de género, como una primera aproximación del Instituto a los temas de equidad de género, diversidad e inclusión, además de contar con un protocolo que entrega lineamientos al respecto.

La institución aún no cuenta con políticas y mecanismos para la gestión y desarrollo de sus colaboradores. En la actualidad la gestión del personal recae en el Director de Administración y Finanzas; no obstante, no cuenta con procedimientos definidos para la selección, contratación, desvinculación y evaluación de desempeño de su personal.

6. En lo referente al criterio **gestión de recurso materiales y financieros**, la Institución cuenta con la infraestructura y el equipamiento necesario para el desarrollo de su quehacer. Dentro del equipamiento destacan los simuladores de navegación, de máquinas en 3D y de



comunicaciones que permiten a los estudiantes, mediante la simulación virtual, la realización de prácticas de navegación y la experimentación de situaciones muy cercanas a las que se encuentran a bordo de las naves mercantes.

El Instituto imparte tres cursos especiales, autorizados por el Departamento de Educación y Titulación Marina, lo que ha permitido aprovechar la capacidad de su infraestructura y equipamiento y con ello diversificar sus fuentes de ingresos. Sin perjuicio de lo anterior, la institución aún no dispone de políticas y mecanismos formales para la gestión de los recursos financieros, ni dispone de procedimientos definidos para su revisión, ajuste y actualización. Se detectaron algunos errores de contabilización e inconsistencias en la información contable de la institución, por lo que debe avanzar en un adecuado registro de su contabilidad, de tal forma que sus balances reflejen la real situación financiera en términos de las partidas de activos, pasivos y resultados, y de esta forma contar con información fidedigna para la toma de decisiones.

Cabe destacar que la institución informó que a fines de 2023 se aportarán 20 millones adicionales por parte del fundador con el fin de permitir el buen funcionamiento del Instituto. Además, durante el próximo año se ampliará la oferta de realización de cursos especiales, lo que permitirá generar recursos que reducirán los montos que deben ser aportados durante 2024 a aproximadamente 15 millones. Por último, hizo presente que, si bien la sustentabilidad del Instituto con recursos propios estaba proyectada para el año 2026, se espera que ésta se logre en 2025.

7. En cuanto al criterio **diseño y gestión de la calidad interna**, la Institución cuenta con una definición de misión, visión, propósitos y modelo educativo que orientan la gestión académica y administrativa. A su vez, ha comenzado a definir mecanismos de aseguramiento de la calidad que podrían potenciar las capacidades de autorregulación de la comunidad educativa.

La gestión académica se observa con nitidez respecto de los procesos que son de su responsabilidad. Se identificó un equipo, liderado por la Dirección Académica, cohesionado y con claridad en sus funciones, desafíos y prioridades, por lo que se espera que con el tiempo puedan materializar la definición de nuevos procesos, así como un sistema o modelo sistemático de evaluación de su quehacer.

De igual forma, los distintos cargos tienen claridad de sus funciones, lo que evitaría la superposición de estas. Ellos reconocen los incipientes avances materializados a la fecha y tienen conocimiento de los desafíos que enfrentan, lo que plantean con criterio de realidad y compromiso con el proyecto institucional. Esto último, podría ser un facilitador a la hora de instalar una cultura que promueva el aseguramiento de la calidad, la mejora continua y la integridad institucional.

El Instituto ha establecido un mapa de procesos que identifica procesos estratégicos, misionales y de evaluación. Sin embargo, éste es declarativo y no se observa que los procesos contenidos en él estén diseñados y, en consecuencia, monitoreados ni evaluados en cuanto a su efectividad. A modo de ejemplo, se observó que no existen procesos o lineamientos generales en materia financiera (cobranza, activo fijo, etc.). Al respecto, es importante que el Instituto inicie el diseño de sus procesos contenidos en el mapa.

En cuanto al sistema de gobierno, es importante que el Instituto cuente con instancias formales (quizás un cargo o función) relacionadas con la generación de datos e información oficial que permita a autoridades y académicos conocer los resultados institucionales y oriente la toma de decisiones. En la actualidad, la toma de decisiones recae en el directorio y fuertemente en la figura del Presidente del Directorio quien, además, ejerce de Rector.

8. En lo referido al criterio **diseño y gestión de la vinculación con el medio**, la institución no ha formalizado una política de vinculación con el medio que defina prioridades institucionales sobre la materia ni un modelo de gestión, por lo que debe definir una política que contenga las principales definiciones con que busca vincularse con su entorno. Es importante que ella contemple, entre otros, los objetivos, grupos de utilidad y los impactos internos y externos que se esperan alcanzar. De igual forma, es importante que se apoye en un modelo de gestión de la función de vinculación con el medio que establezca claramente las responsabilidades que cada integrante de la institución tendrá. Posteriormente, se espera que la política esté acompañada de recursos que permitan su implementación y que establezcan sistemas de registro de las actividades que desarrollen y, finalmente, evalúen sistemáticamente sus resultados y realicen ajustes en la medida que no se alcance las metas propuestas.
9. Respecto del criterio **diseño y gestión de la innovación y transferencia**, la institución no ha definido políticas ni estrategias que orienten sus objetivos relacionados con la gestión de la innovación y transferencia. De igual forma, el PGD no incluye objetivos ni metas al respecto.



Si bien parece de todo sentido que una institución que inicia sus actividades académicas recientemente (diez meses) no incorpore entre sus prioridades la innovación y la transferencia, toda vez que la prioridad es cimentar el área académica y su gestión institucional, es necesario que dicha decisión quede evidenciada en acuerdos de los cuerpos colegiados superiores y/o en su documentación oficial.

En síntesis, el Instituto Profesional Cicerón, a pesar de su breve periodo de existencia y en licenciamiento (10 meses de funcionamiento), ha logrado disponer de un sistema de gobierno y una estructura organizacional para el cumplimiento de sus propósitos, que resultan coherentes y adecuadas para el tamaño y el estado de desarrollo actual de la Institución.

En efecto, la institución cuenta con una definición de Misión y Visión Institucionales adecuada lo que permite guiar algunas de las decisiones estratégicas y que resulta consistente con las actividades docentes que realiza. El equipo de la dirección académica tiene claridad en la estructuración del modelo educativo, política docente, áreas prioritarias de capacitación de la planta y en general todos los procesos académicos necesarios a implementar en una institución de educación superior. Además, la institución cuenta con un Plan General de Desarrollo para el periodo 2023-2026, en el que establece siete áreas de desarrollo, definiendo para cada una de estas áreas objetivos institucionales (estratégicos), acciones, indicadores, medios de verificación, plazos, responsables y recursos. Sin perjuicio de lo anterior, el Instituto debe llevar a cabo un control periódico de su PGD, que le permita evaluar la progresión de su ejecución y establecer oportunamente las acciones correctivas que sean necesarias.

El Instituto dispone de las instalaciones y del equipamiento necesario para el desarrollo de las actividades teóricas y prácticas para las dos menciones de la carrera que imparte, y ha sido autorizado por el Departamento de Educación y Titulación Marina para impartir cursos especiales, lo que le ha permitido aprovechar la capacidad de su infraestructura y equipamiento y con ello diversificar sus fuentes de ingresos. Por medio de su oferta académica distintiva y los cursos especiales, el Instituto tiene potencial para desarrollar una política de vinculación con el medio pertinente que podría resultar en ventajas comparativas importantes.

En materia de gestión de la calidad interna, la institución tiene las bases necesarias para continuar la senda del aseguramiento de la calidad, mejoramiento continuo e integridad institucional. En efecto, la estructura organizacional cuenta con las funciones y el liderazgo necesario para llevar a cabo las medidas necesarias para formalizar la política de calidad institucional, así como establecer un modelo que permita su gestión, monitoreo, evaluación y ajustes. Si bien el mapa de procesos es un destacado avance, es preciso que los procesos definidos en él sean establecidos y formalizados para luego ser implementados y evaluados.

Como se indicó, el Instituto no ha definido una política de calidad que sirva de sustento para la gestión y la mejora continua de la institución; tampoco una política de vinculación con el medio, ni implementa acciones en esta materia. De igual forma, no se observa en los lineamientos institucionales ni en su PGD la forma en que espera abordar la innovación y transferencia ni en qué tiempo. Además, muestra muy poco avance en lo referido a la gestión y desarrollo de personas, y aún no cuenta con políticas y mecanismos para el control y gestión de sus recursos financieros, físicos y tecnológicos.

II. Líneas de acción dispuestas por el Consejo que deberán ser cumplidas por el instituto a plena satisfacción de este organismo.

1. Evaluar su PGD en términos de su consistencia y coherencia con el actual estado de desarrollo de la Institución. Además, debe establecer mecanismos formales y sistemáticos de monitoreo de su PGD, con el propósito de ir evaluando el cumplimiento de sus objetivos.
2. Establecer un programa de trabajo que, de acuerdo con su estado de desarrollo actual y a su reducida dotación, le permita ir abordando el diseño e implementación de políticas y mecanismos para la gestión y desarrollo de su personal.
3. Avanzar en un adecuado registro de su contabilidad, de tal forma que sus balances reflejen la real situación financiera de la institución en términos de las partidas de activos, pasivos y resultados, y de esta forma contar con información fidedigna para la toma de decisiones.
4. Formalizar una política de calidad que contenga un modelo de gestión que promueva la autorregulación y el mejoramiento continuo, que en su diseño se involucren todos los estamentos internos y sea validada externamente.
5. Poner en marcha los cuerpos colegiados que se encuentran definidos en su reglamento y, una vez que entren en funcionamiento, dejar evidencia de sus reuniones y acuerdos.



6. Establecer una política de vinculación con el medio que contenga las principales definiciones con que la institución busca vincularse con su entorno. Esta política debe contemplar, entre otros, los objetivos, grupos de interés y los impactos internos y externos que se esperan alcanzar. Se debe apoyar de un modelo de gestión de la función de vinculación con el medio que establezca claramente las responsabilidades que cada integrante de la institución tendrá y que esté acompañada de recursos que permitan su implementación. Seguidamente, se debe establecer sistemas de registro de las actividades que desarrollen y evaluar sistemáticamente sus resultados.
7. Dejar evidencia en acuerdos de los cuerpos colegiados superiores y/o en su documentación oficial la decisión de la institución de no incorporar entre sus prioridades la innovación y la transferencia.

De estas líneas de acción, la institución deberá informar trimestralmente al Consejo sobre su avance, y serán evaluadas en la próxima actividad de verificación integral el año 2024.

Firman: Luz María Budge Carvallo y Anely Ramírez Sánchez, Presidenta y Secretaria Ejecutiva Consejo Nacional de Educación, respectivamente”.

ARTÍCULO SEGUNDO: Notifíquese el presente acto administrativo a la institución interesada en conformidad con lo establecido en el acuerdo respectivo.

ANÓTESE, NOTÍFIQUESE Y COMUNÍQUESE,



Firmado por:
Anely Gabriela Ramírez Sánchez
Secretaria Ejecutiva
Fecha: 29-12-2023 16:09 CLT
Consejo Nacional de Educación

ARS/AVP/msv.
DISTRIBUCION:
- Instituto Profesional Cicerón.
- Consejo Nacional de Educación.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al siguiente link:
<https://doc.digital.gob.cl/validador/LDJWW3-494>