

Resolución de Acreditación  
Institucional N° 347: Instituto  
Profesional CIISA.

Santiago, 23 de diciembre de 2015.

La Comisión Nacional de Acreditación, en Sesión N° 940 de fecha 23 de diciembre de 2015, adoptó el siguiente acuerdo:

**I. VISTOS:**

Lo dispuesto en la Ley N° 20.129 que establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior; la Resolución Exenta DJ N° 01 que aprueba el Reglamento sobre Áreas de Acreditación Institucional; el informe de autoevaluación interna presentado por el Instituto Profesional CIISA; el informe de evaluación externa emitido por el Comité de Pares Evaluadores que visitó el Instituto Profesional CIISA por encargo de la Comisión; las observaciones al informe de evaluación externa enviadas por la Institución y las minutas elaboradas por la Secretaría Ejecutiva que resumen y sistematizan la información contenida en los documentos mencionados precedentemente.

**II. CONSIDERANDO:**

1. Que, el Instituto Profesional CIISA, en adelante el Instituto o la Institución, se sometió voluntariamente al proceso de acreditación institucional desarrollado por la Comisión en los ámbitos de Gestión Institucional y Docencia de Pregrado.
2. Que, con fecha 29 de mayo de 2015, se recibió en esta Comisión el informe de autoevaluación interna de la Institución mencionada.
3. Que, con fecha 12 de junio de 2015, la Secretaría Ejecutiva dio inicio formal al proceso de acreditación de la indicada Institución, mediante la dictación de la respectiva resolución exenta.

4. Que, con fecha 9, 10 y 11 de septiembre, 14, 15, 16, 18 y 21 de diciembre de 2015, la Institución envió a la Comisión antecedentes adicionales solicitados por la Secretaría Ejecutiva para complementar la información proporcionada.
5. Que, entre los días 9 al 11 de septiembre de 2015, la Institución fue visitada por el Comité de Pares Evaluadores designado por la Comisión, en consulta con aquella.
6. Que, con fecha 27 de octubre de 2015, el Comité de Pares Evaluadores emitió el informe de evaluación externa referido a cada uno de los ámbitos evaluados, el que, de acuerdo al artículo 21° de la Ley N° 20.129, no fue rechazado por la Comisión.
7. Que, dicho informe fue enviado el 27 de octubre de 2015 al Instituto Profesional CIISA, para su conocimiento y observaciones.
8. Que, mediante carta de fecha 10 de noviembre de 2015, el Instituto Profesional CIISA hizo llegar a la Comisión sus observaciones respecto del informe aludido en el numeral anterior.
9. Que, la Comisión Nacional de Acreditación analizó todos los antecedentes anteriormente mencionados, en su Sesión N° 940 de fecha 23 de diciembre de 2015, a la que asistió el presidente del Comité de Pares Evaluadores para exponer frente al Pleno de la Comisión las principales conclusiones a que arribó dicho Comité; a la luz de las áreas de acreditación que fueron sometidas a evaluación.

### III. TENIENDO PRESENTE:

1. Que, la Comisión ha analizado con profundidad y en su conjunto las apreciaciones contenidas en el informe de autoevaluación interna, el informe de evaluación externa y las observaciones de la Institución, de acuerdo a la obligación que le impone la ley de ponderar dichos antecedentes. Producto de dicha ponderación, las conclusiones a las que ha arribado la Comisión podrían diferir de las contenidas en cada uno de los documentos antes mencionados.

### **Proceso de Autoevaluación Interna.**

El proceso de evaluación interna estuvo a cargo de un Comité de Calidad, conformado por las autoridades administrativas y académicas de la Institución. Durante el proceso, se recopiló información por medio de encuestas, focus group y cuestionarios. De acuerdo a lo señalado por los actores relevantes en las diversas reuniones, existe cierto nivel de desconocimiento respecto al proceso y al Informe de Autoevaluación. Asimismo, los empleadores citados a reunión en la visita de evaluación externa, señalaron no disponer de antecedentes previos a dicho encuentro.

El Informe de Autoevaluación es claro y abarca las diversas áreas de la Institución, resultando objetivo en sus apreciaciones y sus conclusiones se encuentran respaldadas. El Plan de Mejoras es concreto y realista para la situación institucional advertida, aun cuando algunas debilidades detectadas por el Comité de Pares no están reflejadas en él. Dispone de metas, indicadores y responsables, pero carece de recursos específicos destinados a la concreción de las acciones que describe.

### **Gestión Institucional.**

#### **Misión y propósitos institucionales:**

La Institución presenta una definición clara de sus propósitos, metas y objetivos, los cuales son evidenciados tanto en el Plan Estratégico Institucional 2012-2016 (PEI) como en el informe de autoevaluación. La definición de propósitos hace posible establecer prioridades a la hora de ejecutar las distintas estrategias.

La Institución dispone de un Comité de Calidad (COMCAL) y un Comité de Gestión (COMGES). Ambos entes consultivos de la Rectoría recogen y procesan la información obtenida, generando documentos que incluyen conclusiones respecto al grado de cumplimiento de los propósitos.

#### **Estructura organizacional y sistema de gobierno:**

La estructura organizacional está formalmente definida. El proceso de autoevaluación 2013 y 2014 dio lugar a ajustes que responden, principalmente, al tamaño institucional y al de la delimitación de funciones. De este modo, el organigrama quedó constituido por tres cargos directivos superiores, responsables del desarrollo financiero y de sustentabilidad institucional y cuatro cargos

directivos superiores responsables del proyecto educativo de CIISA. Los procedimientos para la elección y nombramiento de autoridades e integrantes de cuerpos colegiados son establecidos en el Reglamento General y en el Manual de Recursos Humanos. La comunidad conoce dichos procedimientos.

Las autoridades unipersonales resultan pertinentes y calificadas para ejercer las funciones propias de sus cargos.

Si bien la estructura organizacional resulta, en general, funcional y coherente con los propósitos institucionales, algunas unidades ameritan mayor precisión en su campo de acción, como la Coordinación del Círculo de Egresados y Retención y la Dirección Académica, que en ocasiones intersecta con el quehacer de los directores de área. También se requiere incorporar al reglamento general las definiciones del COMGES y COMCAL.

Por otro lado, debido a que varios mecanismos de control y reglamentación tienen reciente implementación (Comité de Análisis, Manual de Recursos Humanos, Comité de Gestión), no es posible determinar su grado de eficacia.

#### **Recursos humanos:**

Los recursos humanos disponibles a nivel institucional, considerando su cantidad y calificación, en virtud de los requerimientos corporativos, resultan pertinentes.

Existe una política que se ejecuta a través de un Manual de Desarrollo del Recurso Humano, que da cuenta de los procedimientos a seguir para identificar necesidades del personal, definir el perfil de cargo, proceso de selección, contratación y evaluación, capacitación y perfeccionamiento, sistema de incentivos, entre otros.

Con lo anterior, la Institución avanza respecto a la observación de la acreditación pasada, donde se le indicaba que si bien disponía de recursos humanos suficientes y comprometidos, existía una aplicación parcial de las políticas y mecanismos al respecto. Sin embargo, aún resta por avanzar en la aplicación sistemática de la promoción del personal, así como en la formalización de la política de remuneraciones y bonos por incentivo.

#### **Recursos materiales:**

Toda la infraestructura en que funciona la institución es arrendada. En la actualidad, dispone de cuatro inmuebles ubicados en el centro de Santiago,

adaptados para albergar oficinas, laboratorios y aulas, con una superficie total disponible de 2.550 metros cuadrados, aproximadamente.

Se dispone de un proceso para identificar los requerimientos de infraestructura, equipamiento y bibliografía de las carreras y, en la actualidad, cuenta con equipos adecuados en cantidad y configuración para las diversas carreras que imparte.

La provisión de talleres y laboratorios se efectúa mediante dos modalidades: propios y arrendados; todos los cuales se encuentran adecuadamente abastecidos. No obstante, el taller de Prevención de Riesgos y de Operación de Plantas Mineras e Industriales fue dispuesto tardíamente, afectando el proceso formativo de las primeras generaciones, quienes manifestaron su descontento al respecto durante la visita de evaluación externa.

No se pudo constatar la existencia de un sistema para evaluar el uso eficaz de recursos físicos y materiales y, la actualización y el desarrollo de los mismos, obedece a la actitud reactiva frente a necesidades emergentes, como en el caso de los computadores, que se cambian cuando dejan de funcionar.

En general, las instalaciones son suficientes para la matrícula actual del Instituto, presentando amplia holgura en la jornada diurna. Asimismo, la biblioteca, que funcionaba en el segundo piso del campus República, fue trasladada al campus Alameda, donde se entregan la mayoría de los servicios centralizados a los estudiantes. También fue contratado un profesional bibliotecario con experiencia en esta unidad, quien ha implementado un plan de desarrollo, que se encuentra mayormente ejecutado. El Comité de Pares reconoce el avance en este aspecto, que en el proceso de acreditación anterior había sido señalado como una debilidad.

#### **Recursos financieros:**

La propiedad de la institución pertenece a la Sociedad "Nobel Spa" en un 99% y a Sociedad "Qualitas Spa" en un 1%. En diciembre de 2012, los actuales socios acuerdan unánimemente aumentar el capital de la Sociedad de \$10 millones a \$645 millones, el que es aportado, enterado y pagado únicamente por "Nobel SPA".

Existen mecanismos y procedimientos adecuados para el manejo y control de los recursos; sin embargo, los mecanismos para su obtención no son muy explícitos.

En la actualidad, la obtención de ingresos está basada principalmente en la matrícula. Y se manifiesta la intención de que un 15% de los ingresos sea por capacitación, pero esta meta no se acompaña de un plan que la ejecute.

La Institución realizó fuertes inversiones para adecuarse al aumento proyectado de matrícula, sin embargo dicho incremento no se concretó en los términos esperados, generándose pérdidas contables en los últimos 3 periodos analizados.

Atendiendo lo crítico de esta situación, el Consejo Superior autorizó una serie de iniciativas con el fin de reducir fuertemente los gastos a partir del 2015, los que le han permitido al Instituto ir revirtiendo las cifras negativas de resultados durante el ejercicio en curso.

Dado lo anterior, se puede asumir que el proyecto institucional del Instituto será sustentable financieramente, en la medida que mantenga controlada su nueva estructura de costos y bajo un entorno competitivo moderado que le permita mantener su nivel de crecimiento en la matrícula.

#### **Análisis institucional:**

La instalación de la Dirección de Calidad ha permitido formalizar y sistematizar mecanismos de aseguramiento de la calidad, definiendo criterios para su verificación, asociados a sus respectivos mecanismos e informes de resultados.

En la actualidad, la Institución realiza diagnósticos e identifica la competencia relevante para cada una de sus carreras, permitiendo definir su posicionamiento en términos de sus aranceles y oferta académica.

Se realiza en forma permanente un diagnóstico interno, el cual le permite efectuar un seguimiento al PEI y hacer correcciones en caso de ser necesario. Realiza anualmente un proceso de autoevaluación institucional, independiente del proceso de acreditación. El seguimiento a este Plan queda plasmado en informes elaborados por la Dirección de Calidad, donde se da cuenta del avance o cumplimiento de cada uno de los objetivos estratégicos definidos.

Sin embargo, muchos de los indicadores de gestión son de reciente creación, por lo que no es posible evaluar aún la efectividad de dichos controles. El Comité de Pares considera que si bien se ha avanzado en la formalización de prácticas y mecanismos para el aseguramiento de la calidad, con el establecimiento de la Dirección de Calidad y los criterios e informes de seguimiento, aún no se observa

que exista una cultura internalizada a nivel institucional, tal como se manifestó en el proceso de acreditación anterior.

### **Docencia de Pregrado.**

#### **Propósitos:**

El Instituto fue fundado en 1975 para brindar formación en el área de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC). En 2002, creó la academia local CISCO-IP CIISA, que se destaca por las posibilidades de acceso a redes de colaboración mundial en el área de las TIC, certificaciones internacionales, entre otros.

A partir del año 2012, el Instituto implementa un nuevo diseño curricular para sus carreras redefiniendo su modelo formativo. En este proceso, se tuvo en cuenta el carácter inclusivo del sistema de admisión y, por ende, las posibilidades y dificultades del aprendizaje que se presentan por la heterogeneidad sociocultural de los estudiantes, lo que exige el manejo de un modelo de formación para adultos (andragógico), que se haga cargo de las necesidades especiales de aprendizaje de los estudiantes. Por lo anterior, a partir del año 2013, la Institución ha capacitado a sus docentes en este modelo.

El modelo formativo del Instituto está basado en competencias, con el fin de potenciar la empleabilidad de los estudiantes que egresan del Instituto. Este modelo pretende privilegiar el aprendizaje “con sentido”, considerado como aprendizaje significativo.

#### **Diseño y provisión de carreras:**

La oferta de carreras que realiza la Institución se encuentra en consonancia con lo establecido en sus políticas, procedimientos y corresponde a los principios establecidos en el Estatuto General. En 2015, se ofrecieron siete carreras, cuatro de ellas de nivel técnico superior y tres de nivel profesional, las que se imparten tanto en jornada diurna como vespertina. Todas ellas se ofrecen en modalidad presencial y corresponden al área de Tecnología.

La matrícula total en 2015 fue de 1.203 estudiantes. La matrícula nueva diurna no ha experimentado una tendencia clara y se mantiene más bien baja, a diferencia de la vespertina que mantiene su preponderancia a nivel institucional. La proporción de matrícula se mantiene en los últimos años en un 20% para la

jornada diurna y 80% para la jornada vespertina. En 2012 fueron 66 los alumnos matriculados en esa jornada, en 2013 fueron 141, en 2014 disminuyeron a 112 y en 2015 los alumnos fueron sólo 81. La Institución ha definido estrategias para revertir esta situación, las que se incluyen en el Plan de Mejoras 2012-2015, como estableciendo convenios con colegios, participando en ferias tecnológicas, levantando información en benchmark, entre otros. El Instituto reconoce que aún no se ha logrado el resultado esperado para revertir esta observación, que se mantiene desde el proceso de acreditación anterior.

En 2012 se rediseñó el currículo de los programas con base en el modelo formativo. Los perfiles de egreso de las carreras están diseñados a partir del método DACUM (Metodología de levantamiento de perfiles por competencias) y validados en los años 2012 y 2014. Los enfoques de las carreras han podido ser renovados, teniendo como referente y respaldo el vínculo de los profesores con el sector industrial, lo que ha permitido, además, ajustar los perfiles a las necesidades del entorno laboral.

En los últimos años, la carrera Técnico en Prevención de Riesgos fue discontinuada (2014), luego de la valoración de resultados de la oferta en la Región Metropolitana, que para ese año arrojó índices de sobreoferta, sumado al comportamiento de la tasa de deserción de la primera cohorte de ingreso. Según señala la Institución, esta es la primera y única carrera que se ha cerrado en la historia del Instituto.

#### **Proceso de enseñanza:**

La Institución cuenta con un proceso de admisión que se realiza dos veces por año, en cada carrera y jornada. La política de admisión orienta la implementación de los procedimientos asociados, que se inicia con la definición del número de vacantes, requisitos de admisión regular y especial, sistema de becas y beneficios, aranceles y modalidades de financiamiento y aspectos para su ejecución, control y seguimiento.

La Institución apoya a los estudiantes nuevos con estrategias como los programas remediales para asignaturas de mayor dificultad, entre ellas matemáticas y lenguaje, creadas en el aula virtual y con visualización permanente a través de la plataforma e-learning de CISCO.

En cuanto a los indicadores de progresión, la tasa de retención al primer año no muestra una tendencia clara, alcanzando un 65% en 2011, un 66% en 2012, un



58% en 2013 y un 65% en 2014. La tasa de retención total, por su parte, sigue siendo más bien baja, aunque ha experimentado una leve mejoría anual, siendo 31% para la cohorte 2007 y 38% para la de 2010. La titulación total también se observa baja, alcanzando un 28% en la cohorte 2007 y 2008, y un 29% en la cohorte 2009 y 2010. La titulación oportuna, al igual que la retención, mostró cierta mejoría, siendo 18% en la cohorte 2007 y 2008, 23% en la cohorte 2009 y 29% en la cohorte 2010.

En todo caso, la Institución definió, a partir del año 2012, una estrategia para revertir los índices de retención y titulación oportuna que incluye la creación del Sistema de Alerta Temprana (SATE), la renovación del sistema de titulación, la redefinición de los criterios y requerimientos para obtener el título profesional o técnico, entre otros. Pese a ello, los indicadores de progresión siguen siendo bajos, observación que se mantiene desde el proceso de acreditación anterior. Además, se evidenció que en el seguimiento de la retención participan cuatro áreas, no siempre integradas entre sí, lo cual dificulta la toma de decisiones y la definición de los cursos a seguir.

#### **Dotación docente:**

La evolución de la planta docente corresponde a 69 profesores en 2012, 84 en 2013, 94 en 2014 y 89 en 2015. Los docentes con jornada completa alcanzaron los 10 en 2012, 8 en 2013, 9 en 2014 y 7 en 2015, uno de ellos con media jornada. Por otra parte, las jornadas parciales han aumentado cada año, siendo 48 en 2012, 64 en 2013, 75 en 2014 y 81 en 2015.

Los docentes son clasificados en tres categorías según la formación académica, especialización, capacitaciones, experiencia y desempeño docente. Según datos proporcionados por el Instituto, un 65% de los docentes califica en la categoría 1 y un 12% en la categoría 3, que es la inicial.

A partir del año 2013 se formalizó y sistematizó la práctica evaluativa en el Instituto. Asimismo, se ha formulado un análisis progresivo de los resultados obtenidos, los que impactan en la capacitación y perfeccionamiento y, en casos críticos, con implicancias contractuales. A juicio del Comité de Pares, se ha superado en gran medida la debilidad señalada en el proceso de acreditación anterior, respecto a la falta de sistematización y de análisis de los resultados obtenidos.

La política del perfeccionamiento docente se orienta al manejo del modelo formativo del Instituto, actualización en las especialidades, apropiación del proyecto institucional, entre otros. Según datos proporcionados por la Institución, en 2014 un 94% de los docentes se había capacitado en modelo formativo y traducción formativa. Un 71% de los profesores lo había hecho en evaluación procedimental, un 49% en aprendizaje en la acción y un 25% en elaboración de programas con enfoque en competencias.

En general, se puede concluir que el cuerpo académico es adecuado en número, dedicación horaria, nivel de formación y experiencia laboral.

### **Estudiantes:**

El perfil del estudiante que ingresa corresponde a personas que, en su mayoría, salió hace ocho o más años de la enseñanza media, su edad promedio es de 27 años, el 68% trabaja en labores de apoyo o soporte informático, el 85% de los estudiantes tienen ingresos familiares de C2, C3, D y E, y en su mayoría son autosuficientes económicamente por lo que ellos mismos pagan sus estudios.

Se está implementando un sistema de diagnóstico para el alumno que ingresa. Hasta ahora, cada docente aplica una prueba diagnóstico y de acuerdo a sus resultados, implementa herramientas de apoyo en el aula virtual. La segunda etapa a cumplir para la implementación de este sistema para el año 2016, es incorporar el sistema diagnóstico en el aula virtual asociado a las herramientas de reforzamiento por cada área.

El 2013 se creó la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE) orientada a la asesoría de postulaciones a becas y beneficios. En términos globales, se preocupa de apoyar de manera integral el proceso formativo de los estudiantes. Los casos sociales y/o psicológicos, la DAE los deriva a otras instancias, como a la asistente social del Instituto, por ejemplo. En reunión con estudiantes, ellos manifestaron que no siempre eran atendidas sus solicitudes. El Comité de Pares considera que la dotación de la DAE podría ser insuficiente para los requerimientos de los estudiantes.

No se constató la existencia de una política arancelaria explícita. Para enfrentar necesidades de carácter financiero, la Institución atiende a sus estudiantes personalmente a través del Departamento de Recaudación y/o la DAE. Los principales beneficios propios de la Institución, son: Beca Excelencia Académica CIISA, Beca Hermanos, Beca por Fallecimiento del Responsable Financiero, Beca

Copago, entre otros. Respecto a los beneficios estatales, el total de estudiantes con beca Nuevo Milenio se redujo en un 41% entre los años 2013 y 2014 y los créditos CAE, se incrementaron en un 81%. En el caso del año 2012, el total de estudiantes con becas externas alcanzaba al 14%; el año 2013 se incrementó al 23% y el año 2014 alcanzó al 37% del total de estudiantes nuevos ingresados ese año. Durante la visita, los estudiantes se manifestaron conformes con los aranceles y los indican como uno de los motivos por los cuales ingresaron a la Institución.

El Instituto creó recientemente el cargo coordinador del Círculo de Egresados (abril 2015), dependiente de la Vicerrectoría Académica. Los egresados, durante la visita, señalaron vincularse con la Institución por medio de los profesores, pero no a través de una instancia formal. En ocasiones, son convocados a focus group para levantar información para el diseño de perfiles de egreso. El Comité de Pares considera que aunque han existido avances e iniciativas al respecto, el seguimiento a egresados sigue siendo una debilidad, también detectada en el proceso de acreditación anterior.

La relación de las direcciones de área con las empresas que son destinatarias de los egresados de las carreras técnicas que deben realizar prácticas laborales y la evaluación de desempeño de los practicantes se utiliza como fuente relevante de información e insumos necesarios para la revisión de los perfiles, planes y programas de estudios.

Cabe destacar que se encuentra en proceso de organización el centro de alumnos de la Institución.

#### **Investigación para la docencia:**

La Institución cuenta a partir del año 2014 con un Comité de Análisis, aún no formalizado en la estructura, cuya misión es orientar y apoyar técnica y metodológicamente el estudio y la investigación sobre la docencia de manera de poder mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Para ello, ha creado las instancias que le permiten contar con información válida y confiable acerca de los distintos procesos de docencia a través de estudios relativos a los resultados de su gestión. Algunos de estos estudios ya los ha iniciado y otros deberán desarrollarse con posterioridad.

No obstante estar en el proceso de sistematización de investigación de la docencia y contar solo con algunos estudios iniciales, la Institución usa los

resultados de la práctica de los procesos regulares de docencia para su mejoramiento.

### **Conclusiones respecto a las áreas sometidas al proceso de acreditación:**

De acuerdo a lo anterior y, tras ponderar todos los antecedentes generados en el proceso de acreditación institucional el Instituto Profesional CIISA, en lo fundamental, respecto de los elementos de juicio enunciados en la Ley 20.129, la Comisión ha arribado a las siguientes conclusiones:

#### **Propósitos institucionales:**

Hay consistencia, en términos generales, entre la misión, propósitos y objetivos institucionales, y el quehacer y medio en el que se desenvuelve la Institución, logrando al menos orientar sus actividades en el corto plazo.

La Institución presenta una definición clara de sus propósitos, metas y objetivos, los cuales son evidenciados tanto en el Plan Estratégico Institucional 2012-2016 como en el informe de autoevaluación. La definición de propósitos hace posible establecer prioridades a la hora de ejecutar las distintas estrategias.

El modelo formativo del Instituto está basado en competencias, con el fin de potenciar la empleabilidad de los estudiantes que egresan del Instituto. Este modelo pretende privilegiar el aprendizaje “con sentido”, el aprendizaje significativo. Las posibilidades y dificultades del aprendizaje que se presentan por la heterogeneidad sociocultural de los estudiantes, son abordadas a través de un modelo de formación para adultos (andragógico), que se hace cargo de las necesidades especiales de aprendizaje de los estudiantes.

#### **Políticas y mecanismos:**

Las políticas de aseguramiento de la calidad son adecuadas (mejoran las prácticas institucionales) y pertinentes (cubren los procesos más relevantes).

Los procedimientos para la elección y nombramiento de autoridades e integrantes de cuerpos colegiados están formalmente establecidos en el Reglamento General y el Manual de Recursos Humanos. La comunidad conoce dichos procedimientos. Si bien la estructura organizacional resulta, en general, funcional y coherente con los propósitos institucionales, algunas unidades ameritan mayor precisión en su campo de acción, como la Coordinación de Círculo de Egresados y la Dirección Académica. Por otro lado, debido a que varios mecanismos de control y

reglamentación tienen reciente implementación, no es posible determinar su grado de eficacia.

Existe una política para el desarrollo de Recurso Humano que opera bien y que solo requiere algunos ajustes en materia de remuneraciones y bonos por incentivo.

A partir del año 2012, el Instituto implementa un nuevo diseño curricular para sus carreras redefiniendo su modelo formativo. En este proceso, se tuvo en cuenta el carácter inclusivo del sistema de admisión y, por ende, las posibilidades y dificultades del aprendizaje que se presentan por la heterogeneidad sociocultural de los estudiantes.

Por otra parte, se cuenta con una política de perfeccionamiento docente orientada al manejo del modelo formativo, actualización en las especialidades, apropiación del proyecto institucional, entre otros, logrando que a 2014 un 94% de los docentes se haya capacitado en el modelo señalado.

En cuanto a la gestión financiera, se detectaron mecanismos y procedimientos adecuados para el manejo y control de los recursos, a pesar que las fórmulas para su obtención no son muy explícitas, observándose en la actualidad una recaudación de ingresos basada principalmente en la matrícula.

#### **Condiciones de operación y resultados:**

Las condiciones de operación y los resultados son disímiles en cuanto al cumplimiento de la misión, propósitos, objetivos y metas. No se evidencian resultados críticamente deficitarios que comprometan la calidad.

En general, las instalaciones son suficientes para la matrícula actual del Instituto, presentando amplia holgura en la jornada diurna. Se dispone de políticas y mecanismos para la creación de carreras y determinación de necesidades de recursos. Pese a ello, poner atención en su aplicación puesto que ellos no operaron en la instalación de la carrera de Prevención de Riesgos y de Operación de Plantas Mineras e Industriales, en que los talleres fueron implementados tardíamente, afectando el proceso formativo de las primeras generaciones.

No se pudo constatar la existencia de un sistema para evaluar el uso eficaz de recursos físicos y materiales. La actualización y el desarrollo de estos recursos

obedecen a una actitud reactiva, generada por necesidades emergentes de estos, como en el caso de los computadores, que se cambian cuando dejan de funcionar. Si bien, algunos de los indicadores de progresión tienen una leve tendencia a la mejora, estos siguen siendo bajos, observación que se mantiene desde el proceso de acreditación anterior.

Cabe remarcar que el proyecto institucional del Instituto será sustentable financieramente, en la medida que mantenga controlada su nueva estructura de costos y bajo un entorno competitivo moderado, que le permita mantener su nivel de crecimiento en la matrícula.

#### **Autorregulación:**

La Institución presenta fortalezas, pero también algunas debilidades significativas en su capacidad de análisis institucional y autoevaluación. Respecto a las debilidades, se han implementado acciones de mejora incipientes en las más urgentes, lo que demuestra una limitada capacidad de autorregulación.

Se pudo constatar que existen algunos miembros de la comunidad que desconocen la aplicación de instrumentos utilizados durante el proceso de autoevaluación, incluso, el informe de autoevaluación resultante del proceso. Asimismo, los empleadores citados a reunión en la visita de pares evaluadores, señalaron no disponer de antecedentes previos a dicho encuentro.

Existen informes que permiten asegurar que los propósitos, metas y objetivos efectivamente se vayan cumpliendo. No obstante, el proceso de evaluación y control amerita instrumentos específicos para medir los avances y herramientas de control más concretas de los que actualmente se utilizan, tanto para conducir como para enmendar el curso de las acciones cuando estas lo requieran.

En el Plan de Mejoras elaborado, no se observan recursos específicos destinados a la concreción de las acciones de las diversas estrategias.

A pesar de la creación del cargo Coordinador del Círculo de Egresados en abril de 2015, el seguimiento a titulados y egresados sigue siendo una debilidad.

En general, se observan avances por parte de la institución en la superación de debilidades detectadas en el ejercicio de autoevaluación realizado y de situaciones señaladas en el anterior proceso de acreditación, principalmente a través del desarrollo de procesos que se encuentran en fase de implementación y ejecución

de acciones tendientes al mejoramiento de sus políticas y mecanismos de aseguramiento de la calidad, en sus distintos niveles institucionales.

#### **IV. LA COMISIÓN NACIONAL DE ACREDITACIÓN ACUERDA:**

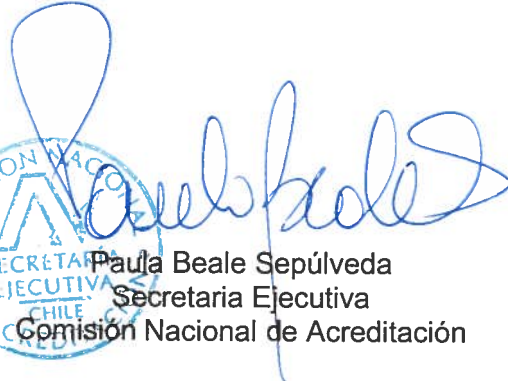
1. Que, analizados la totalidad de los antecedentes reunidos durante el proceso de evaluación, la Comisión ha podido concluir que el Instituto Profesional CIISA cumple en los términos señalados en el cuerpo de la Resolución con los criterios de evaluación definidos para los ámbitos de la Gestión Institucional y Docencia de Pregrado.
2. Que, conforme a las alternativas de juicio sobre la acreditación institucional, ha decidido acreditar al Instituto Profesional CIISA en las áreas obligatorias de Gestión Institucional y Docencia de Pregrado, por un periodo de tres años. Esta decisión de acreditación rige a partir del 29 de diciembre de 2015.
3. Que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 20.129, durante la vigencia del período de acreditación, el Instituto Profesional CIISA deberá informar a la Comisión Nacional de Acreditación acerca de los cambios significativos, aspectos tales como la apertura de carreras en nuevas áreas del conocimiento, la apertura de un nuevo nivel de formación, el establecimiento de nuevas sedes institucionales, el desarrollo de nuevas modalidades de enseñanza, o cambios sustanciales en la propiedad de la Institución. Dicha información constituye un elemento importante para el seguimiento de los procesos de acreditación institucional.
4. Que, la Institución, respecto del juicio de acreditación, podrá interponer, ante esta Comisión, un recurso de reposición, conforme a lo dispuesto en el artículo 23° de la Ley N° 20.129 y en la Ley N° 19.880.
5. Que, acorde a lo dispuesto en el artículo 48° de la Ley 20.129, la Institución deberá incorporar a su publicidad información que dé cuenta del resultado del proceso de acreditación, de acuerdo a las instrucciones impartidas por la CNA, las que se encuentran contenidas en la Circular N° 19, de fecha 6 de junio de 2013.

6. Que, en caso que la Institución desee difundir y publicitar el acuerdo de acreditación de la CNA, deberá hacerlo mediante la publicación íntegra del presente documento.



  
Roberto Muga Naredo  
Presidente  
Comisión Nacional de Acreditación



  
Paula Beale Sepúlveda  
Secretaria Ejecutiva  
Comisión Nacional de Acreditación

cvm/mlm/cmm