



ACUERDO DE ACREDITACIÓN Nº 110

CARRERA DE TÉCNICO EN CONTABILIDAD GENERAL

INSTITUTO PROFESIONAL AIEP

SEDES ANTOFAGASTA, CALAMA, LA SERENA, SAN FELIPE,

VIÑA DEL MAR, SANTIAGO, RANCAGUA, SAN FERNANDO,

CURICÓ, CONCEPCIÓN Y PUERTO MONTT

SEPTIEMBRE 2012

ACUERDO DE ACREDITACIÓN Nº 110

Carrera de Técnico en Contabilidad General

Instituto Profesional AIEP

En la sesión del Consejo de Acreditación del área de Administración y Comercio de la Agencia Acreditadora de Chile, de fecha 04 de Septiembre de 2012, la Comisión acordó lo siguiente:

TENIENDO PRESENTE:

1. Que la Carrera de Técnico en Contabilidad General del Instituto Profesional AIEP se somete en forma voluntaria al sistema de acreditación de carreras administrado por la Agencia Acreditadora de Chile.
2. Los Criterios Generales de Evaluación para Carreras y Programas de Formación, conducentes al Título de Técnico de Nivel Superior, sancionados por la Comisión Nacional de Acreditación.
3. El Anexo “Consideraciones Específicas para la Acreditación de Carreras de Técnico de Nivel Superior Contable”, sancionado por la Comisión Nacional de Acreditación.
4. El Informe de Autoevaluación de la Carrera de Técnico en Contabilidad General del Instituto Profesional AIEP, presentado con fecha 11 de Junio de 2012.
5. El Informe del Comité de Pares Evaluadores, realizado como consecuencia de la visita efectuada los días 27, 28 y 29 de Junio de 2012.

6. Los comentarios, de fecha 31 de Julio de 2012, emitidos en documento de la Directora Nacional de Calidad del Instituto Profesional AIEP, en respuesta al Informe de Visita de los Pares Evaluadores de la Agencia Acreditadora de Chile.

CONSIDERANDO

7. Que del proceso evaluativo que se ha llevado a cabo se desprenden fortalezas y debilidades que se mencionan, de manera resumida, en cada una de las dimensiones analizadas:

a) Perfil de Egreso y Resultados

- Existe un Perfil de Egreso claro, definido, conocido por estudiantes, docentes, empleadores y titulados, congruente con la Misión y Propósitos institucionales y de la Escuela de Negocios (la Unidad). El proceso de obtención y actualización de este perfil es formal, participativo y se ejecuta de forma periódica, permitiendo su adaptación a las necesidades de los empleadores. Dicho perfil es ampliamente aceptado por los empleadores, quienes consideran que la formación entregada por la carrera satisface los requerimientos de sus organizaciones.
- El Modelo de Formación basado en Competencias, que contribuye a la definición el Perfil de Egreso de la Carrera, es claro, explícito y se basa en la aplicación sistemática de metodologías para la identificación del perfil y el levantamiento de competencias laborales. Existen procedimientos claros y definidos para la creación y modificación de carreras. La estructura curricular es sistémica y permite conciliar

aspectos teóricos y prácticos y aplicarlos al campo laboral. La malla curricular es coherente y mantiene una estabilidad razonable en el tiempo. Los módulos son estandarizados e incluyen elementos disciplinarios, valóricos y criterios de evaluación, asegurando resultados homogéneos.

- La favorable percepción de los egresados respecto a su proceso formativo y los conocimientos y competencias desarrolladas les han permitido resolver problemas surgidos en su ejercicio e integrar la teoría con la práctica.
- La docencia se lleva a cabo con coherencia y con énfasis en el enfoque de formación para el trabajo.
- Se destaca la política de atención de estudiantes por parte de los docentes. Todos los docentes destinan horas semanales a la atención de estudiantes, según su carga académica.
- Existen instrumentos destinados a asegurar el carácter corporativo de las carreras. Se aplican regular y eficazmente y están adecuadamente socializados entre los directivos, docentes y estudiantes.
- Las sugerencias de los egresados y empleadores apuntan a favorecer vías sistematizadas de comunicación entre la carrera y el mundo laboral
- El plan de estudios es coherente con las metodologías de enseñanza y los lineamientos definidos en el perfil de egreso.
- Los docentes reconocen el trabajo de capacitación realizado para mejorar la calidad de los instrumentos, las evidencias de evaluación y la sistematización de estos procesos. De igual manera, se constató la utilización de herramientas tecnológicas de apoyo al Plan de Estudios,

tendientes a asegurar el logro de los objetivos que apoyan los aprendizajes esperados trabajados en clase por los docentes, atendiendo a los requerimientos de la diversidad de estilos y ritmos de aprendizaje.

- El Plan de Estudios y su duración está estructurado de manera coherente con las metodologías de enseñanza y los lineamientos definidos en el perfil de egreso, a partir de la propuesta de diseño curricular. Los egresados y estudiantes tienen claridad respecto a que la formación recibida responde a una formación inicial, reconociendo la importancia de la profundización y actualización a través de la formación continua.
- La unidad estructura un currículo de la carrera en función del perfil de egreso previamente definido, considerando tanto las competencias directamente vinculadas al desempeño profesional, como aquellas de carácter general y complementario.
- Existen mecanismos de articulación interna que, además de contribuir a enfatizar el rol social de la unidad, propenden a la continuidad de estudios de los alumnos.
- Existe una clara descripción de los conocimientos, habilidades, actitudes, valores y conductas que se espera desarrollar en cada uno de los planes de estudio.
- Los métodos pedagógicos aplicados y la duración de los cursos parecen apropiados y suficientes para lograr los objetivos previstos por la unidad.
- La eficacia de los métodos pedagógicos se hace homogéneo mediante las evaluaciones nacionales, instrumento único y común para algunas de las asignaturas, que entrega un medio de medición del cumplimiento

de los programas y estándares del proceso académico. Dichos instrumentos de evaluación entregan información sistematizada y establece mecanismos de retroalimentación y mejora en los procesos de enseñanza aprendizaje.

- La admisión no selectiva de AIEP implica hacerse cargo de las diferencias de perfiles de ingreso a través de la implementación de distintos mecanismos de apoyo. Los mecanismos de apoyo y orientación académicos están destinados a todos los estudiantes, sin distinción de carrera o jornada, para apoyarlos en su aprendizaje, de tal manera de favorecer su avance curricular y disminuir eventuales retrasos por razones académicas. Cada sede distribuye las acciones remediales en función del semáforo de retención, que se describe en los mecanismos de detección temprana de deserción.
- Existen mecanismos e indicadores respecto a la progresión y conclusión oportuna de los estudios. El semáforo de retención entrega información sistematizada y oportuna para revisar los resultados del proceso de formación e implementar acciones correctivas.
- Otra instancia de información se obtiene a partir de las prácticas profesionales. En este caso es el empleador el que entrega información sobre la experiencia de inserción laboral de los estudiantes.
- Se incorpora una unidad de 18 horas de Estrategias y Técnicas de Aprendizaje como parte del módulo de Formación para el Trabajo que cursan los estudiantes de primer semestre. Esta unidad entrega a los estudiantes, ya sea que provengan de la enseñanza media o del mundo del trabajo, herramientas para enfrentar la exigencia de la educación superior.

- Se han implementado “Cuadernos de Apuntes on line” como material de apoyo a la docencia en los módulos de mayor convocatoria. A la fecha se cuenta con 12 cuadernos de apunte para la carrera.
- Los pares evaluadores constataron que las carpetas virtuales contaban con programas, pautas de evaluación, listas de asistencia y evaluaciones docentes, estas últimas ratificadas por el jefe de carrera.
- Directivos, docentes y alumnos reconocen la necesidad de enfatizar la vinculación entre las actividades formativas, el mundo laboral y las actividades de aprendizaje centradas en el estudiante.
- La estructura curricular de la carrera requiere de una optimización en cuanto a la agrupación de ciertos contenidos y a la inclusión de actividades integradoras de aprendizajes de especialidad.
- Se recomienda sistematizar el proceso de revisión de los programas de módulos en función de las necesidades detectadas por los Jefes de Área, docentes o la Dirección de Escuela.
- Existen estudios de deserción y seguimiento precoz de los posibles desertores. La existencia de una variedad de mecanismos de apoyo al estudiante minimiza su deserción por motivos académicos, económicos y personales. En este sentido, la existencia de horario de atención de profesores a estudiantes es una fortaleza reconocida no sólo por la Unidad sino que también por los alumnos y docentes.
- Existen mecanismos de articulación interna que, además de contribuir a enfatizar el rol social de la unidad, propenden a la continuidad de estudios de estos alumnos.

- Los resultados del proceso de formación, expresados en indicadores de retención, duración de los estudios, titulación y empleabilidad superiores a los de la industria, reflejan la efectividad de dicho proceso. Se destaca como una fortaleza institucional el modelo de retención y su aplicación sistémica, ya que contribuye activamente a la progresión de los estudiantes.
- Los estudiantes son altamente valorados por sus empleadores quienes los encuentran muy bien preparados, proactivos y colaboradores.
- El equipo académico conforma un grupo consolidado profesionalmente. Esto es expresado por los académicos y confirmado por la opinión de los estudiantes y egresados, quienes valoran, el compromiso de sus docentes.
- Los docentes son evaluados a través de encuestas voluntarias del alumnado y por una evaluación realizada por la jefatura de carreras que involucra, además de la evaluación en aula, diversos aspectos de la gestión educacional, entre los que se incluyen asistencia a clases, capacitación continua y compromiso con las actividades académicas convocadas. A este respecto se constató la sistematización de esta información en la totalidad de los Docentes. Respecto de las encuestas, sería conveniente estudiar que éstas sean obligatorias y no voluntarias.
- Es preciso actualizar y mejorar continuamente las herramientas asociadas al desarrollo e implementación curricular.
- Se debe sistematizar la información recabada a partir de las Prácticas y de consultas a empleadores y egresados.

- Es recomendable mejorar la efectividad de la recolección de información de retroalimentación desde los propios titulados.
- Es conveniente aumentar la socialización y conocimiento del reglamento académico y perfil de egreso entre estudiantes y docentes.
- Es deseable desarrollar un plan de perfeccionamiento disciplinar docente de manera formal.
- La unidad en la cual se inserta la carrera mantiene un seguimiento y monitoreo permanente del proceso formativo y del avance de los estudiantes. Existen mecanismos y reglamentos que permiten velar por la calidad y estandarización de los resultados en la implementación del currículo, y la carrera lleva un registro sistemático de las tasas de matrícula, aprobación, deserción y retención de los alumnos.
- Los indicadores de gestión (tasas de retención, aprobación, titulación, tiempo de egreso) existen y son adecuados. La tasa de retención promedio de la carrera es de un 78%, superior al de la industria, desglosada en un 84% para los estudiantes de continuidad y un 72% para estudiantes de inicio.
- La institución mantiene contactos con el medio para la colocación de sus egresados a través de la jefatura de carrera.
- Se debe avanzar en sistematizar los vínculos con el medio y con el ámbito disciplinario y profesional, con el fin de actualizar el conocimiento que imparte.
- A nivel de los empleadores entrevistados se observa una muy buena disposición de acogida y apoyo hacia el AIEP.

b) Condiciones de Operación

- La carrera cuenta con infraestructura, equipamiento, plataforma tecnológica y recursos que permiten el adecuado desarrollo del modelo educativo.
- La utilización de fichas técnicas permite lograr simetría y sistematización de los recursos de apoyo a la docencia.
- Se cuenta con un cuerpo docente con un alto nivel de compromiso para con los estudiantes y para con la institución.
- La carrera es coordinada por un jefe de carrera que dirige, atiende y ejecuta los requerimientos de estudiantes y docentes. Los estudiantes y docentes reconocen que la jefatura es conocida, accesible, tiene experiencia y calificaciones para el desempeño de su cargo.
- Hay una organización centralizada que permite un buen control de la gestión académica, docente y administrativa. Las sedes deben cumplir en 4 dimensiones: administrativo, académico, admisión y comunicación y servicio al estudiante. Una ficha técnica orienta los estándares mínimos relacionados con las carreras en las sedes.
- Los docentes part time están altamente comprometidos y satisfechos en su relación con el IP y la carrera, lo que se confirma con un generalizado reconocimiento por parte de los estudiantes y egresados.
- Existen mecanismos definidos para asegurar la calidad en la enseñanza. Entre otros, la certificación ISO 9001 tendiente a promover la mejora continua y la estandarización de los procesos en las distintas sedes, desde la admisión hasta la titulación.

- Se visualiza la existencia de indicadores de gestión, tanto administrativos como financieros.
- Se aprecia un conocimiento mayoritario del proyecto educativo, normas, políticas, reglamentos y procedimientos académicos y administrativos.
- La unidad posee una estructura que da soporte a los requerimientos académicos de la carrera y que considera mecanismos de participación docente a través de consultas a académicos.
- La carrera cuenta con la dotación docente necesaria para cubrir todas las actividades académicas y formativas que le competen, tanto en la jornada diurna como vespertina. La totalidad de sus docentes tienen formación profesional, algunos vinculados al sector productivo, evidenciándose un alto compromiso con la institución y su modelo educativo.
- El presupuesto de la unidad se establece centralizadamente a través de los presupuestos de inversión y de operación. Además, la carrera cuenta con los recursos y el financiamiento para su funcionamiento, sustentabilidad y desarrollo.
- La carrera dispone de un cuerpo directivo compuesto por profesionales calificados y comprometidos con los objetivos institucionales. Los jefes de carrera y equipos de apoyo cuentan con dedicación exclusiva al cargo en la jornada de trabajo.
- La unidad cuenta con una dotación académica adecuada en número, dedicación y calificaciones para el conjunto de funciones de la gestión docente. Existen criterios claros para la selección, contratación, perfeccionamiento y evaluación del personal académico.

- Existe un perfil docente referencial.
- Existe un reglamento docente que regula la vinculación de los docentes con la institución.
- Existe un programa de perfeccionamiento docente institucional impartido a todos los profesores con el propósito de mejorar sus competencias pedagógicas. Se evidencia que todos los docentes participan en al menos un programa de perfeccionamiento. El programa, unido a un grato ambiente de trabajo, favorece el compromiso docente.
- Existen instancias de evaluación del personal docente (encuestas de los alumnos cada semestre y evaluación del jefe de Carrera) que se aplican con la regularidad establecida.
- Un alto porcentaje de los docentes está inserto en el mercado laboral, lo cual es altamente valorado por los egresados y estudiantes entrevistados. A su vez, es destacable que, en las tres sedes visitadas, los alumnos y egresados reconocen la disposición, cercanía y actitud de los docentes y de sus jefes de carrera para la solución de problemas y aclaración de dudas.
- La unidad cuenta con los recursos de infraestructura, instalaciones y equipamiento necesarios para la implementación del programa de estudio.
- Se aplican, semestralmente, encuestas de satisfacción de los servicios de apoyo administrativo y académico, con alta participación de los alumnos.
- Falta consolidar infraestructura de servicios: cafetería, casinos, deportiva y lugares de estar para los estudiantes.

- Alumnos, docentes y empleadores observan la necesidad de incorporar determinados software de gestión en la formación.

c) Capacidad de Autorregulación

- Los propósitos de la carrera están claramente definidos y expresados. Al establecer el perfil de egreso, de acuerdo al modelo de las competencias laborales, es posible determinar metas y objetivos medibles y verificables en la mayoría de las competencias.
- Los propósitos son conocidos y compartidos por los docentes y por una buena parte de los alumnos.
- La unidad se vincula con el medio a través del contacto de los jefes de carrera con los empleadores, los egresados y los docentes que actúan también en el campo laboral.
- Existe un proceso de examinación interna cuyos resultados se expresan con la emisión de un informe de autoevaluación, lo que permite inferir que la jefatura de carrera está plenamente consciente del grado en que logra sus propósitos, y de cuáles son sus fortalezas y debilidades, lo que se evidencia en el plan de acción elaborado al respecto.
- El compromiso con la institución, su calificación y la experiencia práctica de los docentes puede ser un efectivo aporte en el rediseño curricular que se anuncia.
- Es evidente la disposición e interés de los empleadores por participar en procesos de actualización curricular de la carrera.

- Existe un mecanismo de aseguramiento de la calidad y homogeneidad de la oferta educativa en todas las sedes.
- Se observa la existencia de procedimientos adecuados y conocidos para organizar y conducir los procesos de toma de decisiones de acuerdo a los niveles de responsabilidad correspondientes.
- Hay políticas concretas para el reclutamiento y la contratación del personal docente. Esto se evidencia en el Proceso de Provisión Docente que permite seguir etapas lógicas y bien reglamentadas para reclutar y seleccionar docentes.
- Existen mecanismos para evaluar eficazmente el desempeño del personal docente como la Evaluación Docente y la Supervisión en Aula.

POR LO TANTO,

8. Analizados la totalidad de los antecedentes señalados previamente, el Consejo de Acreditación del área de Administración y Comercio de la Agencia Acreditadora de Chile resuelve:
 - a. Acreditar por **6 años**, a partir de esta fecha, la Carrera de Técnico en Contabilidad General del Instituto Profesional AIEP, que conduce al título de Técnico de Nivel Superior en Contabilidad General, impartida en las sedes de Antofagasta, Calama, La Serena, San Felipe, Viña del Mar, Santiago, Rancagua, San Fernando, Curicó, Concepción y Puerto Montt, en jornada Diurna y Vespertina y modalidad Presencial.

- b. Que en el plazo señalado, la Carrera de Técnico en Contabilidad General del Instituto Profesional AIEP podrá someterse voluntariamente a un nuevo proceso de acreditación, en cuyo caso serán especialmente consideradas las observaciones transmitidas por este Consejo. Para tal efecto deberá presentar la documentación correspondiente al menos 90 días antes del vencimiento de esta acreditación.



Oscar Cristi Marfil

VICEPRESIDENTE

AGENCIA ACREDITADORA DE CHILE A&C S.A.



Álvaro Vial Gaete

DIRECTOR EJECUTIVO

AGENCIA ACREDITADORA DE CHILE A&C S.A.