

Resolución de Acreditación
Institucional N° 278: Centro de
Formación Técnica Juan Bohon.

Santiago, 27 de agosto de 2014.

La Comisión Nacional de Acreditación, en sesión N°800 de fecha 27 de agosto de 2014, 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; el Reglamento sobre Áreas de Acreditación Acorde al Artículo 17 de la Ley 20.129; el informe de autoevaluación interna presentado por el Centro de Formación Técnica Juan Bohon; el informe de evaluación externa emitido por el comité de pares evaluadores que visitó el Centro de Formación Técnica Juan Bohon 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. TENIENDO PRESENTE:

1. Que el Centro de Formación Técnica Juan Bohon se sometió voluntariamente al sistema de acreditación institucional administrado por la Comisión, en los ámbitos de Gestión Institucional y Docencia de Pregrado.
2. Que con fecha 30 de agosto de 2013, se recibió en esta Comisión el informe de autoevaluación interna de la Institución mencionada.
3. Que con fecha 19, 25, 26 y 27 de junio, y 5 y 19 de agosto de 2014 la Institución envió a la Comisión antecedentes adicionales solicitados por la Secretaría Ejecutiva para complementar la información proporcionada.



4. Que con fecha 7 de noviembre de 2013, se informó al Centro de Formación Técnica Juan Bohon, la imposibilidad de realizar la visita de evaluación externa durante el año 2013, producto del retraso en la fecha de entrega de los antecedentes por parte de la Institución, programando la visita de evaluación externa para los meses de marzo-abril de 2014.
5. Que con fecha 28 de marzo de 2014, la Institución solicita programar la visita de evaluación externa a partir del mes de junio de 2014.
6. Que entre los días 25 al 27 de junio de 2014, la Institución fue visitada por el comité de pares evaluadores designado por la Comisión, en consulta con aquella.
7. Que con fecha 29 de julio de 2014, 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.
8. Que dicho informe fue enviado el 30 de julio de 2014 al Centro de Formación Técnica Juan Bohon para su conocimiento y eventuales observaciones.
9. Que mediante carta de fecha 6 de agosto de 2014 el Centro de Formación Técnica Juan Bohon hizo llegar a la Comisión sus observaciones al informe de evaluación externa elaborado por el comité de pares evaluadores.
10. Que la Comisión Nacional de Acreditación analizó todos los antecedentes anteriormente mencionados en su Sesión N°800 de fecha 27 de agosto de 2014, 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. CONSIDERANDO:

1. Que las apreciaciones que puedan contener el informe de autoevaluación interna, el informe de evaluación externa y las observaciones de la Institución a dicho informe, no resultan vinculantes para la Comisión por cuanto es su obligación legal emitir su pronunciamiento en base a la ponderación de los



antecedentes recabados, pudiendo, tras dicha ponderación, arribar a conclusiones diferentes a las contenidas en cada uno de dichos antecedentes.

2. Que la Comisión ha emitido un juicio en base a la ponderación de los antecedentes obtenidos en el proceso de acreditación, que se resumen a continuación:

Proceso de Autoevaluación Interna

Posterior a la obtención de la autonomía institucional por parte del Consejo Nacional de Educación en el año 2010, las autoridades del Centro se proponen como objetivo adscribirse en el corto plazo a un proceso de acreditación institucional. Para ello, la primera medida adoptada fue la creación de la Dirección de Calidad y el Comité de Aseguramiento de la Calidad. Este último fue el encargado de liderar el proceso de autoevaluación interna.

De acuerdo a lo indicado por el Centro en su informe de autoevaluación, el año 2012 MINEDUC convoca a un concurso para adjudicarse un proyecto MECESUP destinado a apoyar a las instituciones en el fortalecimiento de sus sistemas de aseguramiento de la calidad. El Centro de Formación Técnica Juan Bohon concursó y se adjudicó el proyecto. A partir de los recursos obtenidos se ha avanzado en un aprendizaje intensivo en materia de autoevaluación por una parte y, por otra, en la generación de diversos productos autoevaluativos que contribuyen a la generación de planes de mejora de corto, mediano y largo plazo.

El proceso de autoevaluación interna incluyó la participación de las autoridades superiores, docentes, administrativos, estudiantes, empleadores y egresados; y sus resultados fueron socializados en toda la comunidad educativa, lo cual se vio facilitado por el tamaño de la Institución.

El informe de autoevaluación exhibe las principales fortalezas y debilidades de la Institución. No obstante, a juicio del comité de pares, es muy descriptivo y extenso; demostrando poca capacidad de autocrítica.

El Plan de Mejoras elaborado a raíz de la autoevaluación se encuentra alineado con el Proyecto Estratégico Institucional y considera recursos, metas, indicadores y responsables.



Gestión Institucional.

Estructura organizacional y sistema de gobierno

El funcionamiento del Centro de Formación Técnica Juan Bohon data del año 1982, año en que el Señor Benjamín Cifuentes y la Señora Julia Vargas constituyen la Sociedad Educación Juan Bohon, cuyo propósito era ofrecer carreras técnicas en la IV Región. En 1998 se produce un cambio en la propiedad, pasando a tomar control de esta los Señores Juan Fernando Ortega y el Señor Ricardo Michell. Esta modificación implicó cambios sustanciales en la gestión académica y administrativa del Centro.

En la actualidad, la Institución se encuentra organizada como Sociedad Educacional Juan Bohon S.A., cuyos socios son la Sociedad San Alejandro S.A., con un 51% de las acciones y el Señor Ricardo Michell con un 49%. A su vez, la Sociedad San Alejandro es controlada por el Señor Fernando Ortega, Rector del Centro, y la Vicerrectora Académica tiene un porcentaje de la propiedad. En el hecho, entonces, se constata que el CFT Juan Bohon tiene las características de una empresa familiar, en que se confunden los roles de las autoridades del centro educacional con la propiedad de la sociedad controladora. Aunque esta situación, en que la estructura de propiedad coincide con la estructura de autoridades del Centro, le da gobernabilidad a la Institución; puede producir a futuro dificultades en la sustentabilidad del proyecto educativo, dada la dependencia de este con los propietarios individuales que desempeñan los cargos ejecutivos y académicos.

Los lineamientos estratégicos del Centro se encuentran contenidos en su Plan Estratégico Institucional (PEI) 2013 – 2017. Su misión es: *“formar técnicos de nivel superior en forma integral, que respondan el interés y requerimientos de la región y del país en un contexto globalizado”*. Por otra parte, su visión es: *“lograr ser reconocido como una institución líder a nivel regional, en su condición de proveedor de capital humano técnico de nivel superior, competente y competitivo en las distintas áreas del desarrollo socio-económico actual y futuro de la Región de Coquimbo. Contribuir al recambio generacional, en la transmisión y aplicación de competencias técnicas y competencias blandas, que aporten al desarrollo e innovación de las áreas productivas y de servicios de la comunidad. Asimismo aspira a desarrollarse con un crecimiento sustentable, con el fin de asegurar permanentes y mejores oportunidades de crecimiento a sus estudiantes administrativos, docentes y directivos en todos los ámbitos del desarrollo humano.”*

En cuanto a su estructura y sistema de gobierno, el Centro de Formación Técnica Juan Bohon es dirigido por su Rector, quien a su vez es miembro del Directorio y



principal accionista de la sociedad controladora. En la actualidad, la Institución está llevando a cabo un proceso de transformación en la gestión institucional, incorporando nuevas unidades directivas, estableciendo nuevas normas y procedimientos de funcionamiento; así como también sistemas de control y gestión. Dentro de estos cambios destaca la incorporación de la Dirección de Calidad, la cual ha facilitado la sistematización de los procesos, procedimientos y seguimientos de las iniciativas y mejora; y la creación de unidades que buscan elevar los indicadores de retención y titulación de los estudiantes. No obstante, es dable destacar que estos cambios no fueron informados en el Informe de Autoevaluación a la CNA; su existencia fue constatada en la visita de evaluación externa.

A lo anterior, se suma la presencia de tres cuerpos colegiados: Consejo Superior, Consejo Académico y Comité de Aseguramiento de la Calidad. Sobre este punto, los pares evaluadores señalan que, si bien se verifica el rol colegiado del Consejo Superior, los otros dos presentan un carácter asesor y no resolutivo.

En términos generales, los pares evaluadores indican que la estructura es funcional a los propósitos del Centro y que se cuenta con un equipo directivo calificado y con conocimiento en todos los temas institucionales. Sin embargo, los pares evaluadores aluden a que los Jefes de Carrera no son de jornada completa y ejercen escasa participación en la toma de decisiones, en especial en los temas de seguimiento y control del proceso de enseñanza aprendizaje y el desarrollo de las carreras en un horizonte de largo plazo.

Gestión de recursos humanos:

Existe un Manual de Recursos Humanos, actualizado en enero de 2013, el cual incluye políticas y procedimientos para la gestión del recurso humano, además de las descripciones de todos los cargos de la Institución. Esto último permite determinar los requisitos de las nuevas contrataciones, facilitando con ello los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo y docente.

En cuanto a la evaluación del personal directivo y administrativo, esta se realiza a través de formatos disponibles en el manual anteriormente mencionado. Actualmente el Centro se encuentra en una fase de diseño de un mecanismo para otorgar una compensación monetaria asociada al desempeño.

Adicionalmente, este manual contiene los mecanismos y las políticas para capacitar al personal académico y administrativo. A lo anterior, se suma la presencia de un plan de capacitación de carácter anual. El plan vigente lleva un

avance del 100%. No obstante, se debe indicar que los cursos para el personal administrativo y directivo están considerados solo para fines de 2014 y para el año 2015, por lo tanto aún no se han implementado.

Finalmente y, en términos generales, se aprecia que los recursos humanos existentes tienen las competencias requeridas para cumplir bien su trabajo. Asimismo, se evidencia compromiso con el proyecto formativo de parte de directivos, administrativos y profesores. Sin embargo, se percibe dificultades en suplir la docencia necesaria en algunas carreras.

Gestión de recursos materiales:

Las actividades se desarrollan en un edificio arrendado que cumple satisfactoriamente con los requerimientos de espacio físico, esparcimiento, salas de clases, laboratorios y biblioteca; tanto para la actual cantidad de estudiantes, como para los estudiantes proyectados en 2017. No obstante, de acuerdo a la evaluación externa, el no contar con infraestructura propia dificulta la inversión para mejorar las instalaciones sobre el actual estándar.

La definición de las necesidades de equipamiento es realizada por los jefes de carrera, no existiendo un estándar preestablecido para las asignaturas prácticas. Ello provoca una heterogeneidad en la calidad y cantidad de equipamiento entre las distintas carreras. Se observan deficiencias de equipamiento en los talleres de Gastronomía y de Prevención de Riesgo. Asimismo, no se pudo constatar la existencia de planes de mantenimiento de la infraestructura ni para el equipamiento académico que permita dar garantía sobre su disponibilidad y efectividad en el mediano y largo plazo.

Gestión de recursos financieros:

El Centro de Formación Técnica Juan Bohon demuestra una política austera y conservadora en materia de gastos e inversiones. En la evaluación externa se concluyó que es un proyecto educativo viable, desde el punto de vista financiero. No obstante, el Centro depende de la obtención de la acreditación institucional para llevar a cabo su programa de crecimiento y desarrollo institucional. Esto debido a que esta condición es crítica al momento de conseguir financiamiento bancario.

En cuanto a sus indicadores, se observan resultados operacionales positivos en todo el periodo analizado que comprende entre los años 2009 al 2013, aumentando en una tasa del 17% anual los ingresos y en un 16% anual los



costos. La capacidad de pago de la deuda se ha mantenido en el periodo, disponiendo de activos corrientes superiores a los pasivos corrientes. Ello, sumado a excedentes generados durante todo el periodo analizado demuestra la solidez económica de la Institución.

Diagnóstico, planificación, seguimiento y ajuste:

La Institución presenta un Proyecto Estratégico Institucional 2013-2017 (PEI) que recoge los principales desafíos del Centro, reemplazando al anterior Programa General de Desarrollo 2010-2015, el que fue concebido en el marco del proceso de licenciamiento del Centro, orientando y guiando sus decisiones y planificaciones estratégicas. El PEI es un instrumento claro y detallado, y da cuenta de las prioridades y objetivos institucionales, relevando tres ejes estratégicos: (1) desarrollo y sustentabilidad institucional, (2) aseguramiento de la calidad y autorregulación, y 3) empleabilidad y procesos formativos. Estos ejes se despliegan en 17 objetivos estratégicos y 73 planes de acción, especificando plazos, responsables e indicadores de desempeño. Los planes de acción incluyen el detalle de las actividades planeadas. Sin embargo, se desprende de lo anterior una cierta frondosidad de objetivos y planes, por lo que muchas de las actividades planeadas no están alineadas con los objetivos estratégicos y en algunos casos son genéricas o redundantes. La Institución necesita priorizar y simplificar sus procesos de planificación.

El Centro dispone de mecanismos formales para verificar el cumplimiento de los propósitos y metas plasmadas en dicho plan. El Comité de Aseguramiento de la Calidad realiza anualmente un Informe de seguimiento al proyecto estratégico institucional. El informe del 2013 da cuenta de un 98% de cumplimiento de las acciones definidas para ese año.

Análisis institucional:

Se evidencia un adecuado análisis institucional del medio interno y externo. Esto ha permitido redefinir las prioridades institucionales, las cuales fueron plasmadas en el Plan de Mejoramiento y en el Proyecto Estratégico Institucional 2013-2017. Adicionalmente, el análisis del entorno ha permitido identificar necesidades no cubiertas por el resto de la oferta académica y diseñar y ofrecer nuevas carreras en el mercado.



La información con que cuenta el Centro es válida, confiable y actualizada. Dispone del sistema U+, el que le permite levantar una serie de indicadores para evaluar los distintos procesos institucionales.

Docencia de Pregrado

Propósitos:

El Centro dispone de tres propósitos institucionales que orientan su oferta de carreras:

“a) Diseñar, implementar y ofertar carreras técnicas de nivel superior, destinadas al desarrollo de recurso humano especializado de acuerdo a las demandas de desarrollo de la cuarta región y a nivel nacional, en el horizonte de alcanzar un tamaño de matrícula de 1.200 estudiantes.

b) Fomentar la formación de técnicos competentes, sintonizados con un mundo en permanente transformación, adaptables al cambio, proactivos, con empleabilidad y generadores de innovación en sus especialidades.

c) Incorporar las estrategias adecuadas en la formulación del currículum, que aseguren el logro de las competencias técnicas necesarias para operar eficaz y eficientemente en los requerimientos de las distintas realidades que enfrentarán los egresados, en especial los cambios globales como así mismo su capacidad creativa en la generación de soluciones.”

La Institución tiene claridad respecto de los estudiantes que atiende, logra identificar sus características y necesidades generando una oferta académica pertinente, situación que se ha visto reflejada en la apertura de diversas carreras en los últimos años.

Diseño y provisión de carreras y programas:

El Centro de Formación Técnica Juan Bohon ofrece matrícula nueva para el año 2014 en jornada diurna para las carreras de: Asistente de Educador de Párvulo, Gastronomía y Cocina Internacional. En jornada diurna y vespertina la carrera de Técnico en Operación y Mantenimiento de Maquinaria Pesada y Técnico en Construcción. En la jornada vespertina la oferta de carreras incluye: Administración de Empresas, Instrumentación y Automatización Industrial, Técnico



en Minería, Técnico Mecánico en Maquinaria Pesada, Prevención de Riesgos y Medioambiente, Técnico en Sondaje.

El proceso de definición y revisión de perfiles de egreso se hace en base a las recomendaciones de expertos y al análisis de la información disponible sobre la especialidad.

La Institución cuenta con un manual de procedimientos, el cual incluye una pauta estandarizada para la creación, modificación y cierre de carreras. Si bien, en las últimas actualizaciones se evidencia que para la creación y modificación el procedimiento se ha aplicado de manera consistente, no ocurre lo mismo con el caso del cierre, en que su aplicación no ha sido sistemática y las decisiones son desconocidas para los integrantes de la comunidad, como se observó en la carrera de Diseño de Vestuario, la cual no tendrá admisión para el año 2015. El Centro deberá sistematizar este procedimiento, resguardando la continuidad de estudios de los estudiantes en las carreras involucradas.

Proceso de enseñanza:

La Institución declara que su formación está orientada a los adultos y se constituye en un proceso de habilitación de competencias en adultos (“andragógico”). Por lo tanto, el Centro de Formación Técnica Juan Bohon sigue un modelo educativo que tiene como objetivo “la articulación de competencias para el trabajo y para la especialización de cada carrera, en función de las competencias cambiantes que existen en el mundo laboral”. En la actualidad 5 carreras ya se encuentran reformuladas de acuerdo al enfoque por competencias. Las estrategias metodológicas y evaluativas utilizadas son coherentes con el modelo de formación por competencias. El comité de pares constató la aplicación de instrumentos de evaluación que permiten obtener evidencias de la adquisición de competencias por parte de los estudiantes.

El Centro dispone de información oportuna sobre la progresión académica de sus estudiantes. Identifica como las principales causas de deserción aspectos psicosociales y económicos, teniendo un bajo porcentaje en la deserción y reprobación las causales académicas.

De acuerdo a los datos de progresión reportados por la Institución, se observa que para la cohorte 2013, la tasa de retención al primer año alcanza al 71% promedio entre las jornadas diurna y vespertina. Respecto del tiempo de permanencia de los estudiantes, se observa una mejoría: para la cohorte 2008 el tiempo de permanencia alcanzaba a los 6,4 semestres, mientras que para la cohorte 2011



esta cifra alcanzaba a los 5,95 semestres. Destaca, sin embargo, negativamente el tiempo de permanencia para la carrera de Técnico Agrícola mención Vides y Frutales que registra tiempos de titulación de 7,75 semestres para la cohorte 2010.

Las tasas de titulación han experimentado una disminución desde la cohorte 2009 a la 2011 en ambas jornadas, en la jornada diurna desde el 46% hasta el 31% y en jornada vespertina desde el 37% hasta el 26% para la cohorte 2011. La Comisión no ha recibido explicación de este empeoramiento en estos indicadores.

El tiempo real de titulación para la jornada diurna ha disminuido de 6,32 semestres a 5,98 semestres entre la cohorte 2008 y 2011, en el caso de la jornada vespertina la permanencia disminuye de 6,4 semestres a 5,86 semestres en el mismo periodo.

Dotación docente:

El número de docentes ha aumentado de 50 el año 2010 a 55 el año 2014 con incremento en los profesores contratados por jornada completa pasando de 2 a 7; disminución de los profesores con media jornada de 8 a 6 y aumento de los profesores por hora de 40 el 2010 a 42 el 2014.

El Centro cuenta con políticas para la selección, contratación y categorización de los docentes, en donde se reconoce la experiencia y el desempeño profesional. Dispone de un plan de perfeccionamiento para la actualización en función del modelo educativo institucional. Sin embargo, el mecanismo de contratación de profesores es semestral por honorarios y sin vínculo durante los meses de enero y febrero. Si bien la Institución indica que lo anterior no impacta el tiempo de permanencia promedio de los profesores el que es de más de 5 años, cabe señalar que este indicador no es representativo porque considera el caso de solo 2 profesores con más de 20 años en el Centro, y de los 55 profesores declarados por la Institución, 36 tienen una permanencia de hasta 3 años, lo que corresponde a un 63% del total. De lo anterior se desprende que la Institución cuenta con una política que no incentiva necesariamente la permanencia y perfeccionamiento de sus docentes, lo cual es visto con preocupación por la Comisión.

De acuerdo a lo informado por la Institución, la totalidad de los profesores de las carreras modificadas de acuerdo al enfoque por competencias ha participado de los cursos diseñados en este plan de capacitación. El Centro indica que la capacitación al resto de los profesores se realizará paulatinamente hasta agosto del 2015.



La Institución cada semestre realiza un proceso de evaluación docente que considera la percepción de los estudiantes, una autoevaluación del propio profesor, una evaluación administrativa y una evaluación de desempeño a cargo del Jefe de Carrera. Además, se realizan observaciones de clases para una retroalimentación y mejora continua del proceso educativo. En caso de necesidad, se efectúa un acompañamiento a quien resulte con bajo desempeño. Esta retroalimentación incide en la contratación posterior del docente y en su remuneración. El comité de pares constató un alto nivel de compromiso de los docentes con la Institución.

Existe el criterio que cada docente sólo puede dictar dos asignaturas. La fortaleza del cuerpo de profesores se encuentra, fundamentalmente, en la experiencia y vinculación con el mundo laboral que transfieren directamente a sus estudiantes. Sin embargo, se constató que no todas las competencias requeridas en las distintas disciplinas profesionales estaban siendo adecuadamente cubiertas, por falta de docentes especializados en ellas. A modo de ejemplo, la jornada diurna de la carrera Técnico en Mantenimiento y Operación de Maquinaria Pesada, dispone solo de 4 profesores, al igual que la carrera de Técnico en Sondaje jornada diurna.

Estudiantes:

El Centro de Formación Técnica Juan Bohon dispone de una matrícula total para el año 2014 de 1.125 estudiantes, de los cuales 479 corresponden a la jornada diurna y 646 a la jornada vespertina, con una matrícula nueva de 450 estudiantes repartidos en ambas jornadas.

La Institución ha definido una política arancelaria accesible al público objetivo, con aranceles inferiores a la mayoría de las instituciones con formación equivalente disponibles en la región. Adicionalmente, brinda asesoría directa a los postulantes y alumnos, con el fin de ayudarlos a postular a las becas ministeriales. De acuerdo a lo constatado por el comité de pares, los estudiantes valoran la calidad profesional y humana de los docentes, así como la formación profesional recibida.

Las tasas de retención de primer año para la jornada diurna han aumentado de 64% en 2009 a 75% en 2013, en la jornada vespertina varían desde 59% a 67% entre los años 2009 y 2013.

A partir de los análisis realizados por el Centro y con el fin de mejorar las tasas de retención, durante el año 2012 se han definido las siguientes medidas: 1) transformación del régimen poli dimensional a un régimen que disminuya el número de asignaturas que se cursan simultáneamente; 2) liberación de un día de



la semana para favorecer los otros roles de los estudiantes que comparten estudio y trabajo y 3) cambio en la metodología de enseñanza de los docentes, desde el enfoque en conocimientos al enfoque de aprendizajes. Del mismo modo, el Centro dispone de una política de retención que apoya a los estudiantes de manera integral y permite la detección temprana de posibles estudiantes desertores.

Los estudiantes cuentan con instalaciones que les permiten la práctica de deportes, con una cafetería, con insumos menores de librería y fotocopias, pero no disponen de servicio de impresión. También cuentan con una biblioteca, la que les brinda espacios de estudio, acceso a computadores conectados a Internet, un catálogo en línea de los libros y apuntes disponibles, y un servicio de préstamo de recursos bibliográficos, tanto para sala como para domicilio.

Los estudios que ha realizado el Centro de Formación Técnica reflejan una alta tasa de empleabilidad de sus egresados. Existen numerosos convenios de práctica con empresas de las diferentes especialidades, lo que garantiza su cobertura y pertinencia. Destaca el convenio con una empresa de sondeos quienes aportan con maquinaria pesada disponible en la propia sede.

Situación respecto de las observaciones emanadas del proceso de autonomía

El Consejo Nacional de Educación otorgó la autonomía al Centro de Formación Técnica Juan Bohon el año 2010, a través del acuerdo N°1241201.

Respecto de las observaciones emanadas del proceso de autonomía, han sido superadas aquellas que dicen relación con el perfeccionamiento del sistema y análisis de la información, la incorporación de criterios estratégicos y de largo plazo y la necesidad de definir indicadores cuantificables que permitan hacer un adecuado seguimiento del grado de cumplimiento del Programa General de Desarrollo (PGD 2010-2015). Sin embargo, algunos planes de acción son redundantes o muy generales, lo que dificulta evaluar su efectividad.

Por otra parte, se encuentra pendiente aún la necesidad del CFT de disponer de mayor y mejor infraestructura. Si bien han realizado nuevas inversiones en infraestructura, con el fin de albergar las nuevas carreras y sus talleres, está pendiente la decisión de un cambio a un inmueble propio y definitivo. Asimismo, falta potenciar los mecanismos de seguimiento de egresados y de vinculación con el medio. Además, debe mejorarse los resultados de titulación.



Conclusiones

De acuerdo a lo anterior y, tras ponderar todos los antecedentes generados en el proceso de acreditación institucional el Centro de Formación Técnica Juan Bohon, 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

El CFT Juan Bohon tiene las características de una empresa familiar, en que se confunden los roles de las autoridades del centro educacional con la propiedad de la sociedad controladora. Aunque esta situación en que la estructura de propiedad coincide con la estructura de autoridades del Centro le da gobernabilidad a la institución, puede producir a futuro dificultades en la sustentabilidad del proyecto educativo, dada la dependencia de este con los propietarios individuales que desempeñan los cargos ejecutivos y académicos. La institucionalización del gobierno de la Institución a través de normas estatutarias que separen la propiedad de la gestión, es vista como una prioridad por la Comisión.

La misión definida por el Centro no permite orientar adecuadamente la gestión institucional, toda vez que se concentra más en la forma de enseñar que en el resultado que espera obtener, incorporando en su definición un carácter nacional que contraviene lo declarado por la propia Institución en la visión.

La Institución cuenta con metas y objetivos institucionales claramente definidos y que logran orientar el desarrollo del Centro. El Plan Estratégico Institucional se estructura en base a 17 objetivos estratégicos, 31 estrategias y 76 planes de acción, que incluyen periodos de realización, indicadores, responsables y valoración de actividades. Se desprende de lo anterior una frondosidad de objetivos y planes, por lo que muchas de las actividades planeadas no están alineadas con los objetivos estratégicos y en algunos casos son genéricas o redundantes. La Institución necesita priorizar y simplificar sus procesos de planificación.

Políticas y mecanismos

Los profesores y Jefes de Carrera son contratados por hora, con remuneraciones asociadas a las clases efectivamente realizadas en el caso de los primeros. La relación contractual considera el periodo comprendido entre los meses de marzo a diciembre sin contemplar los meses de enero y febrero, lo que no asegura su



continuidad en el tiempo. Esta política fue vista con preocupación por la Comisión por sus posibles implicancias sobre la estabilidad y perfeccionamiento de los Jefes de Carrera y profesores. Al igual, aunque la Comisión valora que los profesores cuenten con experiencia y vinculación con el mundo laboral, ve con preocupación, también, la observación efectuada en la evaluación externa que el Centro no dispone de suficientes docentes para reflejar los distintos ámbitos de acción de cada carrera ofrecida.

El Centro ha definido mecanismos para la mayoría de los procesos internos tales como: evaluación de desempeño, capacitación del personal académico y administrativo, verificación del cumplimiento de los propósitos y metas institucionales, aun cuando falta potenciar mecanismos de seguimiento de egresados y de vinculación con el medio, orientados a obtener información que les permita mejorar el proyecto educativo y mejorar los indicadores de titulación, que aún se mantienen bajos, especialmente al compararlos con las tasas de egreso.

El Centro ha generado una página web para conectarse con sus egresados, operando también como bolsa de trabajo, lo que ha permitido contar con datos relativos a empleabilidad. No obstante, no existen evidencias de que los resultados del seguimiento a egresados y la vinculación con el medio se utilicen para retroalimentar los perfiles de egreso.

Resultados

Los resultados de progresión del Centro requieren mejoría. Las tasas de titulación han ido en descenso, la cohorte del 2008 registró un valor de 36% y en la cohorte 2011 esta cifra alcanza al 28%.

El Centro no ha sometido a acreditación ninguna de sus carreras, aspecto que a juicio de la Comisión, no siendo obligatorio, es un mecanismo de aseguramiento de la calidad importante de incorporar para obtener una mejor evaluación de los procesos de enseñanza aprendizaje entregados.

Autorregulación

El informe de autoevaluación da cuenta de las principales fortalezas y debilidades de la institución. No obstante, es muy descriptivo y extenso; demostrando poca



autocrítica en algunos aspectos centrales como es la provisión y desarrollo del cuerpo docente.

VI. 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 Centro de Formación Técnica Juan Bohon cumple 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 por el período de 3 años al Centro de Formación Técnica Juan Bohon en las áreas obligatorias de Gestión Institucional y Docencia de Pregrado. Esta decisión de acreditación rige a partir del 27 de agosto de 2014.
3. Que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 20.129, durante la vigencia del período de acreditación, el Centro de Formación Técnica Juan Bohon 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.





Comisión Nacional
de Acreditación
CNA-Chile

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.



Mario Koljatic Maroevic
Presidente
Comisión Nacional de Acreditación



Paula Beale Sepúlveda
Secretaria Ejecutiva
Comisión Nacional de Acreditación

Handwritten signature in blue ink.