

Resolución Exenta de Acreditación  
Institucional N° 414: Centro de  
Formación Técnica Teodoro Wickel.

Santiago, 11 de septiembre de 2017

La Comisión Nacional de Acreditación- en adelante la Comisión-, en Sesión N° 1117 de fecha 12 de julio de 2017, 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; las Pautas de Evaluación para Centros de Formación Técnica, la Resolución Exenta DJ N° 009-4 del 13 de octubre de 2014 que aprueba el Reglamento que fija el Procedimiento para el Desarrollo de los Procesos de Acreditación Institucional; la Resolución Exenta DJ N° 017-4 del 22 de diciembre de 2014 y la Resolución Exenta DJ N° 009-4 del 7 de junio de 2016 que modifican el mencionado reglamento; el Informe de Autoevaluación Interna presentado por el Centro de Formación Técnica Teodoro Wickel; el Informe de Evaluación Externa emitido por el Comité de Pares Evaluadores que visitó el Centro de Formación Técnica Teodoro Wickel 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 Centro de Formación Técnica Teodoro Wickel, en adelante el Centro 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 diciembre de 2016, se recibió en esta Comisión el Informe de Autoevaluación Interna de la Institución mencionada.

3. Que, con fecha 13 de enero de 2017, la Secretaría Ejecutiva dio inicio formal al proceso de acreditación de la indicada Institución, mediante la dictación de la respectiva resolución exenta.
4. Que, entre los días 16 al 18 de mayo de 2017, la Institución fue visitada por el Comité de Pares Evaluadores designado por la Comisión, en consulta con aquella.
5. Que, con fecha 16 de junio de 2017, 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.
6. Que, dicho Informe fue enviado el 16 de junio de 2017 al Centro de Formación Técnica Teodoro Wickel, para su conocimiento y observaciones.
7. Que, mediante carta de fecha 01 de julio de 2017, el Centro de Formación Técnica Teodoro Wickel hizo llegar a la Comisión sus observaciones respecto del Informe aludido en el numeral anterior.
8. 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, tal como se expresa a continuación.

### **Proceso de Autoevaluación Interna**

La evaluación interna fue un proceso útil para la Institución. Facilitó la reflexión colectiva sobre su identidad y funcionamiento.

El proceso estuvo a cargo de la Unidad de Análisis Institucional y la Unidad de Aseguramiento de la Calidad, bajo la supervisión de Rectoría. Fue liderado por un comité central y dos subcomités de gestión y docencia. Se aplicaron encuestas a estudiantes, docentes, titulados y empleadores. Existió una socialización efectiva del proceso a nivel de toda la comunidad, lo que se evidenció en las reuniones sostenidas durante la visita de evaluación externa.

El Informe de Autoevaluación aborda, en lo formal, los aspectos indicados en la normativa y sus conclusiones están respaldadas. Sin embargo, posee un bajo nivel de autocritica, al igual que en el proceso de acreditación anterior.

El Plan de Mejoras es concreto y realista, logra responder a las debilidades detectadas en la evaluación interna y contiene plazos e indicadores de logro.

## **Gestión Institucional**

### Dimensión I: Planificación y desarrollo del proyecto institucional

#### Misión y propósitos institucionales

El Centro cuenta con una misión y propósitos que permiten establecer prioridades y que están expresados en objetivos y metas contenidas en el Plan de Desarrollo Estratégico. La Institución extendió la vigencia del Plan de Desarrollo Estratégico 2013-2016 hasta marzo de 2017, fundamentando su decisión en dos aspectos. Primero, la incertidumbre respecto a la reforma de educación superior y el desconocimiento del impacto real que tendrá en el Centro. Y segundo, la proximidad de un nuevo proceso de acreditación institucional. Por estas razones no consideraron pertinente realizar en paralelo la evaluación del Plan.

El Plan de Desarrollo Estratégico para el periodo 2017-2021 fue enviado al Comité de Pares como información adicional antes de la visita de evaluación externa. De acuerdo a lo indicado por el Comité, los objetivos, en general, dan cuenta del carácter de la Institución, pero no del rol que desempeña en el medio. Ejemplo de ello es que no se puede determinar si la oferta académica responde a los requerimientos de la matriz productiva regional. Este nuevo Plan entrega de manera explícita la valoración de sus metas, pero no se especifican las estrategias para alcanzarlas. Además, los indicadores de gestión han sido recientemente implementados, por lo que sus resultados aún no pueden ser evaluados.

#### Estructura organizacional

La estructura organizacional es coherente con la misión y su funcionamiento se encuentra formalizado en sus estatutos y reglamentos. Los mecanismos de toma de decisiones son consistentes con la distribución de funciones asignadas.

El Centro realizó una reestructuración en base a los resultados del proceso de acreditación anterior. Creó nuevos cargos para el área de análisis institucional e introdujo modificaciones al área de vinculación con el medio. Durante la visita de evaluación externa, se constató que el encargado de desarrollo institucional ejerce, también, como subdirector de vinculación con el medio. Esta doble función podría limitar el accionar y la gestión de alguna de las dos áreas, considerando las características de ambos roles.

Las autoridades unipersonales se encuentran calificadas y son pertinentes a los cargos desempeñados. La primera instancia de decisión corresponde a la Junta Directiva y al rector. En una segunda instancia se encuentran las Subdirecciones Académica; de Administración y Finanzas; de Vinculación con el Medio y la Subdirección de sede Angol.

Existen procedimientos de selección y contratación que permiten mantener cierta homogeneidad en la incorporación de directivos. También, mecanismos apropiados para controlar el funcionamiento de la estructura, como los comités por área de trabajo y coordinación, los indicadores de gestión básicos y las reuniones permanentes de coordinación interna, todo lo anterior, según las necesidades determinadas a nivel central.

#### Capacidad de autorregulación

La Institución formuló un Plan de Desarrollo Estratégico para el periodo 2017-2021. Este nuevo Plan identifica las prioridades institucionales, sobre la base de indicadores cuantitativos y cualitativos que, como se mencionó anteriormente, se encuentran en etapa inicial en relación a la periodicidad de su medición y resultados. A la vez, presenta las carencias mencionadas en el punto anterior.

#### Gobierno institucional

La estructura jerárquica y el gobierno institucional, en sus atribuciones y responsabilidades, son consistentes con lo descrito en los estatutos.

Existen instancias y mecanismos que aseguran el cumplimiento de las normativas legales que rigen el funcionamiento de la Institución. Los cargos directivos superiores y medios están alineados con la misión y propósitos institucionales.

El proceso de toma de decisiones es apropiado y considera la opinión de quienes se relacionan con el Centro. Se constató la existencia de mecanismos de control de gestión y rendición de cuentas de las autoridades.

No se observó la presencia de interferencias externas en la toma de decisiones. Para estos casos, el Centro cuenta con un Código de Ética que guía el actuar de sus miembros. Este es conocido por los principales actores.

## Dimensión II: Administración y recursos

### Gestión de personas

El Centro cuenta con los recursos humanos suficientes para llevar a cabo los objetivos trazados institucionalmente. La dotación de cargos administrativos y docentes es suficiente, y los índices de rotación de personal son, más bien, bajos.

Existen y se aplican procedimientos para la selección, contratación y desvinculación del personal directivo, docente y administrativo. Para cada cargo se definen las funciones principales y resultados esperados, así como el perfil profesional que se requiere, indicando conocimientos y experiencia necesaria.

La Institución cuenta con una Política de Capacitación y Perfeccionamiento para el cuerpo administrativo que contempla talleres, cursos sobre habilidades de liderazgo y trabajo en equipo.

Desde el proceso de acreditación anterior se mantuvieron seis cargos sin cubrir, como en el caso de la Dirección de Vinculación con el Medio, que fue asumido, como fue mencionado antes, por el profesional encargado del Departamento de Desarrollo Institucional.

### Recursos materiales

La Institución cuenta con infraestructura e instalaciones que, en general, permiten la realización de las actividades académicas, pero con ciertas limitaciones.

Desarrolla sus actividades en dos edificios que la Universidad de la Frontera le entrega en comodato por 10 y 25 años. La comunidad del Centro puede hacer uso de aulas, laboratorios, espacios deportivos, entre otros. Los estudiantes de

jornada diurna comparten horario con los estudiantes universitarios, por lo que, en ocasiones, el espacio es insuficiente. La jornada vespertina es de exclusivo acceso para los estudiantes del Centro, pues la Universidad no imparte carreras en esa jornada.

Algunos talleres o laboratorios también son insuficientes, como en el área de salud, particularmente en la carrera de Técnico de Nivel Superior en Enfermería, que dispone de un espacio limitado y una implementación mínima. Respecto a los recursos de biblioteca, se evidenció que no cumplen con la bibliografía básica. Los estudiantes de la sede Angol deben solicitar libros a Temuco, lo que demora 24 horas en concretarse, mientras que los estudiantes de Temuco pueden acceder a la biblioteca de la Universidad de la Frontera directamente. Además, en las reuniones sostenidas durante la visita con estudiantes de ambas sedes, éstos manifestaron que los espacios comunes y servicios son insuficientes en relación al número de alumnos.

Existe, eso sí, un proyecto ya aprobado por la Junta Directiva, para que el Centro utilice espacios sin ocupación hasta el momento. Este cuenta con alrededor de 400 m<sup>2</sup> y considera la construcción de salas y zonas de esparcimiento.

#### Sustentabilidad económico financiera

El Centro cuenta con una estructura financiera con indicadores operacionales que le permiten llevar a cabo el Plan de Desarrollo Estratégico y sustentar su proyecto educativo. Se observa estabilidad y suficiente capacidad para responder a sus obligaciones de corto plazo.

La Institución cuenta con políticas para la obtención, manejo y control de los recursos y realiza seguimiento a sus indicadores financieros.

En el último periodo, se observa un crecimiento positivo de la matrícula, lo que se está reflejando en un alza de sus ingresos y márgenes operacionales, especialmente en las carreras del área de la salud.

Dado que la infraestructura es en utilizada en base a comodatos, toda su inversión se transforma en mantenimiento, con apalancamiento en la gestión de sus propietarios y relacionados.

## Dimensión II: Servicios orientados al estudiante

### Servicios de apoyo

Se reconocen esfuerzos por mejorar los espacios comunes, pero no se ha logrado superar esta debilidad que se observó desde el proceso de acreditación anterior.

Respecto al apoyo en progresión académica, el Centro cuenta con mecanismos para las etapas de ingreso, permanencia y egreso. Los estudiantes pueden acceder a sus registros académicos a través de intranet o Portal Alumnos. Sin embargo, cuando alguno de ellos presenta morosidad respecto a una beca estatal, su acceso al sistema es bloqueado.

La Unidad de Asuntos Estudiantiles es la encargada de orientar y apoyar a los estudiantes que, por ejemplo, requieren postular a becas externas para financiamiento de aranceles. Alrededor del 78% de ellos poseen algún tipo de beca externa, concentrándose el mayor porcentaje en la Beca Nuevo Milenio. La Institución cuenta con un sistema denominado Motivo de Preocupación, que permite registrar las situaciones en que estudiantes necesitan apoyo, ya sea psicológico, social o académico. Son los coordinadores de cada carrera los responsables de hacer seguimiento a los estudiantes e identificar cada caso.

La calidad de los servicios se evalúa periódicamente a través de encuestas de satisfacción. El servicio mejor evaluado por los estudiantes, en la última consulta, fue el de los módulos de autoimpresión. En cambio, en la sede Angol, el horario de cierre de la biblioteca es a las 19:00 horas, por lo que los estudiantes vespertinos tienen un acceso horario más restringido.

### Difusión y publicidad

La información que el Centro difunde es adecuada respecto de su oferta académica vigente.

Se han aplicado mejoras al sistema WEB, que cuenta con tres plataformas para difusión y acceso a la información de quien consulte. Se realizan charlas en colegios, empresas y ferias de admisión. Adicionalmente se utilizan diferentes redes sociales para captar estudiantes.

## **Docencia de Pregrado**

### Dimensión I: Carreras

#### Diseño y provisión de carreras

La oferta de carreras resulta pertinente a la misión y propósitos institucionales. En 2017, el Centro cuenta con alrededor de 1200 estudiantes, de los cuales 800, aproximadamente, corresponden a la casa central Temuco y el resto a la sede Angol, distribuidos en las 11 carreras disponibles en las áreas: agropecuaria; tecnología; administración y comercio; educación; salud; y ciencias sociales. Todas ellas cumplen con la normativa vigente y tienen una duración mínima de 1600 horas pedagógicas. Ninguna de ellas está acreditada.

La Institución declara planificar y ajustar la oferta de carreras considerando las necesidades del mercado laboral y regional, las características de los estudiantes y los resultados de empleabilidad obtenidos. Sin embargo, se constató que la oferta de nuevas carreras requiere de mayores estudios en consideración con las particularidades regionales. Existen políticas y mecanismos para la apertura y cierre de carreras. En el último periodo, se decidió cerrar la carrera de Técnico en Frutales en la sede Angol por baja matrícula y se abrieron carreras para diversificar la oferta, como Técnico en Párvulos y Técnico en Prevención de Riesgos. Sin embargo, estas carreras no presentaron matrícula nueva.

En relación a las condiciones del Centro, presenta debilidades en el tamaño de las salas de clases y laboratorios en relación al número de estudiantes. También en el equipamiento para los trabajos prácticos, como mesones para preparaciones de materiales. Se constató la existencia de convenios para actividades prácticas en las distintas áreas de desarrollo para suplir estas carencias. Ejemplo de ellos son los suscritos con la Municipalidad de Temuco, con el Servicio de Salud Araucanía, Junji e Integra.

La Institución tiene establecidos los mecanismos para la definición o modificación de sus perfiles de egreso y las actualizaciones curriculares. Cada cuatro o cinco años se revisan considerando los requerimientos del mercado laboral, a través del estudio del perfil de ingreso de los estudiantes, la retroalimentación de titulados y de empleadores. Recientemente se crearon los Consejos de Titulados y Consejos de Empleadores, pero sus resultados aún no son observables.

## Proceso de enseñanza aprendizaje

Los criterios de admisión son consistentes con la misión y propósitos institucionales. El Centro cuenta con un perfil de ingreso a través del cual identifica y caracteriza a sus estudiantes. Este se constituye con información sociodemográfica y económica recogida desde el proceso de admisión, a partir de los resultados de la aplicación de pruebas de diagnóstico de matemáticas y lenguaje. Sin embargo, no hay un criterio que señale las diferencias de los apoyos individuales requeridos frente a los resultados de las pruebas de nivelación aplicadas a cada estudiante.

El Centro adoptó un Modelo Educativo basado en competencias y cuenta con mecanismos para evaluar el aprendizaje adquirido en las diferentes actividades formativas, adoptando medidas de mejoramiento, como talleres y tutorías para reforzar asignaturas con bajos resultados en sus evaluaciones. Se constató que no existe homogeneidad de los instrumentos de evaluación aplicados dentro de las carreras, considerando las diferentes jornadas y/o sedes.

La Institución declara contar con políticas y mecanismos para la homologación y convalidación de aprendizajes previos. En reuniones sostenidas durante la visita, los estudiantes señalaron conocer el mecanismo, pero ninguno de los asistentes lo había realizado.

El Centro declara haber realizado esfuerzos para establecer articulación tanto con la enseñanza media, a través del Magisterio de la Araucanía, como con la Sociedad Nacional de Agricultura, pero no presenta resultados. Lo mismo ocurre con el vínculo académico con la Universidad de la Frontera.

## Innovación de contenidos

El Centro incorpora los adelantos de los procesos productivos y realiza ajustes de forma sistemática en su material de enseñanza. Lo hace por medio de procesos de consulta a empleadores y titulados, y a través de la contratación de docentes insertos en la industria.

En reuniones sostenidas con empleadores durante la visita de evaluación externa, se constató que los mecanismos de consulta no siempre son formales.

La Institución ha participado en algunos proyectos que vinculan a los estudiantes con el sector productivo. Se han realizado actividades como: Semana Laboral del Técnico Profesional y Proyecto Turismo Profesional Araucanía.

## Dimensión II: Docentes

### Dotación

Se observa un aumento de la dotación de profesores, desde 80 a 130 docentes, aproximadamente, entre 2012 y 2017.

Los profesores son contratados a honorarios según las horas de clase de cada asignatura, pero no se consideran necesidades de atención de estudiantes, por lo los docentes deben dedicar tiempo fuera de contrato para reunirse con aquellos.

La Institución cuenta con procedimientos de reclutamiento, selección, contratación y desvinculación de docentes, establecidos en la Política de Recursos Humanos.

En las entrevistas con docentes, se constató un alto grado de compromiso con la Institución, lo que favorece su permanencia en el Centro.

### Calificación

El Centro cuenta con docentes calificados y sus conocimientos se encuentran actualizados, ya que se desempeñan en el mismo ámbito laboral de las asignaturas que imparten.

El proceso de inducción para los docentes está a cargo de los coordinadores de carrera quienes deben capacitarlos en labores de docencia y aspectos administrativos.

Los coordinadores deben aplicar evaluaciones una vez al semestre y los estudiantes también realizan una evaluación por medio de una encuesta en línea. No se aplica autoevaluación.

Existe un Plan de Perfeccionamiento y Capacitación Docente que contempla jornadas de actualización, talleres sobre estrategias didácticas, evaluación y un acompañamiento pedagógico, mediante el cual reciben retroalimentación y orientación pedagógica sobre cómo mejorar sus clases. En 2016, se creó una

capacitación e-learning del Modelo Educativo del Centro para dar facilidades a los docentes y alcanzar mayor participación. En opinión de los profesores, estas capacitaciones son insuficientes para el adecuado manejo de metodologías de enseñanza en el enfoque curricular.

### Dimensión III: Resultados

#### Progresión

El Centro cuenta con un procedimiento de seguimiento de estudiantes durante todo su proceso formativo, aspecto reconocido por estudiantes y docentes.

Las tasas de retención total por cohorte, varían de un 50% a un 70%, aproximadamente, desde el año 2011 a 2014. Los indicadores no muestran una tendencia clara, pero se encuentran dentro del promedio de instituciones de similares características. Respecto a la titulación, la casa central Temuco alcanza alrededor de un 50% para la cohorte 2013 y, la sede de Angol, un 60% aproximadamente. Este indicador presenta una tendencia de crecimiento en las últimas 5 cohortes con titulados, salvo en 2013. La titulación oportuna no muestra una tendencia clara, variando desde casi un 52% para la cohorte 2010, hasta alrededor de un 61% para la cohorte 2012.

En 2016, el Centro consolidó el Modelo de Apoyo estudiantil (MAE) que busca generar identidad en la comunidad educativa, con especial foco en el estudiante y en el seguimiento a los resultados de progresión. Destaca, como ya se mencionó, el Motivo de Preocupación, instrumento a través del cual los docentes o coordinadores deben identificar factores como inasistencias recurrentes, bajo rendimiento o falta de motivación. Además, existe la definición de asignaturas críticas para las que se dispone de mecanismos de apoyo como Centros de Ayuda del Aprendizaje (CAAP) y apoyo pedagógico al docente en el manejo de herramientas metodológicas para mejorar los resultados de los estudiantes.

#### Inserción laboral

Según datos de un estudio interno denominado "Acceso, Condiciones y Satisfacción en Titulados TWK 2016", la empleabilidad de los titulados alcanza alrededor de un 85%, siendo la mayoría correspondiente al sector privado. Señala, además, que los titulados demoran un promedio de 6 meses en conseguir el primer empleo desde que salieron de la Institución. En relación al empleo total

actual, tanto dependiente como independiente, la tasa es de un 68% aproximadamente, mientras que la tasa de desempleo es de alrededor de un 31%.

Es importante mencionar que la tasa presenta distorsiones en su metodología de medición, ya que contabiliza al alumno que ingresa al Centro trabajando, lo que eleva la tasa de empleabilidad. Sin considerar a los alumnos trabajadores, se tiene que el 15%, aproximadamente, se demora entre 1 y 3 meses en encontrar empleo, y alrededor de un 11% tarda entre 4 y 6 meses.

Durante las reuniones sostenidas en visita de evaluación externa, los empleadores manifestaron su satisfacción con el desempeño de los titulados, reconociendo su manejo de competencias genéricas y técnicas.

#### Seguimiento de titulados

El Centro cuenta con un sistema de seguimiento de titulados a través de la Unidad de Titulados, dependiente de la Subdirección de Vinculación con el Medio, y cuyo principal foco de atención lo centra en el seguimiento, formación y fidelización. La Institución actualizó sus bases de datos, lo que le permitió obtener información actualizada de la situación de sus titulados.

Como se mencionó anteriormente, se crearon los Consejo de Titulados, a través de los cuales se obtiene información para revisión de sus programas de estudio. Sin embargo, estos son de reciente creación, por lo que sus resultados no son evaluables.

En 2016, la Institución generó capacitaciones para sus titulados en empleo, emprendimiento y fortalecimiento con ciclos de talleres de empleabilidad. Se dictaron cursos como Construcción de Currículum; Cómo Enfrentar una Entrevista Laboral; Marketing Personal y Protocolo; y Redes Sociales e Inserción Laboral. También, se otorgaron becas para asistencia a seminarios especializados, como ENELA 2015, curso de importaciones desde China e India, entre otros.

#### **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 Centro de Formación Técnica Teodoro Wickel, 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 medio en el que se desenvuelve la Institución, logrando al menos orientar sus actividades en el corto plazo.

En cuanto a la planificación estratégica, cuenta con propósitos realistas y con plazos, responsables y costos asociados. Sin embargo, se evidenció un retraso tanto en el cierre del Plan de Desarrollo Estratégico anterior como en la presentación del actual.

Existe un Modelo Educativo que orienta la enseñanza y aprendizaje. Está definido formalmente, es coherente con los propósitos institucionales y conocido por la comunidad educativa.

La oferta académica responde a los objetivos institucionales, aunque en el último quinquenio el Centro abrió carreras que no lograron el mínimo de matrícula requerida, situación que debe ser revisada a la luz de las necesidades reales del sector productivo.

### **Políticas y mecanismos**

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

El Centro ha trabajado en formalizar sus políticas y prácticas institucionales. Sin embargo, los mecanismos derivados de dichas políticas, no se aplican en la totalidad de la Institución ni alcanzan aún un nivel completo de formalidad, como la relación con empleadores y titulados.

Se realizaron cambios en la estructura organizacional que podrían fortalecerla y mejorar su funcionamiento. No obstante, se mantienen algunos cargos sin ser cubiertos. En algunos casos han asumido quienes ya se encontraban a cargo de un área, lo que podría generar complejidades en la compatibilidad de ambas funciones.

En cuando a la docencia, también se ha evolucionado en mecanismos que refuercen la calidad del aprendizaje. El seguimiento de la progresión académica de los estudiantes se ha fortalecido con sistemas de control. La detección de ramos críticos ha sido una herramienta en la planificación y un insumo en las acciones de ayuda estudiantil. No obstante, llama la atención, que los alumnos

con pagos pendientes por el sistema de becas estatales, sean bloqueados del sistema, no permitiéndoles acceder a información básica de sus procesos.

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

Las condiciones de operación y los resultados son disímiles entre áreas y niveles, en cuanto al cumplimiento de la misión, propósitos, objetivos y metas.

En la casa central de Temuco, los estudiantes de jornada diurna se ven afectados en cuanto espacio, pues deben compartirlo con estudiantes de la Universidad de la Frontera. La sede Angol, por otro lado, presenta desventaja en cuanto a infraestructura en comparación con la casa central. El espacio es reducido tanto en salas de clases, salas de profesores y de uso de los estudiantes.

También se presentan insuficiencias en el equipamiento de laboratorios, bibliografía y material práctico en algunas carreras y con diferencias entre las sedes. Si bien el Centro cuenta con convenios para suplir estas necesidades, no son suficientes en todos los casos.

Financieramente, presenta una situación, en general, sana y una mejora en sus ingresos y márgenes operacionales. No obstante, el apoyo de la Universidad de la Frontera es clave para que el Centro pueda sustentar su proyecto educativo en el mediano y largo plazo.

### **Autorregulación**

La Institución presenta fortalezas, pero también algunas debilidades significativas en su capacidad de análisis institucional y autoevaluación.

El proceso autoevaluativo fue útil para la Institución y tuvo un nivel adecuado de participación y socialización, lo que favorece el compromiso de la comunidad con el Centro. No obstante, aún es incipiente el nivel de autocrítica, lo que se refleja en un Informe de Autoevaluación que no detecta todas las debilidades institucionales abordadas por el Comité de Pares.

Como se mencionó anteriormente, el Plan de Desarrollo Estratégico 2017-2021 fue entregado con cierto retraso, lo que sin duda perjudica los lineamientos institucionales.

El Centro no tienen ninguna carrera acreditada.

Se valora positivamente que, en un periodo acotado de tiempo, la Institución ha logrado avanzar en la superación de las observaciones realizadas en el proceso de acreditación anterior.

#### 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 Centro de Formación Técnica Teodoro Wickel cumple en los términos que se ha indicado en el cuerpo de esta 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 Centro de Formación Técnica Teodoro Wickel en las áreas obligatorias de Gestión Institucional y Docencia de Pregrado por un periodo de 3 años. Esta decisión de acreditación rige a partir del 13 de agosto de 2017.
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 Teodoro Wickel 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.



Alfonso Muga Naredo  
Presidente  
Comisión Nacional de Acreditación



Paula Beale Sepúlveda  
Secretaria Ejecutiva  
Comisión Nacional de Acreditación

AMN/PBS/CMM/MLM/cmm

