

RESOLUCIÓN DE CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD N° 801

Carrera de Ingeniería en Recursos Humanos Modalidad online con cobertura nacional Instituto Profesional IACC

En la 114.a sesión del Consejo del Área de Administración y Comercio de la Agencia Acreditadora Colegio de Ingenieros de Chile S.A., Acredita CI, de fecha 20 de diciembre de 2024, se acordó lo siguiente:

VISTOS:

- El Manual Marco para la certificación de la calidad de carreras profesionales impartidas por Institutos Profesionales versión 1.0 ciclo 2023-2024, por Acredita CI.
- El Informe de Autoevaluación presentado por la carrera de Ingeniería en Recursos Humanos, sus anexos y evidencias.
- El informe de pares evaluadores, emitido por el comité que visitó la carrera los días 18, 19 y 20 de noviembre de 2024, enviado a la carrera con fecha 4 de diciembre de 2024.
- Que la carrera presentó observaciones al Informe del Comité con fecha 18 de diciembre de 2024, las que fueron informadas al comité, y
- Los antecedentes analizados en la sesión N° 114, de fecha 20 de diciembre de 2024 del Consejo del Área de Administración y Comercio.

CONSIDERANDO QUE:

- El foco del proceso está centrado en verificar el aprendizaje de los estudiantes, y que este aprendizaje de cuenta del logro del perfil de egreso propuesto, el que además debe ser consistente con los propósitos institucionales.
- El proceso contempla verificar, además, la consistencia externa de la propuesta formativa, lo que se traduce en objetivos educacionales consistentes con los propósitos institucionales y con los requerimientos del medio externo.
- Los criterios de evaluación de Acredita CI están definidos para identificar los mecanismos de aseguramiento de la calidad de la carrera para el proceso formativo y su resultado. Cumplir con los criterios de evaluación permite asegurar que la carrera está formando titulados preparados para el ejercicio de la profesión, bajo un sistema de mejora continua.

DEFINICIONES

- Un criterio **se cumple** cuando hay evidencia de que las políticas y mecanismos se conocen y se aplican de manera sistemática mostrando resultados que se revisan periódicamente.
- En caso contrario, estamos en presencia de una debilidad: el criterio **no se cumple** y será valorado ya sea como **en desarrollo**, o bien como **inexistente**. Un criterio que no se cumple está en desarrollo cuando hay evidencia de que las políticas y mecanismos se conocen y aplican, con resultados preliminares, porque no hay evidencia todavía de que sea sistemático. Un criterio que no se cumple es inexistente cuando la carrera presenta defectos en su diseño

o no cuenta con políticas o mecanismos formales ni sistemáticos en su proceso formativo, o solo existen declaraciones, pero sin evidencia de su aplicación.

EL CONSEJO DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN Y COMERCIO CONCLUYE LO SIGUIENTE:

RESUMEN INSTITUCIONAL

El proyecto educativo del Instituto Profesional IACC tiene como propósito principal el de "apoyar el desarrollo personal y profesional de los estudiantes, potenciando sus capacidades, habilidades y actitudes para que puedan desenvolverse de manera responsable y efectiva en diversos contextos". De esta declaración nace la misión institucional: "Formar personas en el ámbito técnico profesional, a través de programas que se imparten en modalidad online y que responden a distintas motivaciones y necesidades de las personas a lo largo de la vida laboral, contribuyendo así al progreso permanente de sus alumnos y de la sociedad en que se desenvuelven". Los valores institucionales son la "calidad: el quehacer institucional se ajusta a los propósitos buscando la excelencia, cuyo foco central es el desarrollo integral de nuestros estudiantes; la diversidad: las diferencias son una fuente de riqueza para nuestra Institución; la innovación: es un elemento fundamental para la evolución e impacto en el desarrollo institucional; la ética: nuestras relaciones se basan en la honestidad, la rectitud y la transparencia y la sostenibilidad: buscamos impactar positivamente en las condiciones sociales, ambientales y económicas de las comunidades con las que nos relacionamos". El Modelo Educativo se estructura en torno a 5 ejes que tienen por centro al estudiante. Eje 1: Apoyo al estudiante; Eje 2: Diseño y provisión de carreras; Eje 3: Proceso de enseñanza-aprendizaje online; Eje 4: Docencia y Eje 5: Formación y Desarrollo para la Vida Laboral. IACC obtiene su autonomía institucional en el año 2006. Al año 2020 la Institución presenta una oferta equivalente a 43 programas distribuidos entre carreras técnicas, profesionales y de continuidad de estudios. Un total de 17.829 personas han optado por incrementar sus posibilidades de estudio a través de la propuesta formativa 100% online de la Institución. Al término del año 2020, han obtenido un título técnico o profesional más de 7.886 personas.

La carrera depende de la Escuela de Administración que nace en el año 2008, cuya misión es "formar profesionales líderes en el ámbito de la administración y negocios, a través de programas técnicos, profesionales y de educación continua, para enfrentar los desafíos en la gestión de organizaciones y emprendimientos, contribuyendo al desarrollo de los distintos sectores productivos" y se rige bajo los valores institucionales de calidad, diversidad, innovación, ética y sostenibilidad. Su visión es "ser un referente nacional en la educación técnico-profesional en modalidad online, en las áreas de administración y negocios, formando profesionales innovadores y emprendedores". En sus propósitos está establecido actuar bajo la normativa que establece el Modelo Educativo Institucional y formar técnicos y profesionales competentes para el mundo del trabajo, en concordancia con el sello institucional del estudiante; velar por la calidad y efectividad del proceso educativo y de sus resultados; contar con docentes capacitados, vinculados con el ejercicio profesional y comprometidos con el proceso enseñanza aprendizaje y fomentar una activa vinculación con el medio.

FORTALEZAS DE LA INSTITUCIÓN

El compromiso sistemático con el logro de sus propósitos, le ha permitido a la institución consolidarse en el país en el ámbito de la educación 100% online, validado por la Comisión Nacional de Acreditación, que le otorgó 4 años de acreditación con vencimiento al año 2026.

INGENIERÍA EN RECURSOS HUMANOS

La carrera inicia sus actividades en el año 2011. El número total de estudiantes matriculados a junio de 2024 es de 945 y a la misma fecha cuenta con 248 titulados. El plan de estudios tiene una duración nominal de 8 semestres más el ciclo de titulación con una carga académica de 4254 horas. Cuenta con dos planes de estudios, el plan de estudios 2019 tenía el foco en las siguientes capacidades disciplinares “Administración, Desarrollo Organizacional y Comportamiento Organizacional” basado en el logro de capacidades y objetivos de aprendizaje y en el plan 2023 con ajustes al Modelo Educativo del año 2022 realizados en el año 2024 y que se incorporan en el año 2025 es “Administración, Recursos Humanos y Procesos Estratégicos de Recursos Humanos”. Este último basado en competencias y resultados de aprendizaje, como establece el Modelo Educativo, pero con foco en la inclusión, en el liderazgo, dirección y planificación del área. La actualización curricular también ha considerado el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional por lo que ofrece diplomas intermedios en áreas clave como liderazgo y relaciones laborales. La actualización incorpora asignaturas de planificación estratégica y el manejo de conflictos. La propuesta de perfil de egreso fortalece significativamente la formación de este profesional en relación con el plan 2019: “será un profesional capacitado para generar y evaluar soluciones a problemas complejos, gestionar personas, recursos financieros y materiales requeridos, liderar equipos de trabajo en diversos contextos, definir y planificar estrategias para innovar en procesos propios de su área profesional”. El plan 2023 tiene a la fecha dos años de ejecución.

La aspiración de la carrera según el plan 2023, es lograr los siguientes propósitos: en Administración, espera que el titulado evalúe procesos administrativos y estratégicos, considerando variables del entorno y la normativa legal vigente; en Recursos Humanos evaluará procedimientos asociados a la planificación y gestión procesos de recursos humanos, liderando equipos de trabajo para el logro de los objetivos organizacionales; generando soluciones innovadoras a problemas del área, de acuerdo con estándares de calidad, criterios de optimización de recursos, normativa laboral y previsional vigente y también gestionará procesos y/o procedimientos a nivel táctico y estratégico para el relacionamiento en un contexto laboral, generando soluciones innovadoras a diversos problemas dentro de la organización donde se desempeñe para la toma de decisiones; liderando equipos de trabajo, utilizando procesos y herramientas para el mejoramiento de la seguridad laboral conforme a las políticas organizacionales y la normativa legal vigente; y en Procesos Estratégicos de Recursos Humanos gestionará planes e intervenciones asociadas a los procesos estratégicos de recursos humanos en la organización, liderando procesos de auditoría en el área para la generación de soluciones innovadoras a problemas complejos, promoviendo la mejora continua, a partir del uso de distintas herramientas y la normativa legal vigente.

La evidencia demuestra que la carrera aplica el sistema de diseño curricular institucional para su desarrollo. El “Proyecto de Formación” le entrega información sistemática la que contempla desde recoger datos de actores claves como titulados, empleadores, expertos, docentes y estudiantes, por medio de encuestas y mesas de expertos, así como un análisis del mercado, de los indicadores de empleabilidad, nivel de ingresos, oferta de la competencia, entre los principales puntos considerados; que sirven de fundamento para su actualización y diseño. Producto de este proceso, se verifica que las definiciones de la carrera están actualizadas. El diseño curricular es sólido y bien estructurado y sus definiciones son consistentes con los propósitos institucionales. En el plan de estudios vigente desde 2019 la carrera presenta evidencia sustantiva del logro de los aprendizajes de sus estudiantes con lo que demuestra que se logra el perfil de egreso comprometido para el plan 2019, prácticas que

permiten asegurar que se obtendrá un resultado similar con el plan 2023, en particular porque la Institución cuenta con mecanismos consolidados para la formación de docentes para la modalidad, que incluyen inducción, acompañamiento, evaluación y retroalimentación. La carrera cuenta con un robusto sistema de información, sustentado por herramientas de gestión académica y administrativa adecuadas a las necesidades de gestión y comunicación, ajustándose adecuadamente a sus propios requerimientos. Se aplica un proceso de seguimiento permanente a las actividades tanto de docentes como de estudiantes, tutores y coordinadores, las cuales quedan reportadas y son periódicamente revisadas por el área de progresión académica, cuyo objetivo es monitorear el cumplimiento del plan de estudios y el avance académico de los estudiantes con el objetivo de lograr el perfil de egreso. Junto con ello, existen y se aplican sistemáticamente mecanismos para gestionar la infraestructura necesaria para la formación Online lo que garantiza el cumplimiento de las diversas actividades de docencia entre otras actividades asociadas.

Se verifica que los siguientes aspectos del Criterio 8; 8.b, 8.c, 8.g y 8.h se cumplen, con la información que la carrera entregó en las Observaciones al Informe del Comité de pares evaluadores.

FORTALEZAS DE LA CARRERA

Alta satisfacción del entorno laboral. Tanto empleadores como docentes coinciden en que las capacidades de los egresados cumplen con las expectativas del mercado laboral, lo que demuestra una clara alineación entre los objetivos educativos del programa y las necesidades del sector productivo. La carrera se caracteriza por su Perfil de Egreso Relevante, el cual es bien definido, conocido y reconocido no solo por los estudiantes y la comunidad académica, sino también por entidades externas. Esto fortalece la vinculación entre la formación recibida y las demandas del entorno laboral.

El Acompañamiento Docente se traduce en un soporte continuo a través de tutores y líderes académicos, lo que optimiza la gestión educativa y potencia el aprendizaje de los estudiantes.

La Accesibilidad Universal en el Aula Virtual es otra prestación significativa, permitiendo que todos los alumnos tengan acceso a los contenidos educativos en condiciones equitativas.

DEBILIDADES DE LA CARRERA

El criterio 7 de Vinculación con el Medio establece “La carrera mantiene una interacción sistemática con su entorno significativo, de acuerdo con la política de vinculación con el medio de la institución, así como con los propósitos de la unidad académica. Se aplican periódicamente mecanismos de evaluación del resultado de las actividades de vinculación con el medio, de acuerdo con los propósitos de la institución y de la unidad”. En particular, el aspecto 7.c. exige que la unidad y la carrera evalúen sistemáticamente el resultado de la contribución de las actividades de vinculación con el medio al proceso formativo y al medio externo relevante, de acuerdo con la política institucional y los propósitos de la unidad académica. El resultado de la evaluación será utilizado para la mejora continua de las actividades.

Durante la visita se constató que las actividades de vinculación con el medio no se han realizado como para que exista una valoración adecuada por parte de los estudiantes, por lo que se coincide con la debilidad que la carrera declara en el Plan de Mejoras del Informe de Autoevaluación sobre la necesidad de incrementar estas actividades y que estén relacionadas directamente con su perfil de

egreso de tal forma que contribuyan a su proceso formativo. En particular en los estudiantes de los últimos años de la carrera.

Por esta razón, el Criterio 7 de Vinculación con el Medio se evalúa “En desarrollo”.

El Criterio 8 de EFECTIVIDAD Y RESULTADOS DEL PROCESO FORMATIVO solicita: “La carrera cuenta con políticas y mecanismos orientados a apoyar el proceso de enseñanza-aprendizaje, monitorear la consistencia de los instrumentos de evaluación y verificar la progresión académica hacia la titulación. Los resultados de las políticas y mecanismos son evaluados periódicamente y se aplican medidas correctivas cuando corresponda, de acuerdo con los mecanismos de autorregulación existentes. La carrera presenta evidencia sustantiva del cumplimiento del perfil de egreso, así como de los objetivos educacionales”.

En particular, el aspecto 8.i. exige que la carrera aplique sistemáticamente mecanismos para conocer las tasas de ocupación, el tipo de empleo y las características del desempeño laboral de sus tituladas o titulados y que compare esta información con los objetivos educacionales para verificar el logro de estos. Dicha información se utiliza para mejorar el proceso formativo, cuando corresponda.

La Institución ha implementado la Unidad de Titulados, Empleabilidad y Desarrollo Profesional en el año 2024 como resultado de sus mecanismos internos de mejora continua. La Unidad proyecta para el año 2024 implementar un Plan para “potenciar la capacidad de empleabilidad entre los titulados, promover actividades que estimulen la creación de nuevas oportunidades laborales, así como desarrollar estrategias para fortalecer el vínculo y la fidelización con los titulados”. Además de lo anterior, tiene como finalidad asegurar que la institución cuente con los mecanismos de seguimiento de sus titulados y apoyo a la inserción laboral temprana. La Unidad inició de inmediato sus actividades con los titulados de la carrera de Ingeniería en Recursos Humanos la que presenta evidencia de tres reuniones del Consejo de Titulados durante el año 2024, “grupo comprometido en fortalecer la conexión entre egresados y escuela promoviendo un desarrollo profesional continuo y la colaboración”. Por tanto, la carrera tiene y aplica mecanismos para conocer sus tasas de ocupación, tipo de empleo y las características de desempeño laboral de sus titulados. Y con el Consejo de Titulados busca mejorar estos indicadores, por lo que espera que el mecanismo continúe aplicándose de manera sistemática. Sin embargo, la propuesta que hace este aspecto es a cerrar el ciclo cuando solicita a la carrera verificar que su aspiración, definida a través de su perfil profesional (objetivos educacionales), se está logrando. En el entendido que el perfil profesional es a la vez una aspiración y un compromiso de la formación y desempeño profesional de los titulados, y que este perfil debe alinearse con los propósitos institucionales, se busca que la carrera presente evidencia sistemática del logro de esta aspiración. El mecanismo permite contar con información de primera fuente con lo cual tomará decisiones al respecto adecuadamente fundamentadas. En particular resultará fundamental para verificar el desempeño profesional de los titulados del plan 2023, cuya propuesta formativa compromete un cambio relevante en relación con el plan 2019.

Por esta razón, el Criterio 8 de Efectividad y Resultados del Proceso Formativo se evalúa “En desarrollo”.

El Criterio 9 de AUTORREGULACIÓN Y MEJORA CONTINUA solicita: “La carrera cuenta con mecanismos de autorregulación y de mejora continua; para ello utiliza la información disponible, proveniente de los diagnósticos efectuados, para diseñar e implementar acciones de mejora de su proceso formativo, en concordancia con los propósitos y mecanismos institucionales de

aseguramiento de la calidad. Además, la carrera presenta evidencia del compromiso de los estamentos y de las personas con la cultura de la calidad demostrando que implementa las acciones comprometidas en sus planes de mejoramiento”. En particular, los aspectos **9.b** La carrera revisa y mantiene actualizado los objetivos educacionales a través de consulta a tituladas, titulados y empleadores. La revisión es periódica, considerando la misión y propósitos institucionales, así como las necesidades del medio laboral, las tendencias técnicas y tecnológicas.

La institución provee información útil como la que se solicita, con mecanismos periódicos y robustos, tal como ratifica en el documento de Observaciones al Informe del comité. Hay evidencia de mejora sistemática en la propuesta formativa de la carrera entre el plan 2019 y el plan 2023, por ejemplo, producto de los mecanismos institucionales de actualización. En la carrera se iniciaron las actividades con el Consejo de Titulados como mecanismo implementado en 2024 el que se considera una buena iniciativa para la carrera y su propio sistema de mejora continua que ya presenta evidencia del impacto positivo del trabajo realizado. La falta de relación sistemática desde la carrera con los empleadores, en todo caso, es una debilidad que se debe superar y que es transversal a los procesos que lleva a cabo.

Por otro lado, el aspecto **9.e** solicita demostrar que “El proceso de autoevaluación fue participativo y las conclusiones han sido elaboradas considerando la opinión de docentes, estudiantes, tituladas, titulados y empleadores, con un amplio nivel de participación”.

La Institución tiene experiencia en la realización de procesos autoevaluativos, sin embargo, en la carrera la evidencia indica que faltó socializar los resultados con las partes interesadas, en particular con estudiantes y docentes y que la participación pudo ser mayor. Se estima que esta debilidad se resolverá, considerando que este es el primer proceso de certificación de la calidad de la carrera.

Por esta razón, el Criterio 9 de Autorregulación y Mejora Continua se evalúa “En desarrollo”.

CONSIDERACIONES ADICIONALES

A continuación, se detallan elementos de los criterios que no representan debilidades, pero que, sin embargo, sugieren que existen condiciones que pueden hacer que el criterio no se satisfaga en el futuro. El propósito es que la carrera las tenga en consideración:

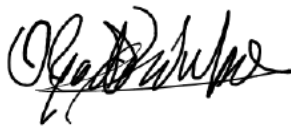
La plataforma académica del estudiante es una herramienta útil, cuyo uso podría difundirse mejor como apoyo a su proceso formativo.

La Escuela establece en su Visión, la incorporación en sus procesos formativos de temáticas de innovación y emprendimiento. Es importante asegurar que los procesos formativos de la Escuela generarán la evidencia necesaria que de cuenta de que estos aspectos se logran.

SE ACUERDA

El Consejo del Área de Administración y Comercio de Acredita CI **ACUERDA:**

1. Que, se certifica la calidad de la carrera de Ingeniería en Recursos Humanos por el período de cinco (5) años, que se inicia el 20 de diciembre de 2024 y que culmina el 20 de diciembre de 2029.
2. Que, esta certificación aplica a la carrera que se imparte en modalidad online con cobertura nacional.
3. Que, con fecha 20 de diciembre de 2027 la carrera será visitada por un representante del área técnica de Acredita CI, el cual tiene por función analizar junto a la carrera cómo ésta se encuentra implementando su plan de mejoras y cómo ha sido su proceso de asimilación de las recomendaciones establecidas en la resolución de certificación. La visita del representante de la Agencia se desarrolla en un solo día en un plazo máximo de 4 horas. El representante se reunirá con las autoridades de la carrera más aquellas personas que se considere necesario entrevistar y el resultado de la actividad será un Informe de retroalimentación para las autoridades de la carrera.
4. La carrera tendrá en consideración las Normas y Procedimientos establecidas por Acredita CI, en particular el punto 6.13 del documento, referido a los cambios sustantivos que pudieran afectarla durante la vigencia de la certificación de la calidad.
5. La carrera podrá presentarse a un nuevo proceso de Certificación de la Calidad a la fecha de vencimiento que se indica en el punto 1 anterior, para lo cual tendrá en consideración los plazos establecidos en el documento de Normas y Procedimientos de Acredita CI.



OLGA PIZARRO STIEPOVICH
Presidenta del Consejo de Administración y Comercio



JESSICA PIZARRO CONTRERAS
Representante legal de Acredita CI