



GOBIERNO DE CHILE  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

# **PRIMER INFORME DE ESTADO DE AVANCE**

## **CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA**

### **"PROFASOC"**

**2006 - 2007**

## I. ANTECEDENTES

1. El Centro de Formación Técnica PROFASOC es una institución de educación superior, que obtuvo su reconocimiento oficial por parte del Ministerio de Educación, en virtud de las normas contenidas en la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza, mediante Decreto Exento de Educación N° 364, de fecha 3 de abril de 2006, e inscrito en el registro correspondiente con el N° 354 de fecha 23 de enero de 2006. Inició sus actividades docentes de formación de técnicos de nivel superior en el año 2006.
2. El Centro de Formación Técnica se encuentra organizado por la "Sociedad de Actividades Profesionales, Docentes y Educativas Limitada o Sociedad Profasoc Ltda.", cuyas socias fundadoras son las Sras. Juana Patricia Silva, Hortensia Leal Negroni y María Elena Delgado Delgado y como Representante Legal la concurrencia de dos de ellas. La sociedad fue modificada en diversas oportunidades. Consecuencia de la última modificación de la Sociedad, las socias actuales quedan como representantes legales de la Sociedad con igual participación en el capital social, a saber:

<b>Socias</b>	<b>Participación en el Capital Social</b>
Sra. Juana Patricia Silva Rojas	50%
Sra. Hortensia Janet Leal Negroni	50%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

3. La organización interna del Centro de Formación Técnica considera los siguientes cargos directivos, los que son ocupados actualmente por las siguientes personas:

<b>Cargo</b>	<b>Detentor</b>
Rector	Sr. Jaime Vallejos Vallejos
Director Académico	Sr. Mauricio Ovando Hernández
Jefe de Carrera Técnico de Nivel Superior en Enfermería	Sra. Ana María Argüelles Arroyo
Jefe de Carrera Técnico de Nivel Superior en Administración de Empresas	Sr. Carlos Ovando Hernández
Asesor y Encargado de Finanzas	Sr. Carlos Ovando Hernández

4. A la fecha, el Centro cuenta con las siguientes carreras aprobadas por el Ministerio de Educación y sus correspondientes modificaciones:

<b>Nombre de la Carrera</b>	<b>Decreto y/o Resolución de Aprobación N° y Fecha</b>	<b>Decretos Modificación N° y Fecha</b>	<b>Decretos Adecuación N° y Fecha</b>
Técnico de Nivel Superior en Enfermería	DEX N° 364 03/04/2006		
Administración de Empresas	DEX N° 364 03/04/2006		

5. El Reglamento Académico vigente de la institución, aprobado por el Ministerio de Educación, está contenido en el Decreto Exento N° 364 del 3 de abril de 2006.
6. La matrícula de los últimos años de la institución por carrera es la siguiente<sup>1</sup>:

Carreras	2006			2007		
	N	A	T	N	A	T
Técnico de Nivel Superior en Enfermería	42	-	42	44	37	81
Administración de Empresas	17	-	17	0	13	13
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>-</b>	<b>59</b>	<b>44</b>		<b>94</b>
<b>Variación Alumnos Nuevos (%)</b>				<b>-25,4%</b>		
<b>Variación Total Alumnos (%)</b>						<b>59,3%</b>

N: matrícula nueva; A: matrícula antigua; T: matrícula total

La institución no tuvo ingresos de alumnos para la carrera de Administración de Empresas en el año 2007. Por ello, la matrícula total se sustenta hoy principalmente en la carrera de Técnico de Nivel Superior en Enfermería.

El Centro no tiene sedes, de modo que la matrícula de su Casa Central equivale a la matrícula institucional.

7. Dado su reciente inicio de actividades, la institución no tiene titulados a la fecha.
8. Los días 29, 30 y 31 de agosto de 2007, se realizó la primera visita de verificación al Centro de Formación Técnica PROFASOC, ubicado en la calle Patricio Lynch N° 1196, de la ciudad de Río Bueno, ello conforme a las disposiciones de la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza y el Decreto Supremo de Educación N° 547 de 1997.
9. A partir de la revisión del proyecto institucional presentado por el Centro, la respuesta del Centro al informe preliminar enviado por el Ministerio a la institución y los otros antecedentes e información con que este Ministerio cuenta respecto del Centro, se ha generado el siguiente Informe sobre el estado de avance del proyecto, de acuerdo a los criterios de evaluación para Centros de Formación Técnica del Ministerio de Educación.

## **II. ANÁLISIS SOBRE EL ESTADO DE AVANCE DEL PROYECTO**

El presente informe está elaborado de acuerdo a los Criterios de Evaluación dispuestos en el Decreto Supremo de Educación N° 547 de 1997.

### **Criterio I. FORTALEZA Y DESARROLLO INSTITUCIONAL.**

La institución presta el único servicio de educación superior en la nueva provincia de Ranco -con 86.000 habitantes, 75% de los cuales tienen bajos ingresos- ubicándose en la comuna de Río Bueno, lo que hace de esta tarea una labor con importante valor social, al constituir la única oferta académica de Educación Técnica de Nivel Superior para los

<sup>1</sup> Fuente: División de Educación Superior del Ministerio de Educación, excepto los datos del año 2007 para la carrera de Técnico de Nivel Superior en Enfermería que provienen del Centro y difieren de los antecedentes de la DIVESUP.

jóvenes que egresan de la Enseñanza Media. Actores relevantes de la comunidad reconocen aquello. Sin embargo, parte importante de su matrícula, especialmente en la carrera de Técnico de Nivel Superior en Enfermería proviene de la comuna vecina de La Unión.

El Centro surge como iniciativa de un grupo de profesionales de Educación y Salud, residentes del lugar y algunos oriundos de la zona, motivados por impulsar el desarrollo regional, lo que implica una gran ventaja, que se podría potenciar considerando el conocimiento sobre desarrollo regional y capacidad de vincularse con autoridades, personas claves y distintos tipos de organizaciones en la región que tiene principalmente el Rector y las representantes legales de la institución. Se suma a ello el espíritu de contribuir a su región de estos profesionales.

La institución comenzó a funcionar en las mismas dependencias –casa habitación adaptada, de madera y dos plantas- en que realizaba y continúa desarrollando sus acciones el Centro de Educación Integral de Adultos (CEIA), creado también por las profesoras fundadoras del CFT ya citadas. El CEIA funciona en horario distinto del CFT.

Es preciso destacar las siguientes características positivas de la institución:

- Un buen clima organizacional y un ambiente de interrelaciones personales grato;
- Congruencia entre lo que persigue el Centro y la formación que imparte en las Carreras.
- Adecuados campos clínicos para la carrera de Técnico de Nivel Superior en Enfermería.
- Difusión clara y realista sobre su oferta académica mediante radio, periódicos, charlas en Liceos, radioemisoras, sitio web y folletería diversa.

El Centro tiene nueve estudiantes de la carrera de Técnico de nivel Superior en Enfermería becados con la beca DAEL, beneficio otorgado por una fundación privada que cubre casi totalmente el arancel y la matrícula. También tiene una estudiante de 64 años de edad que cursa la carrera de Administración de Empresas, con la beca Valech y cuatro estudiantes con becas parciales internas otorgadas por el Centro y por el CEIA.

Las representantes legales y socias de la institución expresan su disposición para impulsar, dirigir y garantizar el proceso de mejoría necesaria tanto en la gestión administrativa como en la gestión académica.

Destaca la idoneidad y compromiso de los docentes, quienes usan su creatividad y otros recursos personales para realizar una mejor entrega docente. Sin embargo, señalan no conocer la Misión del Centro, ni haber participado en el proceso de autoevaluación.

La institución no ha implementado aún mecanismos de evaluación del nivel de cumplimiento de su Proyecto de Desarrollo Institucional, ni una planificación explícita para alcanzar dicho cumplimiento. Respecto, tanto del compromiso establecido por la entidad en su Proyecto de Desarrollo Institucional, así como de las indicaciones recibidas desde el Ministerio de Educación, la institución no lleva a la fecha el avance esperado de cumplimiento. Parte del incumplimiento de los compromisos dicen relación con la no existencia de un plan de perfeccionamiento docente, la inexistencia de un plan institucional de acciones de nivelación y remediales, así como la escasa socialización que han tenido los resultados del primer proceso de autoevaluación realizado por el Centro. En la ejecución de este proceso, la institución no ha establecido adecuados mecanismos de evaluación de cumplimiento de su Proyecto de Desarrollo Institucional ni ha programado las consecuentes acciones dirigidas al logro de dicho objetivo.

Tampoco el Centro ha posicionado suficientemente su imagen institucional en el medio. Docentes y alumnos coinciden en que la difusión realizada a la fecha no ha dado los resultados esperados.

La entidad no tuvo un segundo ingreso de nuevos alumnos para la carrera de Administración de Empresas, haciendo depender su viabilidad únicamente de la carrera de TNS en Enfermería.

La institución ha difundido que cuenta con cursos de capacitación en las áreas de Salud, Administración, Computación e Idiomas, pero no existe constancia contable ni académica que los hubiese realizado. Está constituida como OTEC, pero no cuenta con la certificación de calidad pertinente.

El Centro realizó un primer proceso de autoevaluación institucional para cumplir con exigencia del Ministerio de Educación, pero pareciera que la entidad aún no ha internalizado tal acción como un proceso institucionalizado y permanente, que contribuya a poner en funcionamiento un sistema autorregulado. En cuanto a lo consignado en dicho Informe de Autoevaluación, la Comisión lo considera poco representativo de la realidad de la institución.

El equipo directivo del Centro no ha institucionalizado suficientemente la planificación en su proceso de gestión académica y administrativa. No tiene aún la entidad un plan o política de inversiones orientada al desarrollo institucional. Tampoco utiliza el presupuesto de caja anual como una práctica de gestión administrativa y financiera.

No obstante lo anterior, la matrícula que tiene el Centro permite a la entidad financiar los gastos derivados de la docencia. La institución a inicios del año 2006 contrajo una deuda de largo plazo por \$15.000.000 para financiar gastos operacionales, mejoramiento de infraestructura y adquisición de equipamiento. Sin embargo, dada la matrícula existente y proyectada con cierto fundamento sólo para la carrera de Técnico de Nivel Superior en Enfermería, es una deuda perfectamente manejable por la institución.

Conforme a la información provista por el propio Centro, la institución con sus ingresos por matrícula y aranceles, cubre satisfactoriamente los costos de docencia.

### **Criterio II. EJERCICIO DE LA DOCENCIA.**

La institución cuenta con un equipo docente idóneo y comprometido, que aprecia a los estudiantes y que se declara satisfecho, tanto por el clima organizacional como por la comunicación interna y remuneraciones que perciben, que se cancelan oportunamente y a un valor hora superior al que paga el mercado. Cabe agregar que a los docentes se les cancela sobre la base de honorarios por hora de 60 minutos para docencia de 45 minutos. Horas indirectas no se pagan. Todos los cargos docentes, tanto directivos como de aula, son pagados sobre la base de honorarios. Por hora, los directivos superiores reciben \$7.500, los Jefes de Carrera \$7.200, los docentes de la carrera de Técnico de Nivel Superior en Enfermería \$6.500 y los docentes de la carrera de Administración de Empresas \$5.500.

El Centro tiene convenios con instituciones que favorecen el ejercicio de prácticas de los alumnos, los campos clínicos del área hospitalaria son adecuados y los recursos audiovisuales de apoyo a la docencia suficientes conforme a la matrícula actual.

No obstante lo anterior, no existe un plan institucional de acciones de nivelación y remediales que considere conductas de entrada y análisis del rendimiento alcanzado por los alumnos en su proceso formativo, sino que acciones aisladas fruto de la creatividad y compromiso de los docentes.

La Sala de Demostraciones, si bien en términos generales resulta adecuada, no se ha organizado para incluir claramente dos ambientes de simulación: Hospital y APS, con Vacunatorio. Además, aún no cuenta con simulador para inyectables y resucitación. Carece de mostrarios suficientes a la vista, de hojas de registros actualizados y de carro de paro.

Lo anteriormente expuesto incide en la docencia, ya que la competencia requerida en cadena de frío y PAI no se logra; situación que queda de manifiesto al momento de visitar los campos clínicos y entrevistar a enfermeras y estudiantes, quienes coinciden en señalar que las conductas de entrada en vacunación son insuficientes, lo que además es percibido por otros profesionales del servicio, que reaccionan impidiendo que los estudiantes vacunen.

Otra situación no apropiada para el proceso de aprendizaje de los estudiantes dice relación con que la dependencia destinada a Biblioteca del Centro está fuera de la institución. Específicamente, está dentro del Hospital de Río Bueno, en una dependencia que el Centro arrienda y además no cuenta con la bibliografía señalada en los programas de asignatura en Biología, Microbiología, Relaciones Humanas, Promoción de Salud, Obstetricia y Puericultura, Salud Rural y Rol Laboral. De igual forma, no posee ejemplares actualizados de normas y programas ministeriales de salud. Además, de acuerdo a la información recibida de las encargadas, la escasez de ejemplares sólo permite los préstamos domiciliarios en los fines de semana. A ello se suma el hecho de que los docentes no fomentan la necesaria práctica del uso de la Biblioteca por parte de los alumnos. Algunas carencias y problemas específicos que presenta la biblioteca son:

- No existe un registro mensual de consultas;
- Tiene libros que nunca han sido consultados;
- Para primeros auxilios existe una especie de manual, que no cuenta con especificación de autor ni editorial, que es antiguo y no adecuado para la docencia específica;
- Entre los elementos bibliográficos del Ministerio de Salud, sorprende –dada la relevancia del tema- que el cuadernillo del Plan Auge no registre consultas de los alumnos;
- Existe una única norma ministerial de salud, referida a infecciones intrahospitalarias y data del año 1993. Cabe señalar que la docente de la asignatura informó que se trabajó con los estudiantes en base a la norma del año 1998, norma que no está en Biblioteca;
- No existe concordancia entre la bibliografía señalada en los programas y la existente en Biblioteca, a saber: en Biología, ninguno de los 4 textos especificados en el programa existe; en Microbiología, sólo hay 1 de 4 y en Relaciones Humanas, ninguno. En Farmacología, existe 1 de 3 y en Salud Rural 1 de 5. En la asignatura Rol Laboral, de 4 textos citados en el programa hay solo 1 en Biblioteca.

Por cierto, para los alumnos de la carrera de Administración de Empresas, carrera que no tiene relación académica con el Hospital, menos atractivo les resulta visitar la Biblioteca.

Sobre resultados de las evaluaciones que los estudiantes hacen respecto a los docentes, estos últimos dicen haber conocido las del año pasado, pero no las del primer semestre de este año.

Los docentes son seleccionados según perfil y una vez a cargo de la docencia presentan su planificación a los Jefes de Carrera, sin embargo, en la carrera de Administración de Empresas no existe constancia de esto último.

En general, los docentes estiman que el Centro debería vincularse más con empresarios.

El equipo directivo señala que se prioriza ajustar los perfiles de los docentes a las asignaturas que estos sirven, es así que este año fue cambiada la profesional –matrona- que servía la asignatura de Anatomía, por un médico. Las horas contratadas son suficientes para cubrir las horas de clases conforme a los programas de asignaturas, excepto para supervisión directa durante las prácticas.

La jefatura de la carrera de Técnico de Nivel Superior en Enfermería es servida por una profesional Enfermera de amplia trayectoria clínica y profesional (Enfermera Coordinadora del hospital de Río Bueno), que refiere poseer experiencia docente con técnicos de nivel medio y de nivel superior -en la carrera de Enfermería de la Universidad Austral de Chile- y que cuenta con un curso de docencia de una semana en dicha Universidad. Se le han asignado 8 horas para la realización de la tarea, lo que se considera insuficiente.

Los libros de clases tienen un diseño poco práctico y en el segundo semestre no están disponibles ya que se encuentran en impresión, razón por la cual los registros se llevan en una carpeta en la que no aparecen los contenidos entregados. Además se detectaron incongruencias en el registro, por ejemplo, en una asignatura aparecen más horas de las establecidas en el programa y en otra (Salud y Cuidados del Niño) aparecen registradas menos horas que las correspondientes al programa.

En un conjunto de pruebas -de distintas asignaturas- de la carrera de Técnico de Nivel Superior en Enfermería se detectó lo siguiente:

- Excesivo uso de ítems Verdadero-Falso, no recomendable en Educación Superior;
- Mezcla de formas en el ítem de selección múltiple, que puede confundir al estudiante;
- Errores de escritura: PECAM en lugar de PACAM;
- Uso de terminología antigua en el examen Preventivo del Adulto: ESPA en lugar de EMPA;
- Error de pertinencia y representatividad en prueba de Adulto y Senescente, lo que se refleja en que de 19 preguntas planteadas, solo 6 corresponden al campo de la asignatura y el resto a contenidos de otras asignaturas;
- Error de concepto en el examen de la asignatura Salud del Niño y Adolescente, en el que aparece una pregunta sobre la sigla PINDA (Programa Infantil Nacional de Drogas Antineoplásicas), en cuyo planteamiento no figura el significado correcto y que aparece corregida como correcta en un significado que no es tal;
- Otros errores en asignación de puntajes, en la forma de corregir, en la presentación de los instrumentos de evaluación, de pertinencia de contenidos, de representatividad, etc.

En síntesis, en ambas carreras, las evaluaciones no siempre se realizan conforme a instrumentos que resulten válidos y confiables. Además, no se planifican según normas institucionales, sino que cada docente fija un número de preguntas y temas, las envía a la jefatura de carrera respectiva o al Director Académico, quienes las revisarían

someramente para luego ser reproducidas como instrumento de evaluación. Las pruebas no se analizan posteriormente. Asimismo, aún no se observa la realización de tareas dirigidas a la elaboración de un banco de ítems y preguntas. Los estudiantes tienen acceso a revisar sus pruebas.

Por su parte, no se observa una adecuada planificación para en la carrera de Administración de Empresas, ni menos una supervisión. Se observaron errores en la aplicación del Reglamento Académico respecto a las calificaciones, lo que la institución no concuerda, sin embargo, de las evidencias disponibles se infiere eximición de alumnos en Marketing y Administración de Personal y diferencias en el cálculo de promedios que la institución explica por errores en la consignación de promedios en lugar de notas, finalmente, en la asignatura de Computación no hay registros. Todo lo cual contraviene la normativa establecida en el Reglamento Académico y exige una mayor dedicación y control. El Jefe de Carrera –quien es Contador Auditor- cuenta con 4 horas para la tarea, pero no se observa un resultado positivo de su gestión. Durante el año 2006 ejerció también docencia y los libros de clases de las asignaturas que sirvió están incompletos. Durante el año 2007 no ha realizado docencia.

Es dable suponer que si la institución tuviese un programa de perfeccionamiento y actualización docente, o bien, contara con una asesoría pedagógica a los docentes, probablemente algunos de los problemas detectados se habrían evitado.

En cuanto a las pautas de evaluación también se detectaron falencias. No siempre están planteadas en términos claros de competencias a lograr ni se adaptan a las distintas experiencias clínicas, por ejemplo, para el campo clínico de Lago Ranco, se incluye como requisito a los estudiantes “cumplir con uso del uniforme del Centro”, siendo que el lugar no cuenta con vestidores, por lo cual tanto funcionarios como estudiantes –por acuerdo interno- no utilizan uniforme sino que visten -desde sus casas- bluejeans, blusa o camisa y delantal.

La supervisión clínica es ejercida en el Hospital de La Unión por la Enfermera Coordinadora de Hospital, que a la vez tiene un contrato de 12 horas con el Centro; el Hospital refrenda su labor docente y establece –en el Convenio respectivo- que las enfermeras clínicas también cumplirán una labor docente parcial, como parte de sus funciones. La evaluación de alumnos es realizada por la enfermera contratada por el Centro en base a las opiniones de las demás enfermeras, quienes a juzgar por lo expresado en la entrevista respectiva en la visita, no conocen previamente la pauta.

Se detecta además que los estudiantes de primer año, realizando su práctica básica, rotan por el Servicio de Urgencia, lo que contraviene criterio ministerial en el sentido que dicho servicio es para práctica terminal.

Tampoco se cautelan debidamente las competencias a lograr en Salud Rural, asunto que sin embargo fue corregido durante la propia visita de la Comisión al campo clínico de Lago Ranco, dada la excelente disposición de la Directora del Establecimiento, que junto a la Jefa de Carrera decidieron adoptar las medidas para que los estudiantes se integren a todas las labores pertinentes a su práctica para que puedan lograr las competencias críticas de Salud Rural.

Dentro del equipamiento de apoyo a la docencia, el Centro cuenta con dos proyectores (data show), uno de los cuales está en convenio con un estudiante, un scanner, una filmadora, una radiograbadora, una cámara digital y 8 computadores; 5 de ellos con acceso a Internet al momento de la visita. Además, la institución tiene zonas WiFi.

### **Criterio III. RECURSOS HUMANOS.**

La institución posee un equipo humano –tanto directivos, docentes y administrativos– comprometidos con la formación y desarrollo de los estudiantes y con el crecimiento de la comuna. En términos generales, puede decirse que los docentes son idóneos para servir la docencia en una etapa inicial como es la que atraviesa la institución. Dado el interés que manifiestan durante la visita, puede anticiparse que de acceder a planes de perfeccionamiento –en pedagogía de nivel superior y actualización periódica en sus áreas profesionales, por ejemplo– en corto tiempo se ajustarían a los perfiles requeridos.

La jefatura de carrera en la carrera de Técnico de Nivel Superior en Enfermería es ejercida por una profesional del área de Enfermería, muy competente en lo clínico y que necesita optimizar su rol a través de un mayor número de horas destinadas a la tarea. Su actual contrato de 8 horas para la jefatura de carrera imposibilitan el adecuado desempeño del cargo, toda vez que sirve la docencia –en parte– en forma simultánea con su labor administrativa y atención de estudiantes. No le resulta posible entonces realizar el monitoreo y la supervisión constante del plan y de la docencia. Por su parte, la jefatura de carrera de la carrera de Administración de Empresas es Contador Auditor, cuenta con 4 horas para la tarea, pero no se observa un resultado positivo de su gestión.

El cargo de Director Académico es ejercido por un joven egresado de Ingeniería Comercial de la Universidad de Los Lagos y que ejerce además docencia por horas en dicha Universidad. En el Centro está contratado como profesional por 15 horas semanales. Dada su motivación, su apertura al aprendizaje, sus competencias de egreso y otras personales, es dable pensar que si la institución le provee de oportunidades suficientes – perfeccionamiento tanto en gestión como en docencia– podrá ejercer su rol con efectividad; cosa que hoy no se percibe.

El cargo de Rector es ejercido por un médico y Doctor, quien además es el Director del Hospital de Río Bueno. Es un profesional muy entusiasta y bien relacionado con las autoridades de la ciudad. Tiene un contrato a honorarios por 12 horas semanales.

Cabe señalar que tanto los Jefes de Carrera como el Director Académico mantienen buena comunicación con los docentes, lo que se pudo constatar (en la carrera de Técnico de Nivel Superior en Enfermería), tanto en actas de reunión como mediante referencias verbales. También existe coordinación entre los docentes y entre éstos, el Rector y las representantes legales del Centro. El problema es que las orientaciones que entrega la dirección superior del Centro resultan insuficientes para direccionar los procesos administrativos y académicos. Probablemente ello se deba a las carencias por parte de los directivos de determinados recursos referidos a la gestión docente y a la docencia propiamente tal.

Dentro de los docentes cabe resaltar como muy competentes en sus áreas profesionales al docente de Microbiología –Tecnólogo Médico de vasta experiencia clínica– y a la docente que supervisa a los estudiantes en Atención Primaria en Lago Ranco –Enfermera– que está iniciando su carrera profesional y que se expresa con claridad y dominio sobre Atención Primaria, Salud Rural y relación con los estudiantes.

Lo anterior no significa que los restantes profesores no sean competentes o que los dos referidos antes no requieran optimizar su labor docente, sino que la Comisión no tuvo la oportunidad de percibir cabalmente el nivel de competencia de los demás profesores. No

obstante lo anterior, la información recogida permite afirmar que el conjunto de docentes tienen formación pertinente al área de docencia que ejercen, aparecen comprometidos con su tarea y aprecian a los estudiantes.

La gestión de planificación y supervisión de la docencia se percibe débil y poco estructurada. Los procesos y sus registros quedan en ocasiones al criterio personal; el monitoreo y control aparecen un tanto lejanos o bien no se ejercen en la línea correcta, según normas y criterios establecidos. Por ejemplo, en las áreas de Salud Rural y Vacunatorio la docencia no responde a las necesidades de formación del Técnico de Nivel Superior en Enfermería.

Respecto al personal administrativo, cabe señalar su buena disposición para con el Centro y su responsabilidad, sin embargo, se aprecia falta de claridad en la asignación de sus tareas.

En relación al personal que sirve en la biblioteca, no cumple el perfil y han ido aprendiendo a través de indicaciones de otros y por buena voluntad.

En general, todos los estamentos se manifiestan satisfechos con el Centro y con el clima laboral existente en la institución.

Dado el breve período de funcionamiento como Centro de Formación Técnica, aún no evidencia una política clara de remuneraciones ni de desarrollo del personal docente. Tampoco la institución cuenta con un plan de perfeccionamiento y actualización de los docentes. Asimismo, no existe una política de gestión integral de recursos humanos. Sólo se observan aplicaciones parciales que regulan parte del proceso de selección, capacitación, evaluación y las remuneraciones del personal de la institución.

El Centro cancela oportunamente las remuneraciones de su personal y no tiene deudas previsionales con ninguna institución.

#### **Criterio IV. ESTUDIANTES.**

Los estudiantes provienen en su mayoría de la vecina comuna de La Unión, especialmente en la carrera de Técnico de Nivel Superior en Enfermería. Según una reciente encuesta realizada por la entidad, el 92% de los estudiantes expresa sentirse a gusto en el Centro y satisfechos con la enseñanza que reciben, valoran la relación que mantienen con sus docentes, no tienen quejas hacia la institución y aprecian la labor y el rol que cumplirán como técnicos. Existe una buena relación entre los alumnos, docentes, jefes de carrera y la Dirección Académica de la Institución. Declaran estar conformes con la infraestructura del Centro.

Los estudiantes no poseen un suficiente conocimiento de las normas contenidas en el Reglamento Académico ni tampoco de la Misión de la institución; no obstante reconocen que la entidad les entregó dicha información oportunamente.

El Centro ha promovido la realización de actividades extraprogramáticas, por ejemplo, la celebración del Día del Centro, con diversas actividades recreativas. También el Centro participa en la Semana de Río Bueno promovida por el municipio local.

Se percibe un grado de compañerismo importante entre los estudiantes de primer y segundo año, a pesar de sus notables diferencias de edad y experiencias. Algunos estudiantes de la carrera de Técnico de Nivel Superior en Enfermería completaron

estudios en sistemas especiales de educación de adultos (CEIA) y varios estudiantes trabajan parcialmente en Servicios de Salud. Se percibe un grupo que a pesar de sus diferencias están unidos en torno a la carrera, al Centro y a la región en que viven.

Hay Delegados por curso, todos conformes con el acceso a los niveles de autoridad del Centro, a los docentes y a los jefes de carrera.

Los estudiantes pueden utilizar los computadores de la institución para sus trabajos. Disponen de un kiosko de bebidas al interior del Centro. Sin embargo, desconocen la alternativa que el Centro les brinda en sentido de usar un gimnasio, con el cual existe convenio.

Expresan que los campos clínicos son adecuados para su aprendizaje y que reciben buen trato en dichos lugares. Antes de iniciar sus prácticas, son informados de los objetivos y saben que deben cumplir una hoja record. Conocen los pasos a seguir en caso de accidentes corto - punzantes.

Relatan que llegaron al Centro por publicidad que escucharon en las radios de la zona y valoran la oportunidad de estudiar allí. Para muchos representa la única posibilidad de estudiar.

#### **Criterio V. ADMINISTRACION INSTITUCIONAL.**

La institución no tuvo ingreso de nuevos alumnos a la carrera de Administración de Empresas durante este año y aunque los directivos superiores declaran el interés en ampliar la oferta de carreras, ello no resulta evidente y la carrera de Técnico en Enfermería constituye su única fuente de Sin embargo, la entidad no presenta vulnerabilidad financiera.

El CFT PROFASOC presenta debilidades en su gestión administrativo-académica, propias de la inexperiencia de una institución que está dando sus primeros pasos como Centro de Formación Técnica. Sin embargo, sus directivos manifiestan disposición y compromiso de superar dichas debilidades en el corto plazo. Algunas de dichas falencias dicen relación con lo siguiente:

- La institución no cuenta con manual de procedimientos, descripciones de cargos, asignación de responsabilidades ni reglamentación interna, para favorecer la gestión;
- Existen registros incompletos de documentación de estudiantes; las carpetas no incluyen las respectivas Licencias de Enseñanza Media;
- El diseño de los libros de clase no es funcional y su registro es incompleto; lo que podría explicar los errores ya observados en el registro de calificaciones y aplicación del Reglamento Académico sobre las normas de aprobación de asignaturas;
- A pesar de que la institución informa tener todos los documentos actualizados en el momento de la visita, recientemente sujetos a una revisión de la Inspección del Trabajo, la Comisión no tuvo a la vista los contratos de los docentes correspondientes al segundo semestre del año;
- El Centro carece de sistemas de información necesarios para proporcionar información adecuada y en forma oportuna, con determinados indicadores de gestión definidos explícitamente por y para la institución;
- Se percibe un estilo de dirección "a distancia" que no permite cautelar los procesos oportuna y eficazmente.

Aunque el Centro ha llevado adelante una serie acciones con fines de evaluación de la gestión, que han permitido a la institución recoger información valiosa –presentada por el Rector, en la primera reunión con la Comisión- ello no corresponde a un proceso de autoevaluación institucional propiamente tal, básicamente por la falta de participación de todos los actores en las distintas etapas del mismo y al inexistencia de una planificación del proceso en relación al proyecto institucional. Al respecto, el nivel de cumplimiento del Proyecto de Desarrollo Institucional, referente primero del Centro en términos de compromisos adquiridos, no es evaluado ni se observa la existencia de una planificación dirigida hacia el cumplimiento pleno de tales compromisos.

Los documentos e información de la institución no están respaldados convenientemente fuera de las dependencias del Centro.

La publicidad del Centro es coherente respecto de lo ofrecido. Sin embargo y como se evidencia en las cifras de matrícula, dichas estrategias aún no entregan una respuesta suficiente para responder a los compromisos de crecimiento postulados en el Proyecto de Desarrollo Institucional y pareciera que la actual oferta de carreras es insuficiente para dicha meta.

La institución no trabaja sobre la base de presupuestos de caja ni de inversiones, entre otros, acción que le obligaría a planificar actividades que tienen directa relación con el desarrollo del Centro y que le permitiría evaluar el nivel de cumplimiento de su Proyecto de Desarrollo Institucional. En general, la entidad utiliza en su gestión preferentemente planes de corto plazo, algunos de carácter informal, lo que dificulta verificar el grado de cumplimiento y el seguimiento de ellos. El proceso de toma de decisiones tiene las mismas características. Tampoco tiene un sistema computarizado de gestión a través del cual se pueda obtener información académica y administrativa relevante.

## **SITUACIÓN FINANCIERA.**

### **Antecedentes generales:**

1. El veintisiete de noviembre de 2001 se constituyó la sociedad de responsabilidad limitada denominada "Sociedad de Actividades Profesionales, Docentes y Educativas de Profesores Asociados", con un capital de \$1.500.000 con aportes de \$300.000 de cada uno de los cinco socios. Los socios son los siguientes:
  - Sra. María Elena Delgado Delgado.
  - Sra. Juana Patricia Silva Rojas.
  - Sr. Helmuth Armando Valdovino Navarrete.
  - Sra. Tamara Alejandra Velásquez Urrutia.
  - Sra. Hortensia Janet Leal Negroni.
  
2. El once de noviembre de 2004 se modificó la Sociedad en los siguientes términos:
  - Se retiran de la Sociedad el Sr. Helmuth Armando Valdovino Navarrete y la Sra. Tamara Alejandra Velásquez Urrutia.
  - Se aumenta el capital de la Sociedad a \$3.000.000, aportando cada socio la suma de \$500.000.
  
3. El doce de agosto de 2005 se modificó la Sociedad en los siguientes términos:
  - Se sustituye el nombre y razón social que pasa a ser "SOCIEDAD CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFASOC LIMITADA", que indistintamente podrá actual como "SOCIEDAD PROFASOC LIMITADA" y/o "CFT PROFASOC LTDA."

- Se modifica el objeto de la Sociedad el que será la creación, organización y mantención de un Centro de Formación Técnica -entre otras actividades- y su fin principal será impartir docencia a nivel técnico, para egresados de enseñanza media o equivalentes, especialmente en las áreas de salud, administración y educación y el otorgamiento de los títulos técnicos respectivos.
  - Se aumenta el capital a \$9.000.000, aportando cada socia la suma de \$2.000.000
4. El diecisiete de enero de 2006 se modificó la Sociedad en los siguientes términos:
- Se sustituye el nombre y razón social que pasa a ser "SOCIEDAD DE ACTIVIDADES PROFESIONALES, DOCENTES Y EDUCACIONALES LIMITADA", que indistintamente podrá actual como "SOCIEDAD PROFASOC LTDA."
  - Se modifica el objeto de la Sociedad, por un objeto único, el que será la creación, organización y mantención de un Centro de Formación Técnica en la ciudad de Río Bueno, sin perjuicio de sedes que se implementen en otros lugares, el que tendrá por fin único impartir docencia a nivel técnico, para egresados de enseñanza media o equivalentes, y el otorgamiento de los títulos técnicos respectivos.
  - Se aumenta el capital a \$15.000.000, aportando cada socia la suma de \$2.000.000
5. El nueve de enero de 2007 se modificó la Sociedad en los siguientes términos:
- Se retira la socia María Elena Delgado Delgado. (Documento en trámite en el Mineduc, presentado el 20 de Septiembre de 2007).
6. Consecuencia de la última modificación de la Sociedad, las socias actuales quedan como representantes legales de la Sociedad con igual participación en el capital social, a saber:

<b>Socias</b>	<b>Participación en el Capital Social</b>
Sra. Juana Patricia Silva Rojas	50%
Sra. Hortensia Janet Leal Negroni	50%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

7. La empresa educacional que mantienen las socias señaladas tiene dos áreas de negocios:
- Centro de Educación Integrada de Adultos (CEIA), subvencionado por el Estado.
  - Centro de Formación Técnica.
8. El CFT no cuenta con Balances ni Estados de Resultados auditados por terceros.
9. Los documentos sobre los cuales se trabajó para elaborar este informe financiero son los siguientes:
- Balance y Estado de Resultado correspondiente al año 2006, proporcionado por la entidad.
  - Registros de alumnos, informado por la institución.
  - Ingresos por actividad del CEIA informados por la institución.
  - Presupuesto de Caja, preparado por la entidad a solicitud de la Comisión.
  - Informe y análisis de deserción.

El Centro no cuenta con Presupuesto de Inversiones, propio de la gestión financiera.

**Aspecto 1: Estabilidad lograda por la institución.**

**a. Variación absoluta y porcentual (respecto del año anterior) de los ingresos.**

**i) Ingresos por docencia y por capacitación (CEIA) (M\$)<sup>2</sup>**

Ítem/Años	2006	2007 <sup>3</sup>
<b>Ingresos de Explotación</b>	<b>25.133</b>	<b>23.775</b>
Variación alumnos nuevos		-25,4%
Variación total de alumnos		59,3%
<b>Ingresos por Capacitación (CEIA)</b>	<b>29.477</b>	<b>15.081</b>
<b>Total Ingresos Operacionales</b>	<b>54.610</b>	<b>38.856</b>

Comentarios:

- Los ingresos por docencia reflejan el incremento de la matrícula total, aunque durante el año 2007 sólo hubo ingreso de nuevos alumnos a la carrera de Técnico de nivel Superior en Enfermería.
- Los ingresos generados por la actividad del CEIA son significativos, teniendo presente la magnitud de los ingresos por docencia.

**ii) Evolución de la tasa de deserción**

Carrera	Nº alumnos desertores	Tasa de deserción
Técnico de Nivel Superior en Enfermería	6	14,3%
Administración de Empresas	4	23,5%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>17%</b>

Comentarios:

- La situación económica y la movilidad laboral de los estudiantes serían las causas principales de deserción durante el año 2006. Para el año 2007 no se tuvo información.

**b. Porcentaje del financiamiento del Centro que es cubierto por los distintos ítems de ingresos.**

**i) Conformación de los Ingresos del CFT (M\$) y %<sup>4</sup>**

Concepto	2006		2007 <sup>5</sup>	
	M\$	%	M\$	%
Ingresos de explotación	<b>25.133</b>	<b>46,0%</b>	<b>23.775</b>	<b>61,2%</b>
Ingresos por Capacitación (CEIA)	<b>29.477</b>	<b>54,0%</b>	<b>15.081</b>	<b>38,8%</b>
Total ingresos operacionales	<b>54.610</b>	<b>100</b>	<b>38.856</b>	<b>100</b>

Comentarios:

- El único ingreso de explotación está dado por los ingresos por docencia.
- Se explica que durante el año 2006 los ingresos provenientes del CEIA son mayores a los ingresos por docencia, porque la entidad inició su actividad formativa en la zona mediante la educación de adultos.

**ii) Becas y otros apoyos (Nº alumnos)**

Nº alumnos becados	Carrera	Tipo Beca	Beneficios
9	TNS Enfermería	DAEL <sup>6</sup>	Cubre 90% de Arancel y Matrícula

<sup>2</sup> Fuente: CFT PROFASOC.

<sup>3</sup> A junio de 2007.

<sup>4</sup> Fuente: CFT PROFASOC.

<sup>5</sup> A junio de 2007.

2	TNS Enfermería	CEIA	Cubre 50% de Arancel
2	TNS Enfermería	PROFASOC	Cubre 50% de Arancel
1	Administración de Empresas	Valech	Cubre 100% de Arancel y Matrícula

Comentarios:

- El 14,9% de los alumnos de la institución goza de beca. Conforme lo informa la entidad, dada la carencia de recursos, demanda algún tipo de beneficios cerca del 80% de la matrícula.

### c. Comportamiento de la morosidad.

La entidad informó por escrito que un 3,5% de los alumnos mantiene algún nivel de morosidad con el Centro. Conforme a reciente encuesta realizada por la institución, el 95% de los estudiantes tiene plena claridad respecto del cumplimiento de sus compromisos financieros para con el Centro. No obstante lo anterior, el Asesor y Encargado de Finanzas de la institución informó a la Comisión que aproximadamente un 26% de los estudiantes mantiene deudas con el Centro. A entender de la Comisión, favorecería dicho retraso en el pago de los aranceles el actual sistema de cobro que la institución se ha dado.

El vencimiento de los aranceles están pactados con fecha 30 de cada mes. Luego de 8 días de gracia otorgados por la institución, se aplica un interés diario por día de retraso, con tasa equivalente al máximo convencional vigente para el período. Los estudiantes con atraso superior a dos aranceles, son citados por la Rectoría para analizar su situación particular y otorgar las facilidades que corresponda.

El estudiante suscribe el compromiso financiero con la institución mediante la firma de un pagaré.

La entidad no ha declarado incobrables a la fecha.

### d. Evolución del patrimonio del CFT.

Con los antecedentes proporcionados por el CFT, algo confusos, es posible registrar lo siguiente:

Ítem	2006
Capital inicial	15.000
Revalorización capital propio	301,4
Utilidades acumuladas <sup>7</sup>	14.104,4
Corrección monetaria	369,5
Retiros efectivos del ejercicio	4.615
<b>Total Patrimonio</b>	<b>25.169,3</b>

Comentarios:

- Transcurrido apenas un ejercicio completo en la gestión de la institución, no es posible referirse a la consolidación del patrimonio. Además, los registros incorporan utilidades acumuladas provenientes de una actividad distinta a la de formación por parte del Centro, como es la Educación de Adultos (CEIA).

<sup>6</sup> Beca otorgada por Fundación Privada.

<sup>7</sup> Fuente: CFT PROFASOC. No es claro en el registro si las utilidades acumuladas consideran la utilidad del ejercicio.

Además, la entidad no informa si dentro de las utilidades acumuladas ha incorporado el resultado del ejercicio. De no ser así, correspondería hacerlo.

**e. Endeudamiento de la institución<sup>8</sup>.**

El Centro informa de una deuda de largo plazo contraída a inicios del año 2006, cuyo comportamiento a mayo de 2007 es el siguiente:

Pasivo de largo plazo: M\$ 18.594,2  
 Pasivo de largo plazo insoluto: M\$ 13.003,9  
 Intereses por pagar de largo plazo: M\$ 5.590,4

**f. Análisis de los Estados de Resultado de cada ejercicio<sup>9</sup>.**

i) Resultados del CFT (M\$)

Ítem	2006	2007
<b>Ingresos de explotación</b>	<b>25.133</b>	<b>23.775</b>
Remuneraciones		(6.868)
Honorarios		(6.719)
Arriendo		(750)
Otros		(272)
<b>Costos de Explotación</b>	<b>(16.662)</b>	<b>(14.609)</b>
Gastos de Administración y Ventas	(4.628)	(3.281)
<b>Resultado Operacional</b>	<b>3.843</b>	<b>5.884</b>
Resultado No Operacional	(1.646)	--
<b>Resultado Ejercicio</b>	<b>2.197</b>	<b>5.884</b>

ii) Resultados del CEIA (M\$)

Ítem	2006	2007
<b>Ingresos de explotación</b>	<b>29.477</b>	<b>15.081</b>
Remuneraciones		(7.617)
Arriendo		(750)
Otros		(325)
<b>Costos de Explotación</b>	<b>(23.365)</b>	<b>(8.692)</b>
Gastos de Administración y Ventas	(3.930)	(4.392)
<b>Resultado Operacional</b>	<b>2.182</b>	<b>1.997</b>
Resultado No Operacional	(1.737)	
<b>Resultado Ejercicio</b>	<b>445</b>	<b>1.997</b>

iii) Resultados Consolidados (M\$)

Ítem	2006	2007
<b>Resultado Ejercicio</b>	<b>2.642</b>	<b>7.881</b>

Comentarios:

- Para el año 2006 la institución entrega Estados de Resultado para los dos negocios que operan en la Sociedad (CFT y CEIA) en el mismo inmueble. Sin

<sup>8</sup> Fuente: CFT PROFASOC.

<sup>9</sup> Fuente: CFT PROFASOC. Para el año 2007 se considera la proyección al mes de junio proporcionada por la institución.

embargo, dicha información presenta las siguientes carencias y dificultades para su análisis:

- No se explicitan los costos de explotación de ambos negocios. Por ello, no es posible conocer cuáles son los conceptos de gasto incorporados en uno y otro negocio. Tampoco es posible conocer cual fue la práctica de prorrateo de gastos considerada entre los dos negocios.
- El monto de gastos financieros se replica en ambos Estados de Resultado. No es posible saber si se trata de un error o si lo que se ha realizado es una división por partes iguales del total de dichos gastos.
- El Balance General de la Sociedad no es explícito en la separación por Centros de Costo entre ambos negocios.
- Para el año 2007 (junio) la entidad entrega información detallada de los Costos de Explotación y de los Gastos de Administración y Ventas. Con ello es posible señalar que a dicha fecha las mayores partidas de gasto están conformadas por remuneraciones y honorarios.
- No es posible opinar sobre las utilidades proyectadas a junio de 2007, toda vez que no están incorporados aún los gastos financieros que sólo por concepto del servicio de la deuda de largo plazo de la entidad alcanza a la suma de M\$4.649. Con este último antecedente, de mantenerse el Resultado Operacional, el Resultado del Ejercicio del Centro en el año 2007 sería exiguo. En cualquier caso, los ingresos y gastos de explotación del Centro a junio de 2007 sugieren que la entidad no tiene problemas para cubrir con dichos ingresos los gastos generados por la docencia.

**Aspecto 2:                    Uso de recursos.**

**g. Porcentaje de ingresos destinados a financiar las principales partidas de gastos del CFT.**

<b>Ítem</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
<b>Ingresos por docencia (M\$)</b>	<b>25.133</b>	<b>23.775</b>
Remuneraciones docencia		28,9%
Honorarios docencia		28,3%
<b>Ingresos por el CEIA (M\$)</b>	<b>29.477</b>	<b>15.081</b>
Remuneraciones		50,5%

Comentarios:

- Los ingresos por docencia cubren satisfactoriamente los costos de la docencia, tanto en el Centro como en el CEIA.

**h. Participación porcentual de los diferentes ítems en la estructura de gastos y**

**i. Evolución de los porcentajes destinados a las distintas partidas de gasto.**

<b>Ítem</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
Costos de Explotación	16.662	14.609
Gastos de Administración y	4.628	3.281

Ventas		
<b>Total Gastos Operacionales</b>	<b>21.290</b>	<b>17.890</b>
Remuneraciones docencia		38,4%
Honorarios docencia		37,6%

Comentarios:

- Las remuneraciones y honorarios constituyen el principal ítem en la estructura de gastos.

### **Aspecto 3: Otros temas relacionados**

#### **j. Registros contables del Centro: sistemas computacionales, en línea, manuales, etc.**

La contabilidad es llevada y desarrollada por un profesional externo a la institución, conforme a los antecedentes que la entidad le proporciona.

#### **k. Existencia de separación contable de la capacitación respecto de las actividades de docencia propias del Centro.**

Según los registros revisados, la contabilidad se realiza considerando centros de costos (docencia y CEIA), pero es una contabilidad única.

#### **l. Relación con empresas relacionadas, aportes y retiros de los socios.**

La institución no está relacionada con otras empresas ni financiera ni tributariamente.

#### **m. Política de retiros de los socios.**

La política de retiros y participación, tanto de las utilidades como de las pérdidas contables, están especificadas en los instrumentos jurídicos constitutivos de la Sociedad y corresponde a un 50% según el pacto social.

#### **Detalle de Retiros de los Socios (M\$)<sup>10</sup>**

<b>Socia</b>	<b>2006</b>
Hortensia Leal Negroni	2.307,5
Juana Patricia Silva Rojas	2.307,5
<b>Total Retiros</b>	<b>4.615</b>

### **Criterio VI. INFRAESTRUCTURA FISICA Y EQUIPAMIENTO.**

Existe un contrato de arrendamiento de la infraestructura que ocupa el Centro que data de Enero de 2002 y que se renueva por períodos anuales automáticamente. Las 3 aulas – con capacidad para 40, 35 y 10 estudiantes, respectivamente- tienen luz natural y

<sup>10</sup> Fuente: CFT PROFASOC.

artificial y ventilación adecuada. Actualmente existen nuevos servicios higiénicos recientemente construidos que pronto estarán en uso.

Sin embargo, la infraestructura física existente es insuficiente para el adecuado ejercicio de la docencia. Precisamente tal carencia de dependencias impulsó la decisión de tener la biblioteca del Centro fuera de las dependencias institucionales. En esta materia no está cumpliendo el Centro con los compromisos establecidos al momento de la aprobación del proyecto. Además, la infraestructura institucional no tiene señalética y sólo un extintor está operativo, lo que resulta altamente peligroso considerando que toda la dependencia es de madera.

La institución, junto con reconocer estas carencias, extendió un documento – compromiso referido a superar el problema de la carencia de infraestructura física durante el primer trimestre de 2008.

En dicho documento, la institución informa de las diversas alternativas que enfrenta para decidir sobre su futuro, todas las cuales suponen una opción distinta de inversión en infraestructura, a saber:

- i. Trasladar la sede a La Unión, lo que supondrá arrendar o invertir en construcción de infraestructura;
- ii. Aspirar y esforzarse en el posicionamiento del Centro en Río Bueno y ampliar la propiedad actual, expandiéndose hacia una propiedad aledaña que se encuentra en venta;
- iii. Reubicar el Centro en otro sector de Río Bueno, cercano al Hospital de Río Bueno, como parte de un proyecto de creación de una zona de centros de estudios superiores que podría llevarse a cabo en la ciudad; y
- iv. Ampliar el local actual, con dos salas de clases y un casino.

La dependencia actual cuenta con las autorizaciones pertinentes para funcionar como centro educacional, es decir, la autorización sanitaria correspondiente y la patente municipal al día.

La Comisión observa que en lo que respecta a material audiovisual, se satisface las necesidades de la docencia con la actual matrícula.

No fue evidente para la Comisión observar que la conservación de la documentación académica está a resguardo, como tampoco conocer sistemas de respaldo, salvo computacionales, que contengan información relevante.

También existe un convenio temporal de arrendamiento entre el Centro y el Hospital de Río Bueno por la sala que es destinada a Biblioteca. Por parte del Hospital quien suscribe el convenio –que data del 01 de agosto de 2007- es su Director, quien es el actual Rector del Centro. Respecto de la Biblioteca, no existe un plan de desarrollo específico, denotando con ello una falta de valoración del aporte de este servicio al proceso de enseñanza – aprendizaje. No hay evidencia de suscripción a revistas técnicas y la carencia bibliográfica ya mencionada es evidente. Tampoco cuenta con autorización del Mineduc para funcionar en este local.

### **III. EVALUACIÓN DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL PROYECTO INSTITUCIONAL PRESENTADO AL MINISTERIO DE EDUCACIÓN**

En el Proyecto de Desarrollo Institucional presentado por la institución al Ministerio de Educación, fueron establecidas determinadas metas cuyo logro supone la realización, por parte del Centro, de actividades en el corto, mediano y largo plazo. En esta primera visita de verificación se informa sobre el nivel de cumplimiento de compromisos de corto plazo que la entidad asumió y que la Comisión entiende como relevantes, para los cuales se ha considerado, a partir de la revisión de los antecedentes entregados por el Centro, más aquellos recabados durante la reciente visita de verificación, que el Centro **no ha dado cumplimiento** a los siguientes compromisos de corto plazo:

<b>Meta de corto plazo relevante</b>	<b>Evaluación</b>
Disponer de todos los recursos comprometidos en la etapa de puesta en marcha y evaluar nuevos requerimientos para su implementación.	La institución presenta importantes carencias en infraestructura física, sobre las cuales existió compromiso de construcción y mejoramiento al aprobar el proyecto en el Mineduc.
Contar con mecanismos permanentes para la retroalimentación y mejora de las instancias pedagógicas y administrativas.	En general el Centro presenta carencias en la existencia y aplicación de mecanismos de supervisión del ejercicio de la docencia y de funciones administrativas de apoyo a la docencia.
Aplicación sistemática de instrumentos de evaluación adecuados.	Las evaluaciones no siempre se realizan conforme a instrumentos que resulten válidos y confiables. Además, no se planifican las evaluaciones según normas institucionales, sino que cada profesor fija un número de preguntas y temas conforme a su parecer. Posteriormente las pruebas no son analizadas. Asimismo, aún no se observa la realización de tareas dirigidas a la elaboración de un banco de ítems y preguntas.
Disponer de una oferta de perfeccionamiento interno y externo para los docentes.	La entidad no ha realizado actividades de perfeccionamiento docente, ni cuenta con una política referida al tema. Las necesidades de perfeccionamiento no han sido detectadas y no existe un plan debidamente establecido para la detección, programación y desarrollo.
Realizar acciones remediales a los estudiantes, en las áreas detectadas como débiles en sus aprendizajes, en tiempo complementario.	No existen instancias formales (planificadas y evaluadas) tendientes a promover la nivelación de conocimientos de los alumnos que ingresan al Centro, ni acciones remediales institucionalizadas para casos de bajos rendimientos académicos.
Establecer un Manual de Descripción de Cargos, con roles y funciones del personal y un reglamento interno de funcionamiento.	La no existencia de parámetros establecidos de asignación de funciones y responsabilidades, especialmente en el equipo directivo de la institución, generan problemas en la dirección docente y en la proyección estratégica de la entidad.
Definir una política de recursos humanos tendiente a crear una carrera docente, en que confluyan políticas,	La institución aún no posee políticas y procedimientos claros e integrados para la administración de recursos humanos, principalmente en el proceso de selección, perfeccionamiento, evaluación, remuneraciones y desarrollo del personal docente

perfiles, criterios, procedimientos, incentivos y promociones.	de la institución.
Lograr una tasa de deserción por carrera igual o inferior al 10% anual.	La tasa de deserción actual supera con creces lo propuesto y la institución no ha implementado acciones de retención.
Fijar políticas de presupuesto claras y consistentes que permitan cumplir con todos los requerimientos económicos y de proyección del Centro.	La institución no trabaja sobre la base de presupuestos de caja ni de inversiones, entre otros, acción que le obligaría a planificar actividades que tienen directa relación con el desarrollo del Centro y que le permitiría evaluar el nivel de cumplimiento de su Proyecto de Desarrollo Institucional. En general, la entidad utiliza en su gestión preferentemente planes de corto plazo, algunos de carácter informal, lo que dificulta verificar el grado de cumplimiento y el seguimiento de ellos. El proceso de toma de decisiones tiene las mismas características. Tampoco tiene un sistema computarizado de gestión a través del cual se pueda obtener información académica y administrativa relevante en forma oportuna.
Disponer de instalaciones educativas funcionales a los propósitos de la oferta educativa del Centro. Específicamente, en el corto plazo remodelar el inmueble, acorde al desarrollo institucional y las necesidades generadas por las carreras.	La infraestructura física existente es insuficiente para el adecuado ejercicio de la docencia. Precisamente tal carencia de dependencias impulsó la decisión de tener la Biblioteca del Centro fuera de las dependencias institucionales, sin que se haya autorizado esta situación por parte del Ministerio de Educación. Además, la infraestructura institucional no tiene señalética y sólo un extintor está operativo, lo que resulta altamente peligroso considerando que toda la dependencia es de madera. La institución, junto con reconocer estas carencias, extendió un documento – compromiso referido a superar el problema de la infraestructura física durante el primer trimestre de 2008. En dicho documento, la institución informa de las diversas alternativas que enfrenta para decidir sobre su futuro, todas las cuales suponen una opción distinta de inversión en infraestructura, a saber: i. Trasladar la sede a La Unión, lo que supondrá arrendar o invertir en construcción de infraestructura; ii. Aspirar y esforzarse en el posicionamiento del Centro en Río Bueno y ampliar la propiedad actual, expandiéndose hacia una propiedad aledaña que se encuentra en venta; iii. Reubicar el Centro en otro sector de Río Bueno, cercano al Hospital de Río Bueno, como parte de un proyecto de creación de una zona de centros de estudios superiores que podría llevarse a cabo en la ciudad; y iv. Ampliar el local actual, con dos salas de clases y un casino.
Adquirir el equipamiento comprometido en la Sala de Demostraciones.	La Sala de Demostraciones, si bien en términos generales resulta adecuada, no se ha organizado para incluir claramente dos ambientes de simulación: Hospital y APS por un lado y Vacunatorio, por otro. Además, aún no cuenta con simulador para inyectables y resucitación. Carece de mostrarios suficientes a la vista, de hojas de registros actualizados y de carro de paro
Actualizar y completar material bibliográfico con libros, leyes y reglamentos en conformidad a lo exigido en los programas de asignaturas de las carreras.	La Biblioteca del Centro está fuera de la infraestructura institucional; se encuentra situada dentro del Hospital de Río Bueno, en una dependencia que el Centro arrienda. Además, no cuenta con la bibliografía señalada en los programas de asignatura en biología, microbiología, relaciones humanas, promoción de salud, obstetricia y puericultura, salud rural y rol laboral. De igual forma, no posee ejemplares actualizados de

	<p>normas y programas ministeriales de salud. El servicio de préstamos a domicilio de libros está reducido a los fines de semana.</p> <p>No es explícita la existencia de un plan de inversiones que permita cubrir a lo menos la bibliografía obligatoria contemplada en los programas de asignatura y actualizar aquella bibliografía no adecuada.</p>
Proteger y asegurar la infraestructura y equipamiento.	La infraestructura institucional no tiene señalética y sólo un extintor está operativo, lo que resulta altamente peligroso considerando que toda la dependencia es de madera.

Se considera que los siguientes compromisos de corto plazo asumidos por el Centro **han sido cumplidos de manera parcial:**

<b>Meta de corto plazo relevante</b>	<b>Evaluación</b>
Implementar un sistema de autoevaluación permanente y participativo de todos los estamentos que conforman el Centro, remediando las deficiencias en forma oportuna.	La institución realizó un proceso de autoevaluación institucional para cumplir con exigencia del Ministerio de Educación, pero pareciera que la entidad aún no ha internalizado tal acción como un proceso institucionalizado y permanente, que contribuya a poner en funcionamiento un sistema autorregulado. Respecto del Informe de Autoevaluación, la Comisión lo considera poco representativo de la realidad de la institución.
Consolidar un cuerpo académico de alta calidad y eficiencia docente.	El Centro aplica encuestas a estudiantes respecto del desempeño de los docentes e informa a estos últimos del resultado de dichas encuestas. Sin embargo, no es evidente la existencia de otros instrumentos de evaluación docente, regulados e institucionalizados.
Proveer a los docentes del Centro de recursos metodológicos, asesorías técnicas, salas equipadas y laboratorios para el adecuado ejercicio de la docencia	Si bien el Centro tiene convenios con instituciones que favorecen el ejercicio de la práctica laboral de los alumnos, los campos clínicos del área hospitalaria son adecuados y posee recursos audiovisuales de apoyo a la docencia suficientes conforme a la matrícula actual, no existe un plan institucional de acciones de perfeccionamiento docente. Aún no se han detectado las necesidades de perfeccionamiento de los docentes ni tampoco se han realizado jornadas de reflexión e interacción en materias metodológicas, curriculares y de apertura a nuevas necesidades del mundo laboral. Respecto de la infraestructura destinada a la docencia directa y como apoyo a la misma, existe carencias en la Sala de Demostraciones y en la Biblioteca. A esto último se suma el hecho de que los docentes no fomentan la necesaria práctica del uso de la biblioteca por parte de los alumnos
Posicionar al Centro como una opción válida y confiable para egresados de enseñanza media y trabajadores, prestando una oferta educacional y de capacitación coherente con la misión propuesta.	Aunque actores relevantes de la comunidad conocen y valorizan la existencia del Centro en la comuna, la difusión de la entidad parece insuficiente para conseguir un pronto posicionamiento en la comunidad toda.
Disponer de equipos de trabajo idóneos, con mística institucional y conocimientos específicos de las tareas que debe ejecutar para que el	El Centro cuenta con un equipo docente idóneo y comprometido. También la entidad declara reclutar a los docentes para determinadas asignaturas conforme a determinados perfiles. Sin embargo, no se evidencian explícitos dichos perfiles. El personal administrativo también se observa comprometido con

estudiantado reciba una educación de calidad.	la tarea. No obstante ello, las personas que realizan la tarea de apoyo y atención en Biblioteca no cuentan con la formación ni con la capacitación adecuada.
Establecer el programa de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, para fomentar la realización de actividades extraprogramáticas.	Si bien la entidad aún no ha estructurado una Dirección de Asuntos Estudiantiles, ha realizado diversas actividades extraprogramáticas, principalmente de índole recreativa, aunque ha programado charlas de especialistas tanto fuera como dentro de sus aulas.

**Se considera que el CFT ha dado cumplimiento a los siguientes compromisos de corto plazo:**

<b>Metas</b>	<b>Evaluación</b>
Disponer de campos de práctica adecuados, coordinados y supervisados para todos los alumnos.	El Centro tiene convenios con instituciones que favorecen el ejercicio de la práctica laboral de todos los alumnos, los campos clínicos del área hospitalaria son adecuados y posee recursos audiovisuales de apoyo a la docencia suficientes conforme a la matrícula actual.
Diagnosticar el nivel de satisfacción, tanto de los estudiantes del CFT como de la fuente empleadora de los estudiantes en práctica laboral.	El Centro ha realizado encuestas a los alumnos como a las entidades donde estos realizan práctica laboral, obteniendo en ambas instancias respuestas positivas.

#### **IV. CONCLUSIONES**

##### **IV.1 FORTALEZAS**

1. La institución presta el único servicio de educación superior en la provincia de Ranco y comuna de Río Bueno, cuya población mayoritariamente es de bajos ingresos, lo que hace de esta tarea una labor con importante valor social, al constituir la única oferta académica de Educación Técnica de Nivel Superior para los jóvenes que egresan de la Enseñanza Media. Actores relevantes de la comunidad reconocen aquello.
2. El Centro, surge como iniciativa de un grupo de Profesionales de Educación y Salud, residentes del lugar y algunos oriundos de la zona, motivados por impulsar el desarrollo regional. Sus representantes legales y el Rector tienen capacidad de vincularse con autoridades, personas clave y distintos tipos de organizaciones en la región. Se suma a ello el espíritu de contribuir a su región de estos profesionales.
3. En el Centro se observa un buen clima organizacional y un ambiente de interrelaciones personales grato.
4. Existe congruencia entre lo que persigue el Centro y la formación que imparte en las Carreras.
5. El Centro tiene convenios con instituciones que favorecen el ejercicio de la práctica laboral de los alumnos, los campos clínicos son adecuados y posee recursos audiovisuales de apoyo a la docencia suficientes conforme a la matrícula actual.

6. Dado su aún reciente inicio de actividades como Centro de Formación Técnica, el hecho de que tenga la institución a 14 alumnos becados con importantes beneficios otorgados por diversas instituciones y también por el propio Centro, refleja el interés de la entidad por favorecer el ingreso a estudiantes con precariedad económica.
7. La institución cuenta con un equipo docente idóneo y comprometido, que aprecia a los estudiantes y que se declara satisfecho con la organización, tanto por el clima organizacional como por la comunicación interna y remuneraciones que perciben, que se cancelan oportunamente y a un valor hora superior al que paga el mercado.
8. La matrícula que tiene el Centro permite a la entidad financiar los gastos derivados de la docencia.
9. La jefatura de la carrera de Técnico de Nivel Superior en Enfermería es servida por una profesional Enfermera de amplia trayectoria clínica y profesional (Enfermera Coordinadora del hospital de Río Bueno), con experiencia en docencia superior.
10. Cabe resaltar como muy competentes en sus áreas profesionales al docente de Microbiología -Tecnólogo Médico de vasta experiencia clínica- y a la docente que supervisa a los estudiantes en Atención Primaria en Lago Ranco -Enfermera- que se expresa con claridad y dominio sobre Atención Primaria, Salud Rural y relación con los estudiantes.
11. Según una reciente encuesta realizada por la entidad, el 92% de los estudiantes expresa sentirse a gusto en el Centro y satisfechos con la enseñanza que reciben, valoran la relación que mantienen con sus profesores, no tienen quejas hacia la institución y aprecian la labor y el rol que cumplirán como técnicos.
12. Existe una buena relación entre los alumnos, profesores, jefes de carrera y la dirección académica de la Institución.
13. El Centro ha promovido la realización de actividades extraprogramáticas, por ejemplo, la celebración del Día del Centro, con diversas actividades recreativas. También el Centro participa en la Semana de Río Bueno promovida por el municipio local.
14. Con los antecedentes proporcionados por la entidad, es posible sostener que los ingresos y gastos de explotación del Centro -a junio de 2007- sugieren que la entidad no tiene problemas para cubrir con dichos ingresos los gastos generados por la docencia.
15. Existe un contrato de arrendamiento de la infraestructura que ocupa el Centro que data de Enero de 2002 y que se renueva por períodos anuales automáticamente, lo que permite asegurar la continuidad en el uso de dicha infraestructura por parte del Centro.

## **IV.2 DEBILIDADES**

1. La modificación de la sociedad no fue oportunamente oficializada por el Ministerio de educación. Tampoco se ha autorizado el funcionamiento de la Biblioteca en un recinto separado del CFT.
2. Aunque la difusión que el Centro realiza sobre su oferta académica -mediante radioemisoras, periódicos, charlas en Liceos, página en Internet y folletería diversas- es clara y realista, no ha conseguido el efecto de posicionar a la institución en la comunidad local. Tampoco ello ha conseguido el efecto de incrementar su matrícula en las dos carreras que ofrece. La entidad no tuvo un segundo ingreso de nuevos alumnos para la carrera de Administración de Empresas, haciendo depender su viabilidad únicamente de la carrera de TNS en Enfermería.
3. El Centro aún no ha internalizado la autoevaluación como un proceso institucionalizado y permanente, que contribuye a poner en funcionamiento un sistema autorregulado cuyo desarrollo debe ser planificado, permanente y participativo. El cumplimiento del proyecto institucional muestra un retraso importante respecto a los plazos y metas establecidos.
4. El equipo directivo del Centro no ha institucionalizado suficientemente la planificación en su proceso de gestión académica y administrativa. No tiene aún la entidad un plan o política de inversiones orientada al desarrollo institucional. Tampoco utiliza el presupuesto de caja anual como una práctica de gestión administrativa y financiera.
5. La institución no ha implementado aún un plan institucional de acciones de nivelación y remediales que considere conductas de entrada y análisis del rendimiento alcanzado por los alumnos en su proceso formativo, sino que acciones aisladas fruto de la creatividad y compromiso de los docentes.
6. La Sala de Demostraciones, si bien en términos generales resulta adecuada, no se ha organizado como para incluir claramente dos ambientes de simulación: Hospital y APS, con Vacunatorio. Además, presenta algunas carencias como simulador para inyectables y resucitación, mostrarios a la vista, hojas de registros actualizados y carro de paro.
7. La Biblioteca del Centro está fuera de las dependencias de la institución y, como ya se informó, no ha sido autorizada por este Ministerio para funcionar allí. Específicamente, está dentro del Hospital de Río Bueno, en una dependencia que el Centro arrienda y además no cuenta con la bibliografía señalada en los programas de asignatura en Biología, Microbiología, Relaciones Humanas, Promoción de Salud, Obstetricia y Puericultura, Salud Rural y Rol Laboral. De igual forma, no posee ejemplares actualizados de normas y programas ministeriales de salud. El servicio de préstamo de libros a domicilio se limita por el número de ejemplares disponibles. El personal que presta funciones en la Biblioteca no cumple el perfil, aunque ha ido aprendiendo. A ello se suma el hecho de que los docentes no fomentan la necesaria práctica del uso de la Biblioteca por parte de los alumnos y que no hay un plan de desarrollo específico, denotando con ello una falta de valoración del aporte de este servicio al proceso de enseñanza – aprendizaje.

8. El tiempo asignado a la jefatura de la carrera de Técnico de Nivel Superior en Enfermería es insuficiente para la adecuada realización de las responsabilidades asociadas.
9. Los libros de clases tienen un diseño poco práctico y en el segundo semestre por retraso en su impresión no se encuentran disponibles, los registros son incompletos y su manejo y control no son sistemáticos.
10. Las evaluaciones no siempre se realizan conforme a instrumentos que resulten válidos y confiables. Asimismo, aún no se observa la realización de tareas dirigidas a la elaboración de un banco de ítems y preguntas.
11. No se observa una adecuada planificación, ni supervisión desde la jefatura de la carrera de Administración de Empresas.
12. La institución no tiene un plan de perfeccionamiento y actualización de los docentes. Dado el interés que manifiestan durante la visita, puede anticiparse que de acceder a planes de perfeccionamiento -en pedagogía de nivel superior y actualización periódica en sus áreas profesionales, por ejemplo- en corto tiempo se ajustarían a los perfiles requeridos.
13. La gestión de planificación y supervisión de la docencia se percibe débil y poco estructurada. Los procesos y sus registros quedan en ocasiones al criterio personal; el monitoreo y control aparecen un tanto lejanos o bien no se ejercen en la línea correcta, según normas y criterios establecidos.
14. Los estudiantes no poseen un suficiente conocimiento de las normas contenidas en el Reglamento Académico ni tampoco de la Misión de la institución; no obstante reconocen que la entidad les entregó dicha información oportunamente.
15. Existen registros incompletos de documentación de estudiantes. Las carpetas no incluyen las respectivas Licencias de Enseñanza Media.
16. Ausencia de registros y errores en los realizados, no permiten respaldar el cumplimiento de normas contenidas en el Reglamento Académico.
17. El Centro carece de sistemas de información necesarios para proporcionar información adecuada y en forma oportuna, con determinados indicadores de gestión definidos explícitamente por y para la institución.
18. Se percibe un estilo de dirección "a distancia" que no permite cautelar los procesos oportuna y eficazmente.
19. Respecto de la magnitud de la deserción, existe diferencia entre lo que informa por escrito la institución y lo manifestado a la Comisión el Asesor y Encargado de Finanzas del Centro.
20. Los informes financieros y contables generados por la institución son poco explícitos y no consideran -o no permiten apreciar- una debida separación entre los dos negocios (CFT y CEIA).

21. No fue evidente para la Comisión observar que la conservación de la documentación académica está a resguardo, como tampoco conocer sistemas de respaldo, salvo computacionales, que contengan información relevante.

## **V. REQUERIMIENTOS**

De los antecedentes expuestos se fundamentan los siguientes requerimientos, los que se encuentran ordenados de acuerdo a los plazos en que deberán ser cumplidos por la institución:

V.1 Para atender en un plazo que no supere el año académico 2008:

1. Acelerar la toma de decisiones necesaria para la proyección futura del Centro y, en consecuencia, planificar y efectuar las inversiones necesarias, especialmente en infraestructura física, que permitan superar la actual situación del Centro y posibiliten recibir a una mayor matrícula de estudiantes.
2. Presentar un plan de organización e inversiones de 2008 a 2010 para dotar a la Sala de Demostraciones de ambientes de simulación: Hospital y APS, con Vacunatorio. Además, equiparla con simulador para inyectables y resucitación, mostrarios suficientes a la vista, hojas de registros actualizados y carro de paro.
3. Desarrollar un sistema informatizado de apoyo administrativo y docente que genere indicadores de gestión que orienten el proceso de toma de decisiones.
4. Elaborar presupuestos anuales, sistemas de administración presupuestaria y de proyección financiera que permitan evaluar la marcha económica del Centro.
5. Capacitar a los docentes en la importancia, finalidad y sentido del libro de clases, comprometiéndolos en su uso adecuado.
6. Mejorar los sistemas de planificación y control académico con el propósito de asegurar que los contenidos y actividades curriculares se realicen y registren en los libros de clases.
7. Elaborar un plan de desarrollo de biblioteca que:
  - Regularice su ubicación.
  - Contemple los recursos destinados a la adquisición de la bibliografía obligatoria y a su actualización.
  - Establezca un sistema de participación de los docentes en la designación de títulos y capacite al personal a cargo.
  - Comprometa a los docentes en la valoración de este recurso docente y signifique la estimulación de los estudiantes para su consulta y aplicación.
8. Completar la documentación de los estudiantes.
9. Corregir el registro de la información financiera y contable, de forma tal que se expliciten en ella todas las partidas de gastos e ingresos y que considere una debida separación entre los dos negocios (CFT y CEIA).

10. Aumentar el número de horas de contrato a la Jefe de Carrera de Técnico de Nivel Superior en Enfermería.
11. Hacer una difusión efectiva a los estudiantes sobre aspectos fundamentales contenidos en el Reglamento Académico, así como de la Misión del Centro.

V.2 Para atender en un plazo que no supere el año académico 2009:

12. Establecer mecanismos de evaluación del cumplimiento del PDI.
13. Propiciar el empleo institucionalizado de mecanismos de nivelación y remediales para aquellos estudiantes que ingresan con condiciones académicas deficitarias.
14. Estructurar políticas de perfeccionamiento docente con metas claras y evaluables, tanto en aspectos pedagógicos como metodológicos de manera de poder privilegiar en la selección de los mismos sus competencias por sobre otro tipo de consideraciones.
15. Fortalecer las estrategias de posicionamiento del Centro en la comunidad y de difusión de la institución para incrementar la matrícula, a fin de asegurar la viabilidad financiera de la institución y dar cumplimiento a una de las metas establecidas en el Proyecto de Desarrollo Institucional.

V.3 Para atender en un plazo que no supere el año académico 2010:

16. Establecer un proceso de autoevaluación permanente destinado a orientar el desarrollo institucional del Centro, con procedimientos formales y que asegure la participación de todos los estamentos institucionales.
17. Definir una política de recursos humanos tendiente a crear una carrera docente, en que confluyan políticas, perfiles, criterios, procedimientos, incentivos y promociones.
18. Contar con sistemas de seguridad y respaldo para resguardar los documentos oficiales del Centro.
19. Elaborar manuales de operación y procedimientos que faciliten la gestión institucional.
20. Contar con un servicio de casero que satisfaga los requerimientos de un número importante de estudiantes que provienen de localidades apartadas del Centro.