

INFORME DE EVALUACIÓN EXTERNA
INSTITUTO PROFESIONAL ESCUELA DE CONTADORES DE SANTIAGO (ECAS)

Integrantes Comité de Pares

Alejandra Gaete

Héctor Grisolia

María Irigoín

Pedro Johansen (Presidente)

Julio de 2014

INFORME DE EVALUACIÓN EXTERNA

INSTITUTO PROFESIONAL ESCUELA DE CONTADORES DE SANTIAGO (ECAS)

I. DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN

El Instituto Profesional Escuela de Contadores Auditores de Santiago (ECAS) fue fundado el 12 de enero de 1982 con el único objetivo de dictar la carrera de Contador Auditor y en Santiago.

Entre 1982 y 1988 tuvo como entidades examinadoras, sucesivamente, a la Universidad Católica de Valparaíso, la Universidad Arturo Prat de Iquique y la Universidad de La Frontera. En 1989, ECAS es autorizada por el MINEDUC para otorgar el título de contador auditor. Entre los años 2006 y 2008, la institución llevó a cabo su primer proceso de autoevaluación a fin de obtener su autonomía la que le fue concedida por el Consejo Superior de Educación el 2 de julio de 2009.

En enero 2010 obtiene la acreditación de la carrera por cuatro años por la agencia acreditadora Acredita CI y durante ese mismo año se desarrolló el proceso de acreditación institucional, logrando la acreditación por cuatro años. En el año 2014 se acredita nuevamente la carrera de Contador Auditor con la agencia AcreditAcción por el término de siete años.

Actualmente, la Casa Central del IP está ubicada en Providencia 2640, con el apoyo de un edificio situado en Hernando de Aguirre 159 que amplía su capacidad de salas, laboratorios y biblioteca.

II. PROCESO DE EVALUACIÓN INTERNA

Los principales encargados de desarrollar el proceso de Evaluación Interna fueron la Sra. María Luisa Toro, Directora de Aseguramiento de la Calidad, y la Sra. Alicia Navarro, Directora Académica. El Comité de Autoevaluación que fue el responsable institucional, funcionó regularmente una vez al mes, analizando la información o aspectos relevantes producto de la autoevaluación permanente como, por ejemplo Modelo Educativo, instrumentos de Autoevaluación e indicadores, perfil de egreso, revisión del plan de estudio, entre otros (anexo N° 28 del Informe de Autoevaluación) y estuvo integrado por el rector, el prorector, la directora académica, la directora de aseguramiento de la calidad, el director de administración, la coordinadora de relaciones estudiantiles y la directora de admisión.

Respecto al nivel de participación, se estima que ha habido un nivel adecuado, por ejemplo, claustro de profesores, opiniones recogidas mediante encuestas y entrevistas dirigidas a profesores, empleadores, egresados, con una mayor participación de los académicos que de los estudiantes y egresados. Y en cuanto nivel de socialización, se percibe, por la opinión de profesores (claustro), estudiantes y egresados, que ha habido una socialización adecuada del proceso y de sus resultados, apreciándose en los estudiantes un nivel de información menor que en el de los académicos.

En lo relativo a la actitud institucional frente al presente proceso de evaluación interna, este comité estima que el proceso ha sido de mucha utilidad para el IP y que la institución lo ha sabido aprovechar en muy buena forma, por ejemplo, realizando una revisión del plan de estudios, modificaciones en la malla curricular, el programa PADE, apoyo a estudiantes, así como también ha demostrado una capacidad de aprovechar las lecciones aprendidas de las acreditaciones anteriores de la Institución y de la carrera. Una ayuda muy importante es en este sentido el sistema de aseguramiento de la calidad, con un mecanismo de autoevaluación permanente que está instalado y en funcionamiento, como la Comisión Permanente de Actualización Curricular.

El informe de Autoevaluación es un documento que da una visión bastante completa de lo que es el IP y su funcionamiento, muestra claridad, capacidad autocrítica y capacidad para respaldar los contenidos. Sin embargo, contenía un plan de mejoras bastante débil, en el sentido de que básicamente indicaba acciones a efectuar e indicadores, pero no se definían plazos, responsables y recursos. Al plantearle el tema al Rector, este manifestó que estaba disponible toda la información y se entregó una versión actualizada y muy concreta, con metas e indicadores claros, asignación de responsabilidades y una adecuada asignación de recursos.

Como una nota general, parece necesario agregar respecto al informe de Autoevaluación, que las informaciones que el Comité solicitó en la visita fueron entregadas de inmediato y muy detalladas, explicando el rector que la institución partía de la base de que los pares contaban con la información entregada por el IP en el Informe de Autoevaluación de su carrera, que había pasado por un reciente proceso de acreditación.

Fortaleza

- Clara definición de Misión, Visión y Valores que se reflejan en sus propósitos y en su desarrollo institucional.
- Buena organización y funcionamiento para el proceso de autoevaluación.

III. DESCRIPCIÓN DE LA VISITA

Integraron el Comité de Pares Evaluadores los profesores María Irigoin, Alejandra Gaete, Héctor Grisolia, Par Internacional, y Pedro Johansen como Presidente del Comité.

Como Ministro de Fe y Secretario Técnico de esta visita participó el Sr. Gabriel Aguirre, de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA).

La visita del IP ECAS se realizó entre los días 11,12 y 13 de Junio del año 2014.

Durante la visita, el Comité se reunió con las autoridades colegiadas y con las autoridades unipersonales de la institución, como asimismo con representantes de todos los integrantes de la comunidad institucional.

En el ámbito de las autoridades colegiadas, se reunió con el Consejo Superior y el Consejo Académico y dentro de las reuniones con las diversas unidades hubo oportunidad de conversar sobre la Comisión Permanente de Actualización Curricular y otras Instancias académicas colegiadas. En el ámbito de las autoridades unipersonales hubo reuniones con las siguientes personas: Rector, Prorector, Directora Académica, Directora de Aseguramiento de la Calidad, Director de Administración y Directora de Admisión y sus respectivos equipos. Se sostuvieron, además, importantes reuniones con los docentes de las diversas jerarquías y con los estudiantes diurnos y vespertinos.

En las reuniones con el Consejo Académico y con académicos se pudo constatar su alto nivel académico, su compromiso con el Instituto, y sus vinculaciones con el medio en particular con empresas nacionales e Internacionales de Auditoría y con las asociaciones gremiales, lo que facilita el proceso de actualización en los contenidos de las asignaturas y el empleo de tecnologías.

Las reuniones con los estudiantes permitieron evaluar su alto grado de compromiso con el IP, el orgullo de pertenecer a él y una clara conciencia del nivel de exigencias y de su significado.

Cabe mencionar que prácticamente la totalidad de los estudiantes están trabajando a partir del tercer año y son ampliamente demandados en su medio.

El sistema de Aseguramiento de la Calidad se expresa en la Dirección de Aseguramiento de Calidad que tiene como tarea la aplicación de un sistema de autoevaluación permanente. Las actividades de actualización del perfil profesional y su consecuencia en la malla curricular son desarrolladas por la Comisión Permanente de Actualización Curricular.

La decisión de enfrentar la tarea de Aseguramiento de la Calidad como un sistema de autoevaluación permanente, es el resultado más importante del proceso.

En términos de infraestructura, equipamiento y otros recursos materiales, se recorrieron la Casa Central, situada en Providencia 2640, tercer piso, y la única sede Institucional, que es más bien un anexo ubicado a una distancia muy cercana (Hernando de Aguirre 159). Se conocieron, además algunos espacios en otros pisos del edificio de Providencia 2640, que la ECAS ahora ha arrendado para ampliar sus facilidades de infraestructura.

Se adjunta como anexo el programa de la visita, que se cumplió a cabalidad y contando con una excelente disposición por parte de los organizadores y de todos los participantes en las reuniones.

IV. EVALUACIÓN ÁREA GESTIÓN INSTITUCIONAL

1. MISIÓN Y PROPÓSITOS

a) Misión y Visión

La institución tiene claramente definidos sus propósitos, metas y objetivos, así como los referentes regulatorios de su quehacer (Misión, Visión, Políticas, Reglamentos, Plan Estratégico de Desarrollo, entre otros). Dichos elementos son conocidos por los estamentos directivos y administrativos, docentes y estudiantes y la publicación de su misión y visión están presentes en varios canales (web, paneles e impresos).

b) Propósitos y objetivos Institucionales

El IP ECAS busca entregar la formación teórica y valórica que permita a los egresados desempeñarse adecuadamente en el diagnóstico, el diseño, la construcción, la evaluación, el mantenimiento y la auditoría de sistemas de información y control de la gestión administrativa y financiera de las organizaciones.

La Misión, Visión y Propósitos orientan el proceso de formación que se expresa en el contenido de las asignaturas y su constante revisión, en la selección de sus profesores y en las relaciones con el medio.

El conjunto de misión, visión y objetivos se expresa en el plan de desarrollo estratégico y en los planes de mejoras en los que indican metas y objetivos distribuidos en el tiempo, con responsables, indicadores verificables y recursos asignados.

c) Plan Estratégico: Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2014-2019

El proyecto definido para el período 2014-2019 se cñe a las directrices formuladas en la misión, visión y propósitos institucionales, al compromiso con la calidad y los postulados de excelencia académica y a los principios éticos que sustentan la imagen corporativa.

Principales líneas estratégicas:

Eje 1: Calidad e innovación

Eje 2: Efectividad académica

Eje 3: Estratégico: Gestión eficiente de los recursos

Eje 4: Vinculación con el Medio

El Plan de Desarrollo Estratégico es un instrumento vivo que es utilizado por la dirección y los responsables de los elementos de cada línea estratégica, y se expresa en un plan de mejoras con responsables, metas, plazos y recursos, contando la Dirección de Aseguramiento de la Calidad de un sistema de seguimiento que les permite conocer los avances y desarrollar acciones de monitoreo para evitar atrasos y efectuar los ajustes de calidad que sean necesarios. No obstante, preocupa la modalidad y etapas del proceso de titulación, que pareciera requerir una mayor atención estratégica de parte de ECAS.

El sistema pareciera requerir, además, perfeccionamiento respecto a sistematización y formalización de políticas y procedimientos, especialmente en lo relacionado con las contrataciones y la planificación del uso de los recursos materiales.

Fortalezas y debilidades

Fortalezas

- La claridad y coherencia en la misión, visión y propósitos Institucionales.
- La historia y el posicionamiento de la Institución, que le permite ser un referente importante en la formación de Contadores Auditores.

Debilidades

- Necesidad de mayor sistematización y formalización de políticas y procedimientos.
- Si bien es cierto que la especialización en una carrera se ha mostrado exitosa (historia, reconocimiento, acreditación por siete años), está siempre presente la debilidad típica de esta estrategia ligada a la disminución o extensión de su mercado por razones exógenas.

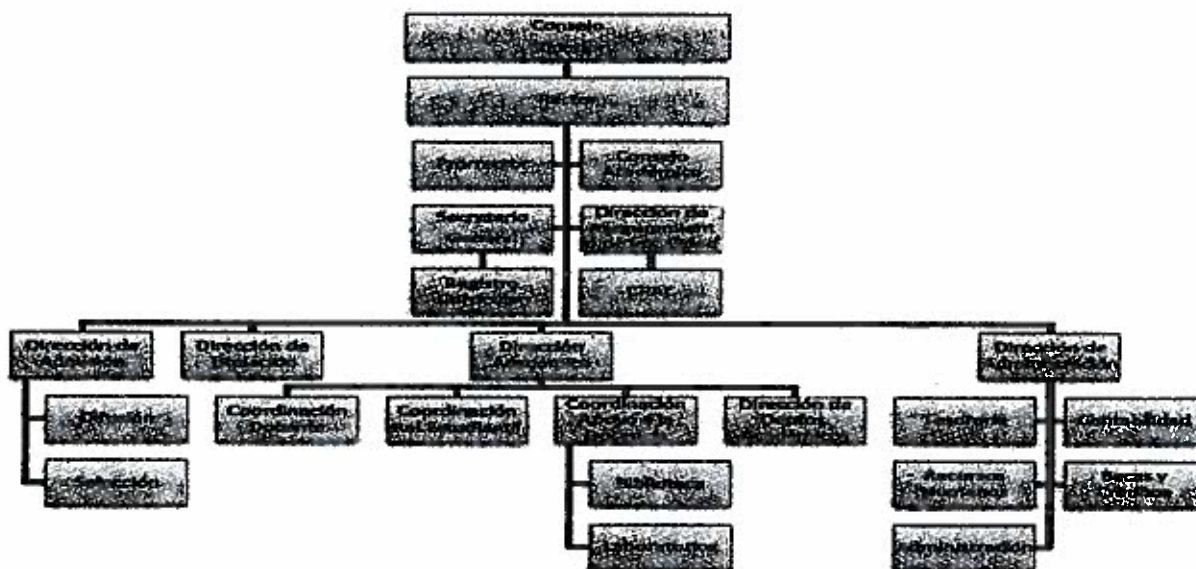
2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SISTEMA DE GOBIERNO

La estructura organizacional está compuesta por cuerpos colegiados y autoridades unipersonales, tal como se aprecia en el organigrama que se adjunta.

En este organigrama cabe destacar el rol del Consejo Superior, que es elegido por la asamblea de socios y está integrado por cinco personas. Este Consejo está orientado a generar y desarrollar la visión estratégica del IP, velar por su expresión en el plan institucional de desarrollo y controlar y evaluar su cumplimiento. Las personas que lo componen son miembros de importantes empresas nacionales e internacionales de auditoría y directivos del Colegio de Contadores, lo que permite incorporar las nuevas tendencias y tecnologías en las disciplinas y tecnologías que desarrolla la Escuela. Es parte de sus atribuciones el nombramiento del Rector y la evaluación de su desempeño, generando continuidad del proyecto.

El resto de la estructura responde adecuadamente a las necesidades del IP, son bastante semejantes a los IP de la misma naturaleza y las personas que participan son profesionalmente idóneas para los cargos que desempeñan.

La Comisión Permanente de Actualización Curricular (CPAC), coordinada por la Directora de Aseguramiento de la Calidad y con participación de los directores académicos, permite evaluar sistemáticamente la pertinencia y grado de actualización del currículo en función de la evolución del medio.



La estructura organizacional y su funcionamiento son coherentes con los propósitos Institucionales, con claras definiciones de las funciones asignadas, corresponde a lo que opera en la realidad y facilita el desarrollo institucional.

El organigrama muestra las líneas jerárquicas, estableciendo claramente los ámbitos de responsabilidades y tipo de decisiones. El flujo de decisiones está formalizado y esta

formalización se cumple en forma responsable, aun cuando se beneficiaría mucho con una toma de decisiones más apoyada en análisis de la información y los indicadores del caso, particularmente en lo que dice relación con los perfiles de ingreso de los estudiantes y sus niveles de retención producto de las características del perfil de egreso.

El control del funcionamiento organizacional se efectúa, en primer término, por el Consejo Superior que requiere informes periódicos del Rector y que evalúa su desempeño.

El Rector nombra a las autoridades unipersonales y evalúa el desempeño de las distintas unidades.

En el campo académico, se realiza una evaluación del desempeño de los académicos y el seguimiento de los estudiantes lo efectúa la Dirección Académica, en forma permanente y sistemática.

Un tema relevante en toda organización es lo que se denomina clima organizacional, que apunta al nivel de satisfacción de las personas que trabajan o se relacionan con ella, y es un indicador importante de la eficiencia de las Instituciones. El Instituto Profesional presenta un buen clima organizacional: Se perciben relaciones armoniosas, los profesores están comprometidos con la organización, el personal tiene un fuerte compromiso con el IP y los estudiantes se muestran satisfechos de estar en la institución.

Fortalezas y debilidades

Fortalezas

- La estructura organizacional y el Sistema de Gobierno son coherentes y funcionales a los propósitos institucionales, destacándose el rol del Consejo Superior.
- El buen clima organizacional se percibe como facilitador para el cumplimiento de la razón de ser de la institución.
- La capacidad de retroalimentación con el medio disciplinar, organizaciones nacionales e internacionales de la profesión y la vinculación con órganos gremiales.

Debilidades

- Si bien es cierto que la estructura organizacional es funcional, acorde con los requerimientos de la institución y el sistema de gobierno es efectivo y ha habido avances en la profesionalización de la administración, se aprecia una gestión que se podría beneficiar mucho con procedimientos que no la hicieran tan dependiente de sus controladores.
- Es necesario desarrollar una mayor capacidad de análisis y evaluación para la toma de decisiones.

3. RECURSOS HUMANOS

a) Los Recursos Humanos existentes (directivos, académicos y administrativos)

El personal directivo, académico y administrativo está debidamente calificado para el desempeño de sus respectivas tareas. Y además de sus calificaciones, demuestran un sentido de pertenencia y un compromiso institucional poco común que se refleja, por ejemplo, en el conocimiento que tienen de la Escuela, el aprecio que expresan por ella, y los años de permanencia que en muchos casos significan un compromiso de la mayor parte de la vida.

La capacidad de gestión tanto estratégica como operativa es el reflejo del trabajo de los directivos, que son profesionales con experiencia en el área, la mayoría con postgrados, que toman en forma oportuna y pertinente las decisiones que les competen y cuyos efectos se reflejan en los buenos resultados de la institución y en el buen clima organizacional. Están apoyados por un equipo administrativo estable y con un fuerte compromiso con la institución.

El cuadro sobre directivos que aparece en la p. 9 del informe de Autoevaluación muestra que las 10 autoridades unipersonales de la dirección de ECAS tienen profesiones adecuadas para el quehacer institucional y que 7 de ellos tienen un postgrado (1 con grado de doctor y 6 con grado de magister) y que 6 de ellos tienen experiencia en el cargo desde el año 2010.

El cuerpo académico está compuesto por un grupo de profesores con calificaciones ad hoc, con amplia experiencia en sus respectivas áreas, comprometidas con la institución, y con importantes relaciones con empresas y asociaciones del área. Son importantes relacionadores con el medio, lo que ayuda a la permanente actualización de los currículos.

El cuadro adjunto indica algunas características del conjunto del cuerpo académico y su evolución en el tiempo.

Docentes según modalidad contractual, jornada, grado académico y jerarquía, años 2009-2013

Planta	Completa/ media	Doctor/Magister o con título profesional	Académicos Jerarquiza- dos	9	9	11	10	10
Adjuntos	Honorario (completa,	Doctor/Magister o con título	Académicos Jerarquiza-	97	98	106	102	106

	media y hora)	profesional	dos					
Total				106	107	117	112	116

Fuente: Información complementaria

b) Selección y contratación del personal

Existe un conjunto de reglamentos respecto de la contratación de personal docente, jerarquización y evaluación que se aplican regularmente y que están incluidos en el anexo n°9 del informe de autoevaluación. También existe un reglamento de contratación de administrativos en ese mismo anexo. Ambos sistemas de reclutamiento, selección y contratación son similares, en el sentido que consiste en la búsqueda de postulantes a través de canales establecidos, análisis del cv y otros antecedentes, entrevistas de selección y conformación de una terna que es presentada al rector para la decisión final.

En cuanto a los directivos, el Rector es designado por el Consejo Superior y él designa a los restantes directivos.

El análisis de los documentos señalados y las opiniones recogidas en las entrevistas sostenidas permiten concluir que las regulaciones existentes son satisfactorias y funcionales a lo que es la institución.

Una circunstancia importante de considerar en el tema de la selección es que existe muy poca rotación de personal en la institución en todos los niveles, hace que incluso a nivel de los académicos haya poco cambio y renovación de ellos.

c) Mecanismos y políticas para desarrollar (capacitar) al personal directivo, académico y administrativo

Como se ha mencionado, el personal directivo, académico y administrativo cuenta con las calificaciones adecuadas para sus cargos y en el caso de los directivos y académicos, con postgrados y estudios de especialización. Por consiguiente, las necesidades de capacitación y desarrollo se vinculan más con la preparación para enfrentar el nuevo entorno y desafíos que plantea la Educación Superior en el mundo y en el país, la actualización disciplinaria y temas relacionados.

En el caso de los académicos, en el anexo n°10 del informe de Autoevaluación se presentan los planes de capacitación docentes que se han efectuado, los cuales apuntan a dar respuestas a temas específicos, pero no se evidencia un plan integrado de capacitación que pudiera dar cuenta de un enfoque sistémico para enfrentar, sobre todo, el modelo educativo que se encuentra en pleno desarrollo.

d) Mecanismos y políticas para evaluar al personal directivo, académico y administrativo

Como se ha mencionado, el desempeño del Rector es evaluado periódicamente por el Consejo Superior y el Rector evalúa a los demás directivos con un sistema que es funcional para el IP, aun cuando no se encuentra formalizado a través de una documentación adhoc. Respecto al personal administrativo de nivel medio y operacional, cada director realiza las evaluaciones del caso. Como ya se ha mencionado, el personal es idóneo, cumple, y se mantiene a lo largo del tiempo.

En el caso de los académicos, la Institución ha establecido y tiene en funcionamiento un Sistema de Evaluación y Calificación Docente (pp. 54 y 55 del Informe de Autoevaluación) que considera:

- Una evaluación del desempeño docente a través de una encuesta que se aplica a los estudiantes
- Una evaluación docente-administrativa, que considera "la puntualidad, la asistencia, el registro de notas, el avance de materias respecto al programa, la asistencia a estudiantes, la atención de público y a los estudiantes y profesores"
- Una evaluación por participación en actividades extra programáticas ("Se considera la asistencia y participación de los docentes en la planificación respectiva, en especial en las actividades programas en el plan de perfeccionamiento docente").

A partir de los resultados obtenidos en cada caso, se determina una Calificación Docente mediante el cálculo del promedio ponderado de los tres aspectos, en que la encuesta de los estudiantes vale 0,6 y cada uno de los otros dos aspectos vale 0,2. En el anexo n°25 del Informe de Autoevaluación se explica el sistema en mayor detalle.

Los académicos conocen bien el sistema y se declaran satisfechos con su funcionamiento.

Este Comité de pares evaluadores se ha formado la convicción de que el sistema es funcional a los propósitos y gestión de la institución.

Las autoridades académicas, por su parte, conocen también la importancia de monitorear la actividad de los académicos y de mantener un Sistema de Evaluación y Calificación que se haga cargo de las consecuencias.

e) Promoción y remuneraciones del personal directivo, académico y administrativo

En el caso de los académicos, la jerarquización académica permite un desarrollo de carrera y se pudo evidenciar que muchos de ellos han comenzado como ayudantes y han seguido todo el itinerario hasta llegar a la titularidad.

En cuanto a las autoridades superiores, el tipo de generación no da cabida a un desarrollo de carrera, salvo que se evidencia en la institución que algunas de las autoridades que tienen actualmente un cargo de dirección han llegado a él después de un trabajo continuado en otros cargos. En los cargos administrativos se verifica el mismo fenómeno.

En todos los casos, la relevancia de las promociones es menor que en otras instituciones, debido a la poca rotación del personal.

Respecto a las remuneraciones, las remuneraciones de los académicos están claramente establecidas según las jerarquías y los mismos académicos declaran que corresponden a valores de mercado. En el caso de los directivos, las remuneraciones por los cargos están también establecidas y son conocidas y algo similar sucede en el estamento administrativo.

Fortalezas

- La calidad, pertinencia y compromiso institucional del equipo directivo
- La calidad, pertinencia y compromiso institucional del cuerpo académico
- La calidad, pertinencia y compromiso institucional del personal administrativo
- El buen clima organizacional que se percibe, especialmente, a través de las relaciones interpersonales en toda la comunidad.

Debilidad

Si bien es cierto se efectúan actividades de capacitación docente, ellas responden a temas específicos más que a un programa propiamente tal y no permiten asegurar el enfoque sistémico que se considera necesario en el ámbito educativo.

4. RECURSOS MATERIALES

a) Verificación de las características de la propiedad de las dependencias utilizadas por el IP, indicando montos comprometidos en arrendamiento de inmuebles o equipamiento o servicios, si corresponde.

El IP ECAS cuenta con 4.158m² distribuidos en dos dependencias. De este total, se destinan a salas de clases 1.202, un 28,9%, y para espacio social, 1.447m², un 34%. La primera de ellas, con 2.966m², ubicada en Providencia 2640, es arrendada. Según el informe de la consultora, el monto gastado en arriendos durante 2013 fue m\$169.954, lo que corresponde a un promedio de m 14.162. Por otra parte, el Rector Informó acerca de avanzadas gestiones de compra del 40% de la sociedad propietaria, con miras de comprar el 60% restante en un futuro cercano.

La segunda dependencia, con 1.121 m², está muy próxima a la primera, en Hernando de Aguirre 159, y es de propiedad de la institución.

b) Breve descripción de los recursos físicos y materiales de la institución

El IP ECAS cuenta con dos edificios uno de su propiedad, ubicado en Hernando de Aguirre N° 159, Providencia y uno arrendado, el principal, ubicado en Avda Providencia 2640, tercer piso. El arriendo está a precio de mercado y hay un proceso de adquisición en un 40%. En la terminología institucional, las instalaciones de Providencia corresponden a la Casa Central, mientras que el edificio de Hernando de Aguirre 159 es denominado una *sede*. En rigor, este edificio de Hernando de Aguirre es más bien un anexo, porque cumple con el fin de ampliar las posibilidades de funcionamiento de la Casa central, y no tiene dirección ni estudiantes propios ni otras características propias de una sede.

En el caso del edificio de Providencia 2640, la institución se ha ampliado al piso 7 y también está construyendo instalaciones en el piso 1, que satisfarán las necesidades de espacio.

La institución está trabajando en un régimen estable y no contempla importantes crecimientos, por lo cual la actual infraestructura y las ampliaciones que se están efectuando cumplen razonablemente las demandas de espacio físico. Los estudiantes reclamaron por el tamaño del casino y se espera que esta situación mejore con las ampliaciones en proceso. Los laboratorios computacionales son razonables en número y calidad, ya que permiten operar el software académicos requeridos por la docencia.

La biblioteca, está ampliando su capacidad, en particular en salas de trabajo grupales. La dotación bibliográfica se aprecia con ciertas limitaciones en relación a la actualización del material y en el número de títulos, las que se están superando a través principalmente de la puesta en marcha de una biblioteca virtual.

c), d) y e) Políticas y mecanismos para identificar y planificar la disponibilidad de recursos físicos y materiales, para evaluar, desarrollar y actualizar el uso eficaz de los recursos

Dadas las características de la institución, una carrera única, los requerimientos de equipamiento surgen de las demandas del currículo y sus innovaciones principalmente el campo del software y de los equipos capaces de operarlos.

La Infraestructura se encuentra muy exigida por ello la institución está incorporando y habilitando nuevos espacios. La disponibilidad económica permite enfrentar las necesidades emergentes en estos aspectos. Esto ha sido una innegable ventaja frente a la situación de muchas instituciones de Educación Superior.

Fortalezas y debilidades

Fortalezas

- El tema de infraestructura está razonablemente resuelto en el contexto de los objetivos estratégicos del IP.

Debilidad

- No se pudo evidenciar una política formalmente estructurada para la planificación y evaluación del uso eficaz de los recursos.

5. RECURSOS FINANCIEROS

a) Caracterización de estructura de propiedad del IP

La matriz societaria IP ECAS Sociedad de Responsabilidad Limitada, sociedad con el único objeto de la prestación de servicios educacionales, a través de la Escuela de Contadores Auditores de Santiago.

Esta matriz societaria está constituida por la sociedad Law Limitada que representa la participación de la familia Werner-Wilner Labadie con un 20%; el restante 80% representa la participación de la familia Cerón Prandi concretada en 4 sociedades limitadas con una participación de 20% cada una.

b) Sustentabilidad financiera de la Institución

El resultado del Informe de Sustentabilidad Financiera califica al IP ECAS en la categoría "Buena", que significa que el instituto cuenta con una adecuada estructura financiera y una posición competitiva en el mercado que le permite sustentar la viabilidad de su proyecto educacional.

Los datos financieros relevantes que conviene destacar y ratificados por el comité son:

- Ingresos, los cuales han crecido a una tasa promedio anual del 8% entre 2009 y 2011.

- Los costos operacionales crecen a un 9% en el periodo.
- El pago directo de los alumnos representa el 81% de los ingresos para 2013 y el 17% está compuesto por el CAE y Becas.
- Nivel de deuda patrimonio es de 64%, con capital de trabajo positivo durante el periodo.
- La política de distribución de excedentes es de un 20%; el excedente 80% incrementa el patrimonio de la Institución, siendo una importante fuente de recursos.
- La institución ha provisionado en forma adecuada su cartera de morosidad.
- El margen del EBDITA muestra un margen promedio de 7%.
- Las proyecciones para el periodo 2014 a 2018 indican una generación adecuada de recursos operacionales para cumplir con el proyecto.

c) y d) Políticas y mecanismos para la obtención, manejo y control de los recursos financieros necesarios y estado de la Institución ante la banca y el poder judicial

La posición competitiva en el mercado se ve reforzada por la imagen de calidad con que es percibido el IP ECAS por parte de la comunidad y postulantes en esa área, que lo convierten en uno de los referentes en su campo de especialidad.

La institución cuenta con un sistema de generación y ejecución presupuestaria que permite efectuar un adecuado seguimiento de los recursos asignados; en forma simultánea existe un sistema de diseño y control vía flujos de caja.

La Institución no tiene litigio judicial o extrajudicial alguno que pudiera afectarla legal o financieramente.

La institución deberá asumir el pago de los créditos con aval del estado, en caso de incumplimiento del deudor.

Fortalezas

- La solidez de la situación financiera de la institución, que le ha permitido enfrentar los requerimientos de su proyecto con un bajo nivel de endeudamiento.
- La situación financiera proyectada, basada en un crecimiento conservador de la matrícula, le permitiría dar adecuada respuesta a las demandas del plan de desarrollo estratégico
- Su condición competitiva en el mercado, basada en sus ventajas competitivas en términos de calidad y reconocimiento tanto a nivel de los alumnos como de los empleadores, lo que le permite asegurar un alto grado de empleabilidad a sus estudiantes aun antes que egresen.

Debilidad

La estrategia de especialización, cuyo riesgo está ligado a la continuidad de la demanda por el servicio.

6. ANALISIS INSTITUCIONAL

a) Existencia de un diagnóstico externo, el cual es utilizado para efectuar ajustes y correcciones a su plan de desarrollo

El IP ECAS cuenta con un Comité de Evaluación Permanente, con un adecuado diagnóstico acerca de las condiciones de su medio interno y se constatan acciones concretas de ajustes, las que no se evidencian claramente en su plan de desarrollo

b) y c) Existencia de mecanismos claros y formalmente establecidos para verificar el cumplimiento de los propósitos y metas institucionales (indicar cuáles) y Existencia de una base sólida de información válida y confiable.

En relación con el medio, la institución cuenta con una fluida relación con empresas líderes del mercado y con organizaciones gremiales nacionales e internacionales que le permiten tener un buen diagnóstico de las condiciones del medio externo, lo que se canaliza mediante el Consejo Directivo En forma adicional, el cuerpo de profesores está fuertemente ligado a las actividades del Área.

Este diagnóstico es recogido por el Consejo Superior y se expresa en su visión estratégica que fluye a la organización vía rectoría y se operacionaliza por medio de la Comisión Permanente de Actualización Curricular. Las evidencias son producto de la reunión con el Consejo y con la comisión.

d) La información con la que se dispone se utiliza para tomar decisiones fundadas y avanzar hacia el logro de los propósitos definidos

El hecho que la institución tenga una sola carrera caracteriza sus sistemas de planificación, ejecución y control, y cuenta con Información clara y confiable (U+) que le permite la oportuna toma de decisiones que se evidencian en los ajustes curriculares, ajuste de mallas, incorporación de tecnologías (juego de negocios, software).

EVALUACIÓN GENERAL DEL ÁREA

La institución cuenta con propósitos y fines adecuados que se expresan con claridad y coherencia en la misión, visión y propósitos institucionales lo que le permite orientar claramente su desarrollo, el perfil de egreso de sus estudiantes, los currículos y la asignación de los recursos. La estructura organizacional y el sistema de gobierno contemplan la Dirección de Aseguramiento de la Calidad y la Comisión Permanente de Actualización Curricular que coordina la Directora de Aseguramiento de la Calidad, unidades preocupadas del mejoramiento continuo de la organización y en particular del currículo, generando las políticas, los mecanismos y espacios de control pertinente

Particular relevancia tiene el Consejo Superior en su rol estratégico y vinculación con el medio.

La situación económica del IP se aprecia sólida y su proyección de ingresos y gastos es realista, generando excedentes que permitan financiar el plan de mejoras.

Las políticas y mecanismos de aseguramiento de la calidad se aplican sistemáticamente en los diversos niveles institucionales en forma eficiente- excelencia, relación con el medio, empleabilidad, actualización curricular, equipamiento, apoyo a los estudiantes- de lo cual hay claras evidencias.

En relación con la eficacia, relacionada con la retención de estudiantes, si bien en primer año está dentro de los parámetros de la industria, ella disminuye fuertemente a partir de tercer año, periodo en que los estudiantes comienzan a trabajar.

La institución presenta evidencias de que los resultados son concordantes con sus propósitos declarados de la institución y cautelados por sus políticas y mecanismos de autorregulación, lo que es apreciado por los estudiantes. No obstante, la institución presenta pocas evidencias en relación el tema de la eficacia, por ejemplo aumento en los niveles de aprobación de asignaturas.

La institución presenta evidencias que tiene capacidad para efectuar los ajustes y cambios necesarios para mejorar la calidad y avanzar consistentemente hacia el logro de sus propósitos, lo que se refleja en la opinión de los estudiantes – orgullo de estar en la institución, respaldo financiero y preocupación permanente por ellos- opinión de los empleadores- calidad de la formación tanto en áreas profesionales como en competencias blandas, contratación de estudiantes y titulados, respaldo a la institución- y en la opinión de los profesores.

Fortalezas y debilidades en relación con el Área de Gestión Institucional

Fortalezas

- Claridad y coherencia de la misión, la visión y los propósitos definidos por la institución.
- Historia y posicionamiento de la institución en el medio.
- Calidad, pertinencia y compromiso institucional de los directivos, de los docentes y del personal administrativo.
- Sustentabilidad financiera de la institución para el cumplimiento de su misión.
- La estructura organizacional, en particular el sistema de gobierno y el rol del Consejo Superior.
- La política de apoyo en financiamiento para los estudiantes.
- El buen clima organizacional que se percibe y su resultante como facilitador para el cumplimiento de la razón de ser Institucional.
- Capacidad de retroalimentación con el medio disciplinar, organizaciones nacionales e Internacionales de la profesión y la vinculación con órganos gremiales.
- Acreditación de la carrera por siete años.

Debilidades

- Necesidad de mayor sistematización y formalización de políticas y procedimientos.
- Necesidad de una mayor profesionalización de la empresa familiar en orden a su supervivencia institucional.
- Necesidad de mayor profundización del análisis e interpretación de información para la toma de decisiones.
- Necesidad de fortalecer los servicios complementarios al estudiante (Casino , sala de lectura, servicios de fotocopias, tótem de impresión)

V. EVALUACIÓN ÁREA DOCENCIA DE PREGRADO

1. PROPÓSITOS

El propósito principal de la institución es entregar formación teórica y valórica que permitan a los egresados desempeñarse en el diagnóstico, el diseño, la contratación, la evaluación, el mantenimiento y la auditoria de sistemas de información y control de la gestión administrativa y financiera de las organizaciones a través de la carrera de Contador Auditor. Este propósito reafirma la Misión, Visión y Valores institucionales. Este propósito y la decisión de funcionar solamente en Santiago orientan la acción respecto de todas las decisiones institucionales en cuanto a la oferta académica, el tamaño actual y la proyección conservadora de crecimiento, la población objetivo y las características generales de la docencia.

II. DISEÑO Y PROVISIÓN DE CARRERAS

La particularidad más destacada del IP ECAS es el hecho que solo tiene una carrera, la de Contador Auditor, y que no contempla la creación de ninguna otra.

a) Mecanismos considerados para la definición y revisión de los perfiles de egreso

Las actividades propias de la actualización del perfil profesional, el perfil de egreso y su consecuente malla curricular son desarrolladas por la Comisión Permanente de Actualización Curricular (CPAC), que tiene un importante desempeño respecto de los cambios que ha experimentado la carrera.

El hecho de que exista una sola carrera sin sedes y la preocupación académica por lograr niveles equivalentes en la jornada diurna y vespertina, asegura un estándar similar entre estas jornadas, siendo la vespertina de mayor duración (un año), para alcanzar a cumplir el mismo plan de estudios.

b) Mecanismos considerados para el diseño curricular

La Comisión Permanente de Actualización Curricular es la encargada de analizar los cambios en los perfiles profesionales y de egreso y las modificaciones correspondientes en la malla curricular, efectúa estas tareas mediante un proceso en el cual participan los académicos y los directivos, todos los docentes a través de sus respectivos departamentos, agentes externos como socios de empresas auditoras, algunos egresados de diferentes cohortes y representantes de organismos gremiales nacionales e internacionales.

La revisión curricular es anual, pudiendo realizarse reuniones extraordinarias cuando surgen solicitudes en tal sentido de parte de los directivos superiores, de los docentes o de alguna instancia tal como la Dirección de Aseguramiento de la Calidad u otra. En la acción anual se evalúa lo acontecido y se toman decisiones para los cambios curriculares.

La actual malla curricular es producto del proceso anteriormente descrito y está vigente desde el semestre de otoño 2012.

Existe satisfacción en la comunidad Institucional por los últimos cambios realizados principalmente en la malla curricular, el sistema de apoyo a los estudiantes, la estructura organizacional, el PADE, el sistema de apoyo administrativo a la docencia, y el sistema de autoevaluación permanente.

Tanto en docentes como estudiantes declaran que estos cambios se han hecho cargo de temas como en nivel de formación de los estudiantes (nueva malla curricular), el sistema de apoyo a los estudiantes: PADE, becas, los académicos en relación a la actualización permanente en materias de la profesión, la nueva malla curricular, el sistema de apoyo técnico-administrativo a la docencia, la libertad de cátedra de que disponen los académicos.

c) Políticas y mecanismos tendientes a asegurar los recursos

El hecho que el IP ECAS tenga solo una carrera con 1.493 estudiantes (2013) y que los resultados financieros reales y esperados para el periodo 2013-2018 son satisfactorios, indicarían que la generación operacional sería la adecuada para cumplir las demandas del Plan Estratégico de Desarrollo 2013-2018 .

d) Existencia de diferencias significativas en los servicios educativos entregados

Como se ha señalado a lo largo de este Informe, la única diferenciación de esta carrera que se da en un solo lugar, es en las jornadas y para ellas no se han encontrado diferencias en los servicios educativos entregados. Es así como se aplican el mismo plan de estudios y los mismos programas, la evaluación se realiza a través de las mismas pruebas, tienen a menudo los mismos profesores y disponen de los mismos recursos de aprendizaje. En cuanto a tiempos, la carrera vespertina dura un año más que la diurna, de modo de que los estudiantes vespertinos puedan alcanzar a completar todo el plan de estudios en la misma forma que los diurnos. La biblioteca mantiene horario de atención para la jornada vespertina y los sábados se ofrecen actividades que les proporcionan a los estudiantes vespertinos oportunidades interesantes para llevar una vida estudiantil dentro de las limitaciones propias de la combinación de estudio y trabajo.

3. PROCESO DE ENSEÑANZA

a) y b) El sistema de admisión e Indicadores de admisión

El tema de reclutamiento, selección, admisión y matrícula es objeto de preocupación y atención técnica en la ECAS, como se ha podido comprobar en el Informe de Autoevaluación (pp. 41 a 45), en los documentos del anexo nº 13 y en las entrevistas y observaciones documentarias realizadas durante la visita.

El reclutamiento de nuevos estudiantes se realiza a través de la identificación de establecimientos de educación media que el IP considera de interés y un trabajo de acercamiento y convenios con ellos y apoyo económico para los estudiantes con el fin de asegurar postulaciones.

La carrera está dirigida a postulantes egresados de la educación media científico-humanista y técnico-profesional... "y postulantes que ejerzan alguna actividad laboral o de estudios" (Informe de Autoevaluación, p. 41). Se cumple con convalidaciones para postulantes que han tenido experiencias de Educación Superior.

Los requisitos para los egresados de la educación media científico-humanista son: concentración de notas de educación media, entrevista personal, examen de admisión, y haber rendido la Prueba de Selección Universitaria (PSU), cada uno ponderado en un 25%. En el caso de los egresados de la educación media técnico-profesional, se consideran la concentración de notas de educación media (25%), la entrevista personal (25%) y el examen de admisión (50%), sin exigencia respecto a la PSU.

La entrevista se realiza conforme a una pauta de 24 preguntas correspondientes a cinco áreas¹: Motivación por la Carrera (5); Conocimiento de la institución (3); Ajuste Social (5); Autopercepción (9); y Contacto con la realidad (2). Para el examen de admisión se aplica el GATB (*General Aptitudes Test Battery*) denominado *Batería General de Aptitudes* en su traducción y adaptación en Chile. Su aplicación ha sido muy popular en el país desde hace muchos años y considera tres áreas: Área Cognitiva, área Valórica y área de Relaciones Humanas. El punto de corte para la selección se ha fijado en los 376 puntos en el GATB, valor que se ha decidido en base a una metodología de tipo empírico y a una teórica, que han dado resultados muy próximos. En estudios sucesivos han verificado que esta decisión deja fuera aproximadamente a un 10% de los postulantes.

¹ Los números entre paréntesis indican el número de preguntas de cada área.

En suma, existe un dedicado proceso de reclutamiento y luego se aplica un sistema de selección que no parece adecuado, porque deja fuera solamente a un 10% de los postulantes. Al respecto, este comité reconoce el valor de los esfuerzos en este campo, a la vez que expresa una nota de preocupación por el hecho de que el estudio correspondiente a la herramienta principal, que es el puntaje de corte del GATB, toma en cuenta a los estudiantes que se espera que obtengan un rendimiento de nota 4 o más de 4, incluyendo también a algunos de menos de 4, mientras ECAS declara tener una exigencia en su proceso de enseñanza y aprendizaje y unos resultados de retención que parecieran sugerir la necesidad de tal vez una mayor exigencia de ingreso que estos mínimos y una mayor atención a los desarrollos del pensamiento y prerrequisitos de tipo académico.

Además, en el mismo documento sobre los cálculos del puntaje de corte² se entrega la conclusión de "agregar al análisis otros factores y elementos que permitan mejorar la predicción de rendimiento como género, notas de enseñanza media, edad, nivel socio económico y otros". En el documento citado, la institución declara que ha encontrado para el primer semestre de la carrera "relaciones significativas entre el rendimiento académico y los criterios de selección, como notas de enseñanza, puntuaciones de instrumentos de selección y género. Al mismo tiempo, se investigan las diferencias en el rendimiento académico entre los módulos y grado de dificultad de cada uno de los ramos de la carrera", pero los análisis de aprobación y retención a lo largo de toda la carrera muestran que hay una oportunidad importante de mejora sobre este particular.

c) El modelo educativo

El modelo educativo de ECAS está construido en base a un proceso continuo de evaluación y mejoramiento, un marco contextual pertinente, cuatro pilares estratégicos, el perfil de egreso y la estructura curricular de la carrera, los recursos de apoyo a la docencia, la progresión y logro de los estudiantes y los Recursos Humanos (Informe de Autoevaluación, p. 37). Se puede destacar que "está basado en el aprendizaje y centrado en el estudiante, lo que se evidencia en la sustentación que le proporcionan sus bases estratégicas, inspiradas en la propuesta de los cuatro pilares de la educación de UNESCO: Aprender a ser; Aprender a saber; Aprender a hacer; y Aprender a convivir³".

La naturaleza del plan de estudios, las características de los profesores y de los directivos y otras variables permiten mantener un currículo vivo, capaz de actualizarse identificando e incorporando temas emergentes y de modificarse si fuera necesario.

² "Implementación del modelo educativo", anexo nº 06, p. 3.

³ "Determinación de puntaje de corte para resultados de BATERÍA GATB", en anexo nº 13.

La implementación del modelo se encuentra en proceso y hubo oportunidad de conocer trabajos que se realizan en forma participativa para avanzar en varios aspectos como, por ejemplo, el trabajo con nuevas metodologías para el proceso de enseñanza y aprendizaje y la determinación de las competencias genéricas. La implementación está prevista dentro del Plan de Desarrollo, aun cuando podría beneficiarse con una mayor especificación.

La circunstancia de que el IP tenga una carrera única y solamente en un lugar de Santiago, asegura que el mismo diseño sea compartido por todos los actores en pos de un mismo nivel de calidad. El desafío que enfrenta la institución en este sentido se relaciona más bien con la jornada diurna y vespertina, para lo cual se percibe atención y cuidado a través de estrategias tales como contar con los mismos elementos en el diseño, con profesores que hacen clases en ambas jornadas, y con pruebas iguales y de aplicación simultánea.

Se ha podido verificar con los diversos actores, especialmente directivos, directores de departamento y académicos, que el modelo resulta pertinente y es aceptado con entusiasmo. La implementación se encuentra en proceso de desarrollo.

Respecto a la gestión académica, esta está muy bien organizada y según observación de los registros correspondientes y testimonio de los actores involucrados - especialmente de los estudiantes - todos conocen los programas y sus programaciones, los docentes tienen muy buena asistencia y puntualidad y llegan con sus clases preparadas, los recursos están disponibles, y, en general, las clases y las evaluaciones se realizan conforme a lo esperado. En cuanto al apoyo que los docentes reciben de la Dirección Académica, y en particular de los Coordinadores Académicos, un docente comentó en una reunión que "aquí todo funciona como un relojito suizo" y otro agregó que "hay una administración pulcra", y todos los presentes se mostraron de acuerdo.

d) La evaluación del aprendizaje

Hubo oportunidad de conversar con los docentes acerca del enfoque de la evaluación de los aprendizajes y de conocer muestras de instrumentos de evaluación, pudiéndose confirmar que la institución se encuentra en un proceso de actualización al respecto, como lo demuestra también el hecho de que el Plan de Perfeccionamiento Docente del año 2014 considere la "Elaboración de Instrumentos de Evaluación" y los "Logros de Aprendizaje a alcanzar al egreso dentro del Modelo Educativo ECAS".

Persiste en algunos casos el problema de asignaturas críticas, que son principalmente Matemáticas, Contabilidad, y Contabilidad de Costos, y se percibe allí una necesidad de atención especial que pareciera requerir una mayor coordinación entre los tutores, los ayudantes y los académicos, tanto en el trabajo en aula como en el diseño y tratamiento de las evaluaciones.

e) y f) Resultados del proceso de enseñanza y seguimiento de los mismos

La aprobación y la retención son objeto de preocupación y atención del IP ECAS y se puede decir que son aspectos que muestran oportunidades de mejora. Se nota aun el peso de la estadística tradicional que aceptaba que tanto en el proceso como en los resultados las calificaciones obtenidas por los estudiantes debieran tener una distribución semejante a la normal, en circunstancias que dependiendo de variables tales como los métodos, las condiciones y el tiempo, puede esperarse al momento de los resultados una curva asimétrica que muestre una distribución en que la mayoría de los estudiantes logre la mayoría de los objetivos.

La retención presenta en los primeros años valores semejantes a instituciones similares y se percibe un progreso a lo largo del tiempo si se considera que, conforme a cifras de la última "Ficha de datos" entregada por el IP, el porcentaje promedio de retención en el año 2009 era del 57% y los valores siguientes fueron 59,3% (2010), 55,8% (2011), 68,1% (2012), y 72,3% (2013). Sin embargo, parecen motivo de mayor inquietud las tasas de retención total por cohorte que en el caso de las cohortes 2004-2008 alcanzan a 20,9%, 19,4%, 23,6%, 24,5% y 22,7%.

La aplicación de un conjunto de medidas por ejemplo las modificaciones de las mallas y el programa PADE no pueden evaluarse en su totalidad especialmente respecto de los egresados y titulados, pero hay algunos indicadores al respecto. El promedio de retención en el año 2010 era de 59,3%, para el año 2013 fue de 72,3%; en 1910 el porcentaje de alumnos de primer semestre que aprobaron más de 4 asignaturas fue de 3,1%, en 2011 fue de 43,9% y en 2012 fue de 59,3%. Todo esto refleja una positiva tendencia. Pareciera haber varios puntos a trabajar todavía para una mejor retención, tales como el enfoque de lo que el IP llama *exigencia para la excelencia*, junto al análisis de lo que es la calidad superior y niveles de calidad aceptables, las metodologías, las evaluaciones, el manejo de la variable tiempo, los apoyos académicos y los requisitos de titulación que alargan la carrera en más de un semestre.

Un caso especial lo constituye el hecho de que al final de la mitad de la carrera (fin del octavo semestre), un número significativo de estudiantes diurnos se trasladan a la jornada vespertina o se van. El traslado de jornada se debe, según el propio IP y los estudiantes, a que los estudiantes encuentran trabajos atractivos y de tiempo completo, lo que los obliga a tomar la jornada vespertina. Esta trayectoria varias veces termina en una deserción por la dificultad de poder combinar un trabajo y un estudio muy exigentes, además de compromisos familiares que varios estudiantes ya han asumido a esas alturas.

En lo que se refiere a las tasas de titulación, se percibe la existencia de un problema que parece necesario abordar con mayor intensidad. Las tasas por cohorte (2004-2008) parten con un 17,6% (2004) para seguir con 15,5% (2005), 17,6% (2006), 16% (2007) y

9,1% (2008) y con tasas de titulación oportuna que para el mismo periodo son de 6,8%, 5,8%, 6,7%, 6,6% y 7,3%.

g) Medidas adoptadas para el mejoramiento de los resultados del proceso de enseñanza

La institución se encuentra tomando medidas importantes para lograr mejores tasas de aprobación, de retención y de titulación; entre las más relevantes se destaca las modificaciones de la mailla curricular, puesta en marcha en el semestre de otoño de 2012, y ha empezado por donde se debe empezar, que es en el primer año. El aumento ya mencionado de las tasas de retención demuestra que se están obteniendo resultados en la aplicación de la nueva mailla y toda la comunidad consultada expresa su aprecio por lo que se está haciendo, empezando por el programa PADE y el conjunto de apoyos que se les ofrece a los estudiantes. Estos esfuerzos datan principalmente desde el año 2010 en adelante.

No obstante, frente a una admisión que es más inclusiva que selectiva, pareciera haber necesidad de una preocupación por analizar el concepto de exigencia y de excelencia que se maneja y los criterios que tienen algunos docentes sobre los que pueden ser los porcentajes esperados de aprobación y de retención, y temas semejantes. En resumen, la calidad junto con la equidad.

Fortalezas y debilidades

Fortalezas

- Un modelo educativo pertinente, compartido y aceptado por toda la comunidad.
- Un dinamismo curricular que permite renovación permanente.
- La gestión académica, su monitoreo, seguimiento y control, que permite efectuar los oportunos ajustes de calidad.

Debilidades

- Los indicadores relacionados con la aprobación y titulación aún se mantienen en niveles de calidad que requieren continuar con decisión y rapidez los esfuerzos existentes para su mejoramiento.
- Si bien existen acciones de apoyo socioeconómico, valoradas por el estudiante, se aprecia la necesidad de una política de apoyo más integral al estudiante, considerando su perfil de ingreso.

4. DOTACIÓN DOCENTE

a) Evaluación del cuerpo académico

La actividad académica del IP ECAS se refiere exclusivamente a la carrera de Contadores Auditores, lo que ha permitido formar un cuerpo académico que responde a las demandas de la carrera en forma calificada y pertinente.

Una de las características principales de este cuerpo académico se basa en la relación trabajo y docencia, lo que implica que la mayor parte de ellos sean de tiempo parcial y se expresa en la entrega de conocimientos, destrezas y habilidades actualizadas, que permitan al egresado cumplir con la definición de su perfil profesional.

El procedimiento de selección y contratación de docentes, y otro personal está definido en la Política de Recursos Humanos y están orientadas al reclutamiento, selección, contratación e inducción (anexo n°9).

El cuerpo académico posee, además, un alto nivel de compromiso con la institución y existe una baja rotación, lo que es una importante ventaja, a la vez que plantea el riesgo de envejecimiento de los académicos, lo que conviene tomar en cuenta para proyectar la renovación generacional e incorporar más académicos jóvenes.

Los 116 profesores están categorizados en profesor titular (8), profesor asociado (56), profesor asistente (39), instructor (13). Se distribuyen en función de su permanencia en 14 jornadas completas, 6 medias jornadas y 96 profesor hora.

Dados los antecedentes presentados, es deseable que la institución establezca un procedimiento de reclutamiento, selección y contratación docente formalizada, que permita asegurar la mantención y renovación del cuerpo docente en cuanto a la calidad y cantidad del mismo. Este procedimiento hoy depende en su mayoría de los Directores de Área y sus contactos.

b) Mecanismos y políticas de Reclutamiento y renovación del cuerpo docente

El procedimiento de selección y contratación de docentes y otro personal está definido en la Política de Recursos Humanos, que está orientada al reclutamiento, selección, contratación e inducción. En términos resumidos, el IP mantiene una base de datos sobre académicos y ante la necesidad de contratar, el director del departamento afectado presenta los candidatos al Director Académico, el cual decide. El contrato se perfecciona por resolución de Rectoría. En el caso de profesores Jornada completa o media jornada, los postulantes deben provenir de la base de datos académicos (anexo n°9).

En este mismo anexo se indica que cada 2 años se revisa la categorización de los académicos por una comisión presidida por el Rector.

c) Mecanismos y políticas para evaluación del cuerpo docente

El mecanismo para la evaluación docente contempla tres instancias: Evaluación de la actividad docente mediante encuestas a estudiantes, Evaluación Docente Administrativa y Evaluación por participación en actividades extra programáticas. En relación a la Evaluación Docente Administrativa, se consideran aspectos tales como asistencia, puntualidad, registro de notas, avance de materias con relación al programa, asistencia alumnos. Este conjunto se informa mensualmente a los directores académicos. Evaluación por participación en actividades extra programáticas.

Calificación Docente = actividad docente* 60%+ docente administrativa * 20%+ extra pro*20%.

Los resultados son conocidos por el docente. Si fueran insatisfactorios, se retroalimenta y apoya al docente; y si los resultados insuficientes se repitieran, esto tienen efectos en su categorización. Además, en el caso de los profesores hora, esto puede afectar a su permanencia en la institución.

d) Mecanismos y políticas para el perfeccionamiento académico

La política de perfeccionamiento académico de la institución, anexo nº 10, tiene como objetivo contar con docentes actualizados y con herramientas pedagógicas.

El IP ha definido un programa de actividades en función de las siguientes líneas: Perfeccionamiento pedagógico vía talleres internos; Cursos de actualización curricular ligados a la profesión; y Participación en cursos de especializaciones. El director académico elabora y planifica el programa y lo aprueba el rector.

El docente deberá asistir por lo menos a un curso programado en el año, con asistencia de 80%. Disponen además de capacitación personalizada en temas pedagógicos.

En términos generales, los cursos o talleres, con duraciones entre 5 y 15 horas, son útiles a los profesores y tienen una asistencia de entre 15 a 30 personas, pero no responden a un programa secuencial que permita el desarrollo de un área. En suma, aún son insuficientes, con espacio para mejoramiento, particularmente en la dimensión pedagógica vinculada a la implementación del modelo educativo.

Fortalezas y debilidades

Fortalezas

- Calidad, coherencia y compromiso del cuerpo docente.

- Existencia de un sistema de jerarquización y evaluación del desempeño docente.

Debilidad

- Si bien es cierto existen programas de perfeccionamiento de los profesores, se requiere un enfoque más sistémico y un énfasis en la dimensión pedagógica vinculada a la implementación del modelo educativo

5. ESTUDIANTES

a) El perfil de Ingreso

La Institución cuenta con un perfil de ingreso. Este perfil implica la disposición a aprender a aprender, aprender a ser, aprender a convivir y aprender a ser, pero en el proceso de selección de los estudiantes se le da más énfasis a lo actitudinal que a los prerrequisitos académicos y niveles de desarrollo cognitivo.

b) y c) Política arancelaria y ayudas estudiantiles de tipo económico

La Institución cuenta con un sistema de apoyo financiero a los estudiantes con becas consistente en la liberación parcial o total de la correspondiente colegiatura por un tiempo determinado.

Por otra parte la institución otorga créditos calificados, de hasta un 25% de la colegiatura y pagados una vez terminada la carrera.

Junto con los apoyos directos la institución ayuda a los estudiantes en sus postulaciones al sistema de becas estatales y al crédito con aval del estado.

En el año 2013 se entregaron 1257 becas internas por \$ 232.941.000; 74 préstamos internos por \$55.094.000; en total \$288.035.000.-

Las becas estatales suman 317 con un monto de \$ 270.940.000 y 133 CAE por \$141.090.000

El total de estudiantes que acceden a algún tipo de ayuda financiera fue de 1999 para el año 2013 sobre un total de 1.493 alumnos, lo que implica la existencia de alumnos que reciben más de un beneficio, por ejemplo, beca y descuento en la colegiatura.

Junto a lo anterior se apoya a los alumnos con becas JUNAEB.

Junto con las ayudas económicas el IP ECAS tiene un sistema de asistencia social, orientación y apoyo a los alumnos.

d), e), y f) Otros tipos de ayudas y atención para los Estudiantes

La institución ha contado con mecanismos de apoyo a los estudiantes tales como cursos de nivelación en matemáticas, introducción a la contabilidad, talleres de aprendizaje y tutorías. En el proceso de actualización de la malla curricular en el 2012, se incorporaron un conjunto de asignaturas a nivel del primer semestre para nivelar las competencias de los alumnos que se incorporan: Técnicas de Expresión Oral y Escrita, Matemáticas Aplicadas, introducción al Medio y Ética Profesional.

Los estudiantes disponen de casero, cuyo tamaño estiman pequeño, salas de estudio, y servicio de fotocopiado que estiman que es de baja calidad y caro.

Se crea un programa de apoyo al aprendizaje y nivelación de competencias. PADE, diseñado para reforzar el nuevo plan. Está compuesto por tres tipos de actividades: talleres, tutorías y asesoría pedagógica. Evaluaciones de los resultados indican que entre 2011 y 2012 disminuye el número de alumnos que reprueban todas las asignaturas de 26,9% a 12,7% y alumnos que reprueban a lo más una asignatura pasan de 39,7% a 61,6% (anexo n°15 del informe de Autoevaluación).

En cuanto a ayudas estudiantiles de tipo social y psicológico, no se cuenta con una ayuda organizada, aun cuando existe una tradición institucional de atención a los problemas de los estudiantes. Justamente por esta tradición, y por las buenas relaciones interpersonales e inter estamentales que se pueden percibir en el IP, sería del mayor interés que se formalizaran ayudas en este sentido.

g) y h) Egresados

Existe una incipiente organización para el seguimiento y atención de los egresados y, en consecuencia, poca realimentación de parte de ellos. Sin embargo, la característica del IP ECAS de estar constituido por una sola carrera con un alto grado de relaciones con los empleadores permite generar una realimentación importante.

En las reuniones con los egresados y con los empleadores el Comité tuvo la oportunidad de escuchar excelentes opiniones y testimonios sobre la labor de ECAS. A comienzos del presente año 2014 se ha organizado una Asociación de Egresados que podría ser una base interesante tanto para las interacciones de los propios egresados y su relación con el IP, como asimismo para efectos de formalizar más la retroalimentación hacia la institución.

Fortalezas y debilidades

Fortalezas

- El sentido de pertenencia de los estudiantes
- El reconocimiento muy positivo del título del ECAS en el mercado laboral, que se relaciona con prestigio y produce un nivel significativo de empleabilidad.

Debilidades

- Si bien existen acciones de apoyo socioeconómico, valoradas por el estudiante, se aprecia la necesidad de una política de apoyo más integral al estudiante, considerando su perfil de ingreso.
- La necesidad de desarrollar y sistematizar más el vínculo con los egresados y titulados.

EVALUACIÓN GENERAL DEL ÁREA

El IP ECAS es una institución que cuenta con propósitos claros que orientan su actividad hacia el desarrollo de una sola carrera, Contador Auditor, recientemente acreditada por siete años, y que se ofrece en un solo lugar de Santiago.

Estos propósitos orientan su acción en cuanto a la población objetivo y a las características generales de la docencia, que se concretan, principalmente, en la malla curricular, en el tipo y características de los docentes comprometidos con la institución, que trabajan en distintas áreas y aportan sus experiencias, y en la adecuada asignación de recursos humanos, físicos, didácticos y financieros

La Comisión Permanente de Evaluación Curricular es la unidad encargada sistemáticamente en la revisión del perfil de egreso, de la actualización de asignaturas y de la modificación de las mallas, con activa participación de profesores, empresas de auditoría, organismos gremiales y egresados.

La institución declara cuenta con un proceso de selección consistente en exámenes y entrevistas; sin embargo, en las entrevistas a los diversos actores se constatan diferencias de entrada de los estudiantes que dificultan su progresión.

La institución tiene un modelo educativo que es consensado y valorado por la comunidad y que se aplica homogéneamente en ambas jornadas, cuenta con instrumentos de evaluación del aprendizaje que son compatibles con los propósitos institucionales, y cuenta con un proceso de seguimiento de resultados que permite tomar medidas oportunas mediante el PADE.

El cuerpo académico es adecuado en dotación, calidad y compromiso institucional, estable y con baja rotación. Los docentes están sujetos a una categorización y a una evaluación docente periódica. Existen mecanismos y políticas de perfeccionamiento, pero aún son insuficientes y existe allí un espacio para mejoras.

La institución ha definido el perfil de ingreso de sus estudiantes y se realizan diagnósticos para tomar acciones para el desarrollo del proceso formativo. El arancel es adecuado a su población objetivo y cuentan con mecanismos de apoyo financiero y de atención y seguimiento a los estudiantes, con limitaciones en el plano de la ayuda psicológica.

La institución cuenta con una adecuada bolsa de trabajo que permite una amplia empleabilidad a los egresados y un incipiente sistema de seguimiento de los egresados.

Fortalezas y debilidades en relación con el Área de Docencia de Pregrado

Fortalezas

- La calidad, coherencia y compromiso del cuerpo docente. La existencia de un proceso instalado de actualización curricular permanente.
- El reconocimiento del titulado de ECAS en el mercado laboral, que produce entre sus principales efectos, un nivel significativo de empleabilidad de los egresados y titulados.
- El sentido de pertenencia de los estudiantes.
- La gestión académica, su monitoreo, seguimiento y control, que permite efectuar los oportunos ajustes de calidad.
- La orientación hacia el trabajo bien hecho y la búsqueda continua de la calidad.
- La existencia de una bolsa de trabajo que facilita la pronta inserción laboral de los estudiantes del instituto.
- La existencia de acciones de apoyo para el financiamiento tanto interno y externo para los estudiantes.

Debilidades

- La necesidad de considerar niveles de equidad que logren un mejoramiento general de los Indicadores de la progresión de los estudiantes.
- Si bien existen acciones de apoyo socioeconómico, valoradas por el estudiante, se aprecia la necesidad de una política de apoyo más integral al estudiante, considerando su perfil de ingreso y la diversidad de problemas que enfrentan actualmente los estudiantes.

VII. AVANCES CON RESPECTO AL ANTERIOR PROCESO DE ACREDITACIÓN

En el Acuerdo de acreditación institucional nº102 del 25 de enero de 2010 del IP ECAS, se identifican un conjunto de oportunidades de mejora referentes a la Gestión Institucional y Docencia de Pregrado. A continuación se presentan los contenidos del Acuerdo y las opiniones del Comité al respecto.

1. Área de Gestión Institucional

En esta área, el Acuerdo de Acreditación del 2010 indica un conjunto de fortalezas y debilidades que generan debilidades relacionadas con los siguientes aspectos:

- "Se aprecia una capacidad menor de análisis del medio externo"
- El presupuesto se construye "no necesariamente en el marco de un plan de desarrollo integral de sus funciones"
- Habría necesidad de "avanzar en el establecimiento de metas y mecanismos formales de evaluación del cumplimiento" de los indicadores de logro
- El uso de la información "aún no está consolidado de manera homogénea en las áreas de gestión y docencia"
- El IP no cuenta "con una política explícita enfocada a la planificación y desarrollo de los recursos físicos, materiales y didácticos".

En lo que se refiere al análisis del medio externo, se evidencia un progreso importante que se expresa en el Consejo Superior, cuyos cinco integrantes tienen fuertes vinculaciones con empresas importantes nacionales e internacionales de Auditoría y con organizaciones gremiales. En su funcionamiento, los miembros del Consejo dedican tiempo, como lo demuestran las Actas, al análisis del entorno como insumo para la toma de decisiones. Este tipo de análisis se realiza, también, en el nivel de Rectoría y el Consejo Académico, en la Comisión Permanente de Actualización Curricular y en la Dirección de Aseguramiento de la Calidad, junto con las oportunidades muy reales de conocimiento del medio y actualización que cotidianamente se produce en las aulas como fruto de la interacción de los docentes que mayoritariamente trabajan "en el oficio". En cuanto a un plan de desarrollo integral y el trabajo con objetivos y metas, el IP cuenta con un Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (2014-2019) que contiene un conjunto de objetivos y metas verificables que son conocidas y trabajadas por responsables asignados, como se ha informado en la evaluación del área de Gestión del presente documento.

En lo relativo al manejo de la información, se ha terminado la implementación de la totalidad de los sistemas informáticos, familiarizando a la comunidad con el uso de estas herramientas; no obstante, es necesario desarrollar una mayor capacidad de análisis e interpretación de la información para la toma de decisiones.

Respecto a una política explícita enfocada a la planificación y desarrollo de los recursos físicos, materiales y didácticos, la institución no cuenta todavía con un instrumento de este tipo y esto se debe, según declaraciones de distintos actores involucrados, a que se trata de una carrera única en una Escuela acostumbrada a disponer en forma más bien holgada de los recursos necesarios para su funcionamiento. Por otra parte, durante la visita se observó un conjunto de obras de acondicionamiento para la actividad académica en nuevos espacios arrendados.

2. Área de Docencia de Pregrado

En el área de Docencia de Pregrado se destacaron en el Acuerdo los siguientes aspectos:

- "Las bajas tasas de titulación que presenta la institución, lo que da cuenta de sus falencias en su proceso de selección y en la aplicación de mecanismos remediales para asegurar la progresión efectiva de sus estudiantes durante el proceso formativo. En tal sentido es necesario asegurar la concordancia entre el perfil de ingreso de los estudiantes, los métodos pedagógicos y el plan de estudio".
- "Es necesario reforzar la planta docente de tal manera de aumentar las jornadas completas disponibles para ejercer labores de administración de la docencia".
- "Resulta necesario contar con una política definida enfocada a establecer un vínculo efectivo con sus egresados".

Con referencia a las tasas de eficiencia educativa, la institución se encuentra tomando medidas importantes para lograr mejores tasas de aprobación, de retención y de titulación y ha empezado por donde se debe empezar, que es en el primer año. Por ejemplo, se han hecho modificaciones importantes en la malla curricular a contar del semestre de otoño 2012, y que incorporan los cursos remediales como asignaturas regulares del primer semestre. Este esfuerzo es relevante, pero es muy temprano para hablar de resultados, porque todavía no se cumple el ciclo de la carrera, pero puede apreciarse una tendencia a mejorar la retención de alumnos de primer año, y el aumento de asignaturas aprobadas, que para 2012 indican que el 59,3% de los alumnos aprobó 4 o más asignaturas.,

Si se analizan las tasas de titulación, las cifras corresponden a cohortes entre 2004 y 2008, cuyos resultados fueron deficientes, pero no se dispone de información más actualizada.

El aumento ya mencionado de las tasas de retención demuestra que se están obteniendo resultados en conjunto con el PADE y otros apoyos que se les ofrece a los estudiantes.

Un caso especial lo constituye el hecho de que al final de la mitad de la carrera (fin del octavo semestre), un número significativo de estudiantes diurnos se trasladan a la jornada vespertina, a consecuencia que se incorporan al mundo laboral y esto favorece la

deserción de aquellos a quienes les resulta excesiva la carga de estudio, trabajo y responsabilidades de tipo personal y familiar.

En relación a la dotación docente el IP ECAS tiene actualmente una dotación de 14 jornadas completas y ha establecido un sistema de evaluación de desempeño de los docentes, cuyos resultados permiten ejercer las labores de administración docente y evaluar sus resultados.

El tema de los egresados precisaría de mayor sistematización para una vinculación más formalizada. La ECAS tiene una tradición de buenos contactos con egresados y empleadores y las opiniones de ambos grupos han sido muy positivas tanto en los cuestionarios aplicados durante el proceso de autoevaluación como en las reuniones realizadas durante la visita de evaluación externa, de modo que un desarrollo de la organización que está realizando del seguimiento de egresados podrá, sin duda, brindar excelentes frutos.

El proceso de autoevaluación de un IP con una sola carrera naturalmente genera ciertas confusiones entre lo que es el Análisis Institucional y el de la Carrera, pero los antecedentes presentados en el informe de Autoevaluación y los obtenidos durante la visita permiten evaluar satisfactoriamente el estado de desarrollo institucional en la óptica de los mecanismos de aseguramiento de la calidad.

Por último, en relación a la construcción de una cultura de la calidad que durante la acreditación anterior estaba en fase inicial, se percibe ahora una capacidad de análisis institucional que ha sido desarrollada desde la creación en el año 2010 de la Dirección de Aseguramiento de la calidad (DAC), responsable de mantener procesos de autoevaluación permanentes. En el año 2011, la Comisión Permanente de Actualización Curricular pasa a depender de la DAC. Estas medidas apuntan al desarrollo de un sistema de autoevaluación permanente que está en funcionamiento, convirtiéndose en el respaldo operativo del Comité de Autoevaluación y Calidad.