



FORMAMOS PERSONAS

CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA INACAP

**INFORME  
DE AUTOEVALUACIÓN  
INSTITUCIONAL  
2024**

**nacap**

## **INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL 2024**

**INACAP**

Edición: diciembre 2024

[www.inacap.cl](http://www.inacap.cl)

Para citar este documento: INACAP. 2024. Informe de Autoevaluación Institucional Acreditación 2024. Santiago, Chile.

Nota aclaratoria:

En este informe, el uso del género masculino como forma genérica tiene únicamente fines de simplificación lingüística y no debe interpretarse como una intención discriminatoria. La institución reafirma su compromiso con la equidad y el respeto hacia todos los integrantes de la comunidad educativa.

Nota de confidencialidad:

Este informe es de carácter confidencial y está destinado exclusivamente para uso interno y de la Comisión Nacional de Acreditación CNA Chile. Su divulgación, reproducción o distribución sin autorización previa está estrictamente prohibida.

Estimados integrantes de la comunidad educativa del CFT INACAP:

Me dirijo a ustedes con el orgullo y el compromiso que representa liderar una Institución con más de 58 años de trayectoria en la Educación Técnico-Profesional (TP), consolidada como un referente en Chile. A lo largo de nuestra historia, el CFT INACAP ha formado a más de 223.000 titulados, impactando positivamente en sus vidas, en sus familias y en las comunidades donde se desenvuelven. Nuestra presencia en **28 sedes** -además de una Sede Central y una Sede Online-, distribuidas en **todas las regiones del país**, nos permite estar cerca de una diversidad de realidades productivas, sociales y culturales, promoviendo el desarrollo en todo el territorio nacional, con el **87% de nuestros titulados trabajando en la misma región en la que estudiaron.**

Este informe de autoevaluación institucional refleja un **trabajo riguroso y participativo** que da cuenta de nuestros avances y compromisos desde **2018 a la fecha**. El **Plan Estratégico (PE) 2020-2025**, definió **seis ejes fundamentales** que han guiado nuestro quehacer de corto, mediano y largo plazo, definiendo la **vinculación con el medio y la innovación** como **elementos transversales** en el contexto de un mundo en cambio constante.

En este contexto, **evaluamos y ajustamos** nuestro **Modelo Educativo** para anticiparnos y responder a desafíos globales como el **avance tecnológico**, el **cambio climático** y el **envejecimiento poblacional**, entre otros. Gracias a esta capacidad de adaptación, **formamos personas y técnicos** con visión de futuro, preparados para generar soluciones creativas y sostenibles que aporten valor a la sociedad.

En el CFT INACAP nos preocupamos de entregar una formación técnica de calidad y de acompañar a nuestros estudiantes en el camino que implica el logro de sus anhelos y esperanzas. Nos motiva ser un espacio en donde cada uno pueda desarrollarse plenamente, alcanzando sus sueños y aspiraciones para convertirse en **personas íntegras, felices, competentes y comprometidas** con su entorno y consigo mismas. Creemos que un desarrollo integral, que incluya la realización personal mediante relaciones saludables y positivas con otros, y que promueva la libertad mediante un aprendizaje pertinente, es esencial para construir un futuro sostenible y justo, contribuyendo a la cohesión social que Chile requiere.

Asimismo, hemos buscado asegurar que nuestra **oferta formativa sea pertinente y esté alineada con las demandas actuales y futuras** del mercado laboral, incluyendo el desarrollo de nuevas empresas con capacidad para crecer y generar empleo formal. Para ello hemos fortalecido nuestras alianzas con el sector productivo y de servicios, mediante los **Consejos Empresariales Sectoriales, los Consejos Productivos Regionales** y el Consejo +Pyme, integrando competencias fundamentales para enfrentar un mundo **globalizado** y competitivo.

La educación superior Técnico Profesional tiene un fuerte impacto en la movilidad social y lo medimos para evidenciar el aporte del CFT INACAP. Nos enorgullece que un 72% de nuestros titulados alcance una movilidad socioeconómica ascendente, contribuyendo así a transformar sus vidas y sus entornos. Además, hemos promovido una mayor equidad por medio de acciones concretas en **diversidad e inclusión**, con planes transversales que fomentan la participación de **más mujeres en áreas STEM** y apoyan a estudiantes en situación de discapacidad, siempre desde una cultura de **integridad y respeto**. Al tratarse de una Institución no selectiva, el CFT INACAP representa la realidad de Chile.

Mirando hacia el futuro, estamos trabajando en nuestro **PE 2025-2030**, el cual ratifica nuestra misión de **formar con excelencia y compromiso a personas íntegras que transforman el mundo**. Este nuevo plan, está centrado en el **aprendizaje a lo largo de la vida**, la identidad **Innovadora y tecnológica**, el impacto en el **desarrollo sostenible** y el **posicionamiento e incidencia de la Institución** en la educación Técnico Profesional y en el país. El PE 2025-2030, renovará nuestra visión y valores institucionales, y reforzará el **Sello INACAP** que nos distingue.

La **calidad** ha sido y seguirá siendo parte fundamental de nuestro sello. Durante **casi 20 años** nos hemos sometido a los procesos de **acreditación institucional** y, en la última evaluación, el CFT **INACAP** obtuvo el máximo reconocimiento: **siete años de acreditación**. Este logro refleja nuestro compromiso inquebrantable con la **excelencia educativa**.

Por ello, los invito a continuar siendo parte activa de este proceso de **mejora continua**. Cada logro es fruto del trabajo conjunto de nuestros **estudiantes, docentes, administrativos, titulados y empleadores**, quienes comparten el compromiso con el proceso formativo, promoviendo una **transformación positiva para el país**. Sigamos construyendo juntos un **CFT INACAP más fortalecido y a la vanguardia de un mundo cambiante**, que continúe aportando al **desarrollo de las personas y al progreso sostenible e integral** de Chile y sus regiones.

**¡Juntos seguimos construyendo la excelencia y acompañando sus sueños!**

Con el compromiso y afecto de siempre,



**Contenido**

1.	RESUMEN EJECUTIVO AUTOEVALUACIÓN CFT INACAP (2018-2024).....	3
1.1.	Contexto Institucional .....	3
1.2.	Docencia y Resultados del Proceso de Formación .....	3
1.3.	Gestión Estratégica y Recursos Institucionales .....	4
1.4.	Aseguramiento Interno de la Calidad.....	5
1.5.	Vinculación con el Medio .....	5
1.6.	Investigación, Creación y/o Innovación.....	6
1.7.	Consideraciones finales.....	7
2.	AVANCES DESDE EL ANTERIOR PROCESO DE ACREDITACIÓN .....	8
2.1.	Contexto.....	8
2.2.	Observaciones Acuerdo de Acreditación CNA N° 438 .....	8
3.	CONTEXTO INSTITUCIONAL DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA INACAP.....	18
3.1.	Liderazgo y transformación en la Educación Superior Técnico-Profesional.....	18
3.2.	Misión, visión, valores institucionales y sello: Formando para Transformar .....	18
3.3.	Perfil de los estudiantes y docentes.....	21
3.4.	Impulsando el desarrollo regional, empresarial, la diversidad y la inclusión.....	21
3.5.	El compromiso con la calidad y el aporte a las políticas públicas.....	22
3.6.	El CFT INACAP y su adaptación a un mundo en cambio .....	23
4.	ANÁLISIS CRÍTICO DE DIMENSIONES Y CRITERIOS .....	24
4.1.	Dimensión I: Docencia y Resultados del Proceso de Formación .....	24
	Criterio 1. Oferta formativa .....	24
	Criterio 2. Modelo educativo y perfiles de ingreso y egreso .....	34
	Criterio 3: Acceso y progresión de los estudiantes.....	43
	Criterio 4: Empleabilidad .....	52
	Criterio 5. Cuerpo docente .....	62
4.2.	Dimensión II: Gestión Estratégica y Recursos Institucionales .....	73
	Criterio 6. Gobierno y estructura organizacional .....	74
	Criterio 7. Gestión y desarrollo de personas .....	86

Criterio 8. Gestión de recursos.....	95
Criterio 9. Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión .....	109
4.3. Dimensión III: Aseguramiento Interno de la Calidad.....	122
Criterio 10. Gestión y resultados del aseguramiento interno de la calidad.....	122
Criterio 11. Aseguramiento de la calidad en los programas de estudio .....	154
Criterio 12. Integridad institucional.....	161
4.4. Dimensión IV: Vinculación con el Medio .....	173
Criterio 13. Política y gestión de la Vinculación con el Medio .....	173
Criterio 14. Resultados e impacto de la vinculación con el medio .....	188
4.5. Dimensión V: Investigación, Creación y/o Innovación .....	217
Criterio 15. Política y Gestión .....	218
Criterio 16. Resultados e impacto .....	232
5. PLAN DE MEJORA CFT INACAP 2024 .....	263
6. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN .....	273
6.1. Organización, metodología y etapas .....	273
6.2. Encuestas de opinión .....	277
6.3. Talleres de Autoevaluación .....	278
6.4. Análisis de autoevaluación e informe .....	279
6.5. Consideraciones Finales .....	280

## 1. RESUMEN EJECUTIVO AUTOEVALUACIÓN CFT INACAP (2018-2024)

Este documento presenta un resumen analítico de los principales avances alcanzados por el Centro de Formación Técnica INACAP (CFT INACAP) entre 2018 y 2024 en las cinco dimensiones evaluadas para la acreditación institucional. Estos logros reflejan el compromiso de la institución con la excelencia educativa, respaldado por una planificación intencionada, objetivos claros, adecuada asignación de recursos y un seguimiento constante. Asimismo, destacan su capacidad para adaptarse a los cambios tecnológicos y del mercado, y su contribución significativa al desarrollo de las personas, Chile y sus regiones.

### 1.1. Contexto Institucional

Con más de 58 años de trayectoria en la educación técnico-profesional, el CFT INACAP se ha consolidado como líder del subsistema técnico profesional (TP) y cumple un rol clave en la descentralización educativa y productiva de Chile, promoviendo el desarrollo de las regiones. En 2024, la institución cuenta con 46.800 estudiantes distribuidos en 28 sedes, además de una Sede Online y una Sede Central. Su impacto regional se refleja en que el 87% de sus titulados permanece en su región de estudio al año de graduarse, fortaleciendo el talento local, mientras que cerca del 90% logra empleabilidad en el primer año, evidenciando la pertinencia de su formación.

El CFT INACAP se distingue por su enfoque inclusivo, con el 85% de sus estudiantes provenientes de contextos socioeconómicos vulnerables y un 48% compatibilizando trabajo y estudio remunerado. Este contexto demanda un Modelo Educativo flexible, adaptado a las necesidades del estudiantado, que priorice el acceso, la equidad y la calidad en la educación superior.

En 2018, el CFT INACAP obtuvo el máximo reconocimiento de la CNA-Chile al ser acreditado por siete años, una distinción que fue recibida con profunda satisfacción y asumida como una gran responsabilidad. Reconociendo su rol como referente en la formación TP en Chile, la institución continuó avanzando hacia una mayor complejidad e integración de sus funciones, un esfuerzo que queda reflejado en el informe de autoevaluación.

### 1.2. Docencia y Resultados del Proceso de Formación

En la Docencia y Resultados del Proceso de Formación, el CFT INACAP ha implementado mejoras continuas en políticas, procesos y estructuras desde 2018. La institución cuenta con **35 programas formativos, diseñados en etapas que integran la prospección, la retroalimentación de actores clave y un sistema de evaluación que monitorea el logro del perfil de egreso, asegurando pertinencia y calidad**. Un ejemplo, sobre el uso de la retroalimentación es el diseño de **asignaturas electivas territoriales**, que responden a las necesidades productivas y regionales con la participación de más de 200 empresas desde 2023. Respecto de la evaluación del perfil de egreso se destaca el monitoreo sistemático a lo largo del proceso formativo, incluyendo evaluaciones progresivas, intermedias y terminales. El Plan Común enfatiza la Formación Ciudadana, promoviendo en los estudiantes conocimientos, habilidades y actitudes para actuar como ciudadanos éticos y responsables, alineados con el Modelo Educativo y la misión institucional. Además, el CFT ha **incorporado mecanismos que permiten ajustar el diseño y la implementación de sus programas a través del Sistema de Aseguramiento y Gestión de la Calidad (SAGC)**, por medio de la evaluación de sus indicadores de gestión académica y el seguimiento al cumplimiento de estándares institucionales.

La calidad docente ha sido clave en la consolidación de este proceso. El Modelo de Desarrollo y Gestión Docente actualizado en 2021 incluye formación, acompañamiento, evaluación y categorización docente, con un logro del **90% de los docentes clasificados en niveles de alto desempeño entre 2021 y 2023**. La encuesta de satisfacción evidencia un **94% de percepción positiva de los docentes sobre su experiencia laboral** como agente clave de vinculación con el sector productivo y de servicios, destacando el apoyo institucional en la mejora continua del Modelo de Gestión Docente.

La docencia del CFT INACAP genera el impacto buscado e intencionado como resultado de la gestión institucional, evidenciado en la alta empleabilidad de sus titulados, la pertinencia de los estudios cursados y su permanencia en la región de estudio. Estos resultados reflejan el éxito del proceso formativo, la relevancia del currículo y la adecuada adaptación de la oferta educativa a las demandas del mercado laboral.

### 1.3. Gestión Estratégica y Recursos Institucionales

La Dimensión II sobre Gestión Estratégica y Recursos Institucionales evidencia un ejercicio robusto y sistemático de mejora continua, alineado con los objetivos estratégicos de la institución desde 2018. La implementación del Modelo de Gestión de la Estrategia Institucional ha permitido evaluar, ajustar y monitorear el cumplimiento de las metas e indicadores del PE 2020-2025, alcanzando un **avance del 97%** hasta la fecha de cierre de este informe. La estructura organizacional cuenta con gobernanza eficiente para la realidad multi-sede, las necesidades y desafíos institucionales, destacándose comités estratégicos y operativos como el **Comité de Coordinación Estratégica y el Comité de Gestión de Proyectos**, que aseguran la toma de decisiones alineada con los propósitos institucionales. Se mejoró notablemente la **coordinación entre las diversas sedes y áreas mediante la centralización de funciones clave** (por ejemplo, el control de gestión y las compras de equipamiento académico), la **introducción de instancias de trabajo colaborativo y en red** y el **fortalecimiento de los sistemas de información** (por ejemplo, Emplea INACAP, ALMA para gestión bibliotecaria y los Tableros de MS Power BI). Estos sistemas facilitan la toma de decisiones basada en datos, mejoran la comunicación interna y permiten una gestión más efectiva de los recursos académicos y financieros.

El CFT INACAP ha invertido **más de \$11.650 millones entre 2018 y 2023** en infraestructura, equipamiento académico y recursos de aprendizaje, lo que ha fortalecido significativamente las condiciones para el desarrollo de los programas formativos y la calidad educativa. A nivel institucional, se destacan políticas y procesos que aseguran la sostenibilidad financiera y la mejora continua, como el seguimiento mensual del cumplimiento del PE 2020-2025 y el uso de herramientas de análisis y control.

El impacto de estas acciones se traduce en una mayor capacidad de adaptación a desafíos externos, como crisis sociales y cambios normativos, y en el fortalecimiento de la calidad educativa, lo que contribuye directamente al logro de altos niveles de empleabilidad y de permanencia de los titulados en las regiones en que estudiaron. El **Plan Estratégico 2025-2030 ratifica nuestra misión de formar con excelencia y compromiso a personas íntegras que transforman el mundo**. Este nuevo plan, centrado en el **aprendizaje a lo largo de la vida**, la identidad innovadora y tecnológica, el impacto en el **desarrollo sostenible** y el **posicionamiento** institucional y de la educación técnico profesional renovará nuestra visión y valores institucionales, y reforzará el **Sello INACAP** que nos distingue.

#### 1.4. Aseguramiento Interno de la Calidad

Desde 2018, el CFT INACAP ha **consolidado un Sistema de Aseguramiento y Gestión de la Calidad (SAGC)** integral, que abarca todas las etapas del proceso educativo y se estructura en tres componentes clave: evaluación de la efectividad institucional, mejora continua de procesos y certificaciones externas. A partir de 2022, las evaluaciones de efectividad han permitido hacer ajustes a programas institucionales que han generado impacto en los indicadores académicos, tal es el caso del programa de tutorías. Por otro lado, la evaluación de programas formativos a nivel nacional mediante el mecanismo **DeCalidad ha permitido priorizar mejoras en la implementación del modelo educativo, el apoyo académico y la empleabilidad, alcanzando un 70% de programas evaluados con la participación de 300 integrantes del equipo académico.**

Además, la institución ha mantenido su certificación ISO 9001:2015 desde 2018, junto con auditorías anuales que registran un 91% de conformidad promedio. Estos esfuerzos han reducido y optimizado procesos críticos de 144 en 2017 a 72 en la actualidad, aumentando la agilidad institucional y alineando los procedimientos con la planificación estratégica. Más de **28.000 participaciones en talleres de reflexión, encuestas y otras actividades de autoevaluación y mejora reflejan una cultura de calidad en todos los niveles.** El impacto del SAGC se evidencia en los resultados educativos y en la percepción de la comunidad, con un **90% de colaboradores y un 84% de docentes que valoran positivamente las mejoras implementadas**, y un 73,4% de estudiantes que recomendarían estudiar en el CFT INACAP. Además, las evaluaciones periódicas y la retroalimentación de estudiantes y empleadores aseguran la alineación de los programas formativos con las demandas del mercado y los estándares educativos.

#### 1.5. Vinculación con el Medio

En los últimos siete años, el CFT INACAP ha **profundizado su rol estratégico como articulador** entre la educación técnico-profesional y el desarrollo de las regiones, destacándose por generar soluciones innovadoras a desafíos productivos y sociales en las regiones. Entre 2018 y 2023, se ejecutaron 116 proyectos de vinculación que involucraron a más de 1.200 estudiantes y sobre 980 docentes en actividades co-curriculares y extra-curriculares, fortaleciendo competencias y promoviendo la empleabilidad y la permanencia de los estudiantes en sus regiones de estudio. La actualización de la Política de Vinculación con el Medio (VcM) en 2017 y su fortalecimiento en 2021 mediante la Estrategia Institucional de VcM e Innovación han alineado esta función con las necesidades del entorno y del mercado laboral.

El modelo de Vinculación con el Medio del CFT INACAP se caracteriza por ser bidireccional, participativo y **pertinente a los territorios**, fomentando alianzas estratégicas con empresas, organismos gubernamentales y otras organizaciones. Programas como los Consejos Empresariales Sectoriales (CES), los Consejos Productivos Regionales (CPR), el Consejo +Pyme y los Centros de Negocios SERCOTEC (CNS) destacan por su impacto económico y social. Los últimos han generado más de 3.000 millones de pesos en ventas y 10.000 millones en financiamiento externo para micro y pequeñas empresas regionales. Asimismo, (el proyecto) CAUCE, lanzado en 2022, ha beneficiado a más de 1.000 estudiantes de Educación Media Técnico-Profesional (EMTP), facilitando su transición al mercado laboral.

Las iniciativas de vinculación también incorporan actividades de responsabilidad social y ambiental, en las cuales estudiantes y docentes participan en iniciativas que promueven la sostenibilidad y benefician a las comunidades. Estas actividades enriquecen la formación académica, desarrollando competencias en liderazgo y gestión de proyectos. El impacto de estas acciones es altamente

valorado, con un **87% de los beneficiarios destacando su efectividad para resolver problemáticas locales** y un 95% reconociendo la incorporación de nuevas herramientas y conocimientos en sus organizaciones. Además, en 2023, los beneficiarios externos calificaron al CFT INACAP con una nota promedio de 6,0, y el **86% de los actores claves valoró su contribución al desarrollo profesional y regional.**

El CFT INACAP ha consolidado un **modelo de vinculación con el medio bidireccional** que fortalece su proceso formativo interno e impacta positivamente en el entorno productivo y social. Esta relación permite que las necesidades y desafíos del entorno retroalimenten las estrategias educativas, lo que enriquece el sello institucional y mejora los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Al integrar experiencias reales y la colaboración con actores externos en los programas formativos, **los estudiantes desarrollan competencias clave para enfrentar los desafíos actuales y futuros**, y acceden a una formación pertinente y de calidad.

#### 1.6. Investigación, Creación y/o Innovación

En la Dimensión de Investigación, Creación y/o Innovación, el CFT INACAP ha logrado avances significativos desde 2018, incluyendo la **definición de una política** que refleja su visión estratégica institucional y la **obtención de resultados con contribución e impacto tangible en actores clave**. Además, ha **agregado valor en la formación de los estudiantes** integrando esta función como un componente esencial de su Modelo Educativo y del PE 2020-2025. La creación de la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio e Innovación, de las Direcciones de Vinculación con el Medio e Innovación en sedes y de la Dirección de Innovación Académica, entre otros ajustes organizacionales analizados en el informe de autoevaluación, han permitido **fortalecer la relación con el sector productivo y de servicios**, promoviendo el desarrollo de más de 150 proyectos de innovación aplicada que incorporan tecnologías avanzadas para la Industria 4.0.

Además, el programa CREA INACAP **ha fomentado el emprendimiento entre los estudiantes, titulados y la comunidad externa**, logrando que el 13,3% de quienes se titulan emprendan formalmente a los cuatro años de titulación, un indicador clave del impacto de estas iniciativas en el desarrollo regional y económico.

Según el Estudio de Percepción de Beneficiarios 2023, el 85% de los actores clave reconoció la **contribución de los proyectos al fortalecimiento del ecosistema de innovación en sus territorios**. Asimismo, más de 1.800 personas, incluidos docentes y administrativos, participaron en iniciativas relacionadas con innovación entre 2018 y 2024, duplicando la participación desde un 13% en 2018 a un 26% en 2024, lo que refleja un fortalecimiento en la cultura de innovación. Este enfoque ha permitido la retroalimentación y ajustes constantes en los procesos académicos, mejorando la inserción laboral.

El impacto de estas acciones se evidencia en la empleabilidad y el desempeño de los titulados. Según los datos de la autoevaluación, los titulados que participaron en actividades de innovación presentan un **desempeño superior en competencias clave como resolución de problemas y pensamiento crítico**. La mejora continua de esta dimensión está respaldada por inversiones superiores a \$11.650 millones entre 2018 y 2023 en equipamiento, infraestructura, formación y desarrollo de programas e iniciativas aplicadas. Estas acciones consolidan al CFT INACAP como un **referente en la integración de innovación y formación técnico-profesional**, con un impacto tangible en la movilidad social y el desarrollo sostenible de las regiones.

## 1.7. Consideraciones finales

El proceso de autoevaluación del CFT INACAP ha revelado fortalezas significativas. El CFT INACAP se distingue por un **Modelo Educativo centrado en el estudiante, que prioriza el aprendizaje práctico y su vinculación con el sector productivo y de servicios**, por **lograr un nivel alto empleabilidad** y valoración de sus titulados en los mercados laborales regionales, y **compromiso docente** que asegura una formación conectada con la realidad laboral y orientada al éxito estudiantil, también se dispone de un robusto **Modelo de Gestión Estratégica** que asegura la efectividad de su quehacer. Además, la institución destaca por su acreditación continua por casi 20 años, reflejando su liderazgo y compromiso con la calidad. La dimensión de **Vinculación con el Medio e Innovación** también se consolida con más de 150 proyectos aplicados, que han impactado positivamente la empleabilidad y el emprendimiento de los titulados.

Entre las debilidades, el aumento de la **tasa de titulación oportuna sigue siendo un desafío**, la necesidad de **ampliar y articular la plataforma de registro de las iniciativas de convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión** permitirá demostrar el impacto e impulsar la mejora continua de estas. Adicionalmente, se requiere **mejorar la articulación de los medios de registro de iniciativas de innovación** para facilitar la medición de su contribución e impacto.

Las oportunidades de mejora identificadas destacan la necesidad de robustecer la evaluación institucional ampliando la medición de resultados e impactos para una **gestión del conocimiento más efectiva**. Asimismo, se propone **ajustar la comunicación de las iniciativas de Vinculación con el Medio, enfocándola en las características e intereses de las audiencias** para maximizar su valor percibido. Por último, se enfatiza en **brindar mayor apoyo a los docentes en su trabajo con estudiantes con necesidades educativas y neurodivergentes**, promoviendo así una educación más inclusiva y equitativa.

De cara al 2030, el CFT INACAP se consolida como líder en la educación técnico-profesional, enfrentando desafíos clave como la implementación de un **modelo educativo flexible** que integre tecnologías emergentes y fomente trayectorias personalizadas. Sus objetivos estratégicos incluyen **mejorar la titulación oportuna**, fortalecer la pertinencia territorial de su oferta académica y posicionarse como referente en innovación aplicada, **potenciando proyectos de I+D+i en colaboración con el sector productivo y de servicios**.

El Plan Estratégico 2025-2030 prioriza la **expansión de programas online**, el aprendizaje vinculado al sector productivo y de servicios, la **creación de centros de innovación regionales** y el **uso de plataformas avanzadas para la toma de decisiones estratégicas**. Además, liderará la conceptualización de la "creación" en el subsistema TP, promoviendo soluciones transformadoras, alianzas estratégicas e investigación aplicada.

Con estas iniciativas, el CFT INACAP reafirma su compromiso con la calidad educativa, la inclusión y el desarrollo sostenible, consolidándose como actor clave en el desarrollo de las personas, el fortalecimiento del sistema técnico-profesional y el progreso integral de Chile y sus regiones.

## 2. AVANCES DESDE EL ANTERIOR PROCESO DE ACREDITACIÓN

### 2.1. Contexto

Como resultado del último proceso de evaluación interna y externa realizado por el CFT INACAP, se creó el **Plan Integral de Mejora (PIM)** (*Anexo 1*), integrando las observaciones de la **Resolución de Acreditación Institucional CNA N° 438** del 21 de febrero de 2018 y las debilidades del Informe de Autoevaluación 2017. Este plan se alinea con el Plan de Desarrollo Estratégico (PE 2020-2025), asegurando coherencia con la misión institucional.

El proceso de implementación se estructuró en etapas de **priorización** de debilidades según relevancia y urgencia, **diseño de acciones específicas** alineadas con los ejes del PE 2020-2025, y **ejecución de estas acciones**. Se incluyó un **seguimiento riguroso** para evaluar el progreso y ajustar según necesidad, asegurando la efectividad de las mejoras. La **participación de la comunidad educativa** fue crucial, aportando perspectivas valiosas y fortaleciendo el compromiso con la mejora continua.

Este enfoque sistemático y participativo ha permitido abordar las debilidades y observaciones de manera integral, impactando positivamente en la calidad y resultados institucionales. En este capítulo se presentan y analizan los avances desde el proceso anterior de acreditación institucional.

### 2.2. Observaciones Acuerdo de Acreditación CNA N° 438

#### a) Gestión Institucional:

<b>OBSERVACIÓN</b>	La estructura corporativa integrada, propia de INACAP, no permite una cabal comprensión de la distribución del tiempo y esfuerzo de los directivos en el quehacer de cada una de las instituciones que conforman el sistema integrado.
<b>RESPONSABLE</b>	Secretaría General

Vinculación con Eje Plan de Desarrollo Estratégico:  
Organización y Cultura

#### RESULTADOS DESTACADOS

A partir de la Ley 21091 sobre educación superior, que distinguió dos subsistemas, el universitario y el técnico profesional, INACAP decidió separar la gestión administrativa y académica -hasta entonces integrada- de la Universidad, por una parte, de la del Instituto Profesional y del Centro de Formación Técnica, por otra. Esta separación fue un proceso que se materializó en etapas a partir de noviembre de 2019 y que está concluido e implementado. Ello significó que los servicios administrativos fueran asumidos y prestados por la Corporación INACAP, para que las IES INACAP se abocaran a su respectiva gestión y actividad académica. Para el subsistema TP de INACAP, la gestión se radicó en el Instituto Profesional, que presta los servicios académicos y de docencia para el CFT INACAP.

La gestión de ambas instituciones se sustenta en una pla-

nificación estructurada que define roles y responsabilidades, asegurando una distribución equitativa de tareas y maximizando la efectividad operativa. Se emplean herramientas de gestión del tiempo, como agendas compartidas y priorización de actividades, lo que permite a los directivos atender ambas instituciones de manera equilibrada.

La similitud y complementariedad de procesos, como la planificación académica y administrativa, facilita la ejecución de tareas compartidas sin duplicar recursos. Los resultados del CFT INACAP reflejados en indicadores como la satisfacción de estudiantes (77%), la empleabilidad (90%) y el compromiso de sus colaboradores (75%), demuestran que la distribución de esfuerzos es efectiva y que las responsabilidades se gestionan adecuadamente.

ESTADO: SUPERADA 100%

## CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL 2024



<b>OBSERVACIÓN</b>	No existe una página web específica para el Centro, sino una que integra al Centro con el Instituto Profesional y la Universidad Tecnológica.
--------------------	---

<b>RESPONSABLE</b>	Dirección de Comunicaciones	Vinculación con Eje Plan de Desarrollo Estratégico: Gestión y Generación de Recursos
--------------------	-----------------------------	---

### RESULTADOS DESTACADOS

La página web dispone de espacio dedicado exclusivamente al Centro de Formación Técnica INACAP, donde se presenta información relevante sobre la institución, como su misión, valores, autoridades y el sello distintivo de sus estudiantes. Además, se incluye información actualizada, conforme a las exigencias de transparencia, que abarca datos sobre matrícula, empleabilidad, retención y oferta formativa, entre otros. <https://portal.inacap.cl/>



**ESTADO: SUPERADA 100%**

<b>OBSERVACIÓN</b>	El hecho de que coexistan las tres instituciones en las mismas instalaciones impacta en la composición de los espacios disponibles por nivel y en las expectativas de las zonas de apoyo y de estacionamiento. Es necesario avanzar en el logro de una mayor homogeneidad tanto en equipamiento de carreras como en espacios comunes entre sedes. Según lo manifestado por los alumnos aún existen algunas áreas que presentan heterogeneidad, como las áreas de fotocopiado, casino y otros.	
--------------------	---	--

<b>RESPONSABLE</b>	Vicerrectoría Económica – Vicerrectores de Sede	Vinculación con Eje Plan de Desarrollo Estratégico: Gestión y Generación de Recursos
--------------------	--	---

### RESULTADOS DESTACADOS

Para resguardar la implementación equivalente de la oferta académica, se disponen de estándares de equipamiento para todos los programas formativos, permitiendo contar oportunamente con los recursos de aprendizajes e infraestructura requerida en todas las sedes. Desde el punto de vista de la implementación, se constata a través del mecanismo de auditorías de calidad, y el mantenimiento mediante el software Fracttal para el control, seguimiento y ejecución del mantenimiento preventivo y correctivo de la infraestructura.

Desde el último proceso de acreditación se actualizó los estándares académicos centrales en congruencia con el paso de los programas a TFL, facilitando la renovación del equipamiento tecnológico y la estandarización de espacios para el desarrollo del proceso formativo. Cabe destacar que a 2024 el

100% de la oferta TFL se encuentra implementada de acuerdo con sus respectivos estándares de equipamiento.

A nivel de los espacios para los estudiantes, se crearon espacios comunes para el trabajo colaborativo y de estudio, como los CoWork, FabLaB y aumento de los espacios en biblioteca. Para todas las sedes de INACAP, la infraestructura es de alto nivel; con más de 134.000 m<sup>2</sup> de áreas al aire libre, más de 11.500 m<sup>2</sup> dedicados a servicios de alimentación (casinos, vending y foodtruck) y 6.600 m<sup>2</sup> de auditorios para actividades diversas. El enfoque integral en la gestión del equipamiento y espacios para los estudiantes se refleja en el significativo aumento de la satisfacción estudiantil, especialmente en laboratorios y talleres, donde la valoración positiva aumentó del 65% al 77% entre 2018 y 2024.

**ESTADO: SUPERADA 100%**

<b>OBSERVACIÓN</b>	De acuerdo con los estados financieros 2016, la Institución presenta contingencias y algún grado de exposición al riesgo operacional. En un posible escenario de sensibilidad, los márgenes operacionales podrían evolucionar a niveles más bajos. Adicionalmente si bien la Institución es capaz de cubrir sus gastos financieros, presenta ajustados indicadores de liquidez.	
<b>RESPONSABLE</b>	Vicerrectoría Económica	Vinculación con Eje Plan de Desarrollo Estratégico: Gestión y Generación de Recursos

**RESULTADOS DESTACADOS**

Desde 2018, el CFT INACAP ha mejorado su gestión presupuestaria y eficiencia operativa, adaptándose a las restricciones del nuevo modelo de financiamiento institucional para la gratuidad, que incluye aranceles regulados y límites de crecimiento. Esta evolución involucró la optimización de procesos como el modelo de compras, consolidación de funciones, adecuación estructural, planificación académica y una cultura de eficiencia en la gestión presupuestaria. Estas mejoras han fortalecido significativamente la posición finan-

ciera de la institución, evidenciada por una disminución notable en la razón de endeudamiento y una razón de liquidez que consistentemente supera el umbral de 1. Además, un estudio de la Superintendencia de Educación Superior en 2023 clasificó al CFT INACAP en el grupo CNR-III, destacándola por su bajo riesgo financiero, altos márgenes operacionales y activos fijos superiores al promedio del sistema, lo que refleja un bajo nivel de apalancamiento y una gestión financiera prudente y eficiente.

**ESTADO: SUPERADA 100%**

<b>OBSERVACIÓN</b>	La institución presenta un sistema presupuestario desactualizado para los períodos comprendido en el PE 2017-2020. Del mismo modo, las proyecciones para el período 2015-2016 muestran un desempeño por debajo de lo presupuestado por la institución.	
<b>RESPONSABLE</b>	Vicerrectoría Económica	Vinculación con Eje Plan de Desarrollo Estratégico: Gestión y Generación de Recursos

**RESULTADOS DESTACADOS**

El CFT INACAP cuenta con un proceso presupuestario robusto, alineado con su Modelo Educativo, el Plan Estratégico 2020-2025 y otras directrices institucionales, asegurando la gestión eficiente de recursos financieros para sus funciones misionales y de aseguramiento de la calidad, contribuyendo a su sostenibilidad financiera a largo plazo. Desde 2018, la institución ha mantenido una posición financiera sólida, destacándose por un bajo nivel de apalancamiento y siendo clasificada por la Superintendencia de Educación Superior (SES) en 2023 en el grupo CNR-III, indicativo de instituciones con un perfil financiero no riesgoso, altos márgenes operacionales y activos fijos superiores al promedio.

El sistema de gestión presupuestaria se soporta en el software de Inteligencia Empresarial COGNOS, que facilita la gestión, análisis y control presupuestario desglosado por unidades tanto en la Sede Central como en las sedes regionales. Además, se utiliza un Modelo de Proyección operacional y financiero que estima anualmente los resultados esperados, basados en proyecciones de matrícula y factores como deserción y avance curricular. Este modelo apoya la toma de decisiones estratégicas, se comunica al Directorio y se reporta a la SES cuando es necesario. Estas evidencias y proyecciones están disponibles para su revisión durante la visita de evaluación externa.

**ESTADO: SUPERADA 100%**

<b>OBSERVACIÓN</b>	No hay procedimiento de cobranza por no tener deuda financiera a partir del 2013.
<b>RESPONSABLE</b>	Vicerrectoría Económica

**RESULTADOS DESTACADOS**

La Institución actualizó en 2024 su Procedimiento de Recaudación y Administración de Cuentas por Cobrar, estableciendo lineamientos para manejar las cuentas por cobrar resultantes de retrasos o morosidad en el pago de servicios educativos. El objetivo es asegurar el pago completo y puntual de las deudas educativas, después de agotar las instancias administrativas de cobro. La tasa de morosidad se ha mantenido alrededor del 3% en los últimos siete años,

mostrando una tendencia decreciente.

Además, desde 2018, CFT INACAP ha mantenido una fuerte posición financiera, con una razón de endeudamiento y liquidez mejoradas significativamente. Según el estudio de 2023 de la Superintendencia de Educación Superior, la Institución está clasificada en el grupo CNR-III, indicativo de instituciones con bajo riesgo financiero, altos márgenes operacionales y activos fijos que superan el promedio del sistema.

**ESTADO: SUPERADA 100%****b) Docencia:**

<b>OBSERVACIÓN</b>	Empleadores señalaron algunas carencias de los titulados respecto al dominio del idioma inglés, liderazgo y habilidades de negocio requeridas, en su opinión, para un exitoso desempeño laboral.
<b>RESPONSABLE</b>	Vicerrectoría Económica

**RESULTADOS DESTACADOS**

Se elevó el nivel inicial de inglés de A1- a A1+ y se estableció una alianza con Oxford University Press, permitiendo el uso de recursos como el Oxford Placement Test, materiales curriculares y co-curriculares, herramientas de preparación para la certificación B1, tecnologías de aprendizaje, evaluaciones estandarizadas y programas de desarrollo profesional docen-

te con certificación C1. Además, se incorporó una asignatura de Administración en el Plan Común (ATAN 01), en respuesta al Marco de Cualificaciones Técnico Profesional y estándares internacionales, abordando procesos administrativos y áreas funcionales clave como marketing, finanzas, gestión de personas y operaciones.

**ESTADO: SUPERADA 100%**

<b>OBSERVACIÓN</b>	Estudiantes vespertinos de la carrera de Electricidad manifestaron que algunos equipos no habían sido actualizados.
<b>RESPONSABLE</b>	Vicerrectoría Económica

**RESULTADOS DESTACADOS**

El CFT INACAP implementa, entre otros mecanismos detallados en el informe de autoevaluación 2024, un procedimiento de Definición y Actualización de Estándares de Equipamiento para garantizar un perfil de egreso uniforme en todas sus sedes, jornadas y modalidades. Este procedimiento asegura la provisión y actualización continuas de los recursos necesarios para la formación técnica, mediante revisiones periódicas de equipos, mantenimiento preventivo y centralización de compras e instalación de recursos.

Los programas de estudio del área de Electricidad, específicamente, se actualizan constantemente para mantenerse

a la vanguardia en la formación de competencias exigidas por el sector eléctrico. En 2022, se actualizó el programa de estudio de Electricidad, y en 2023 se lanzó el nuevo programa de Técnico en Electricidad Industrial, que incluye equipamiento actualizado como cargadores de vehículos eléctricos para todas las sedes que imparten este programa. Este equipamiento tiene un costo total de UF 7.716.

Desde 2020 hasta 2024, las inversiones en equipamiento para los programas de Electricidad del CFT INACAP han totalizado MM\$1.167, reflejando la ejecución efectiva de los mecanismos de aseguramiento de equipamiento adecuado y actualizado en todas las sedes.

**ESTADO: SUPERADA 100%**

**OBSERVACIÓN** Para los docentes está definida una variedad de funciones adicionales a la docencia respecto de las cuales no es posible asegurar si las horas contratadas permiten su pleno cumplimiento, adicionalmente no se cuenta con asignación formal de horas de dedicación fuera del horario de clases para la atención de estudiantes. Los mecanismos utilizados para asegurar el acceso de los estudiantes a sus directivos de carrera son diversos lo que dificulta el cumplimiento de la necesidad de reunirse con ellos.

<b>RESPONSABLE</b>	Vicerrectoría Económica	Vinculación con Eje Plan de Desarrollo Estratégico: Modelo Educativo
--------------------	-------------------------	---

**RESULTADOS DESTACADOS**

En el CFT INACAP, la asignación de carga académica de los docentes se establece semestralmente, de acuerdo con los descriptores de asignatura que determinan el perfil docente requerido. Estos descriptores sirven como guía para la planificación y ejecución de las funciones de docencia, así como para las actividades administrativas asociadas, garantizando el cumplimiento integral de sus responsabilidades. Este marco permite estructurar de manera efectiva las clases, asegurando momentos claves como el desarrollo de contenidos, la evaluación de los aprendizajes esperados y la entrega de una retroalimentación, que es indicada en los descriptores de las asignaturas. En complemento la atención es reforzada de forma presencial por parte de los distintos equipos al servicio del estudiante tales como Dirección de Carreras, coordinadores de carrera, Dirección

de Asuntos Estudiantiles, EMPLEA INACAP, Curricular, Biblioteca y Tutorías que fortalecen la experiencia del estudiante.

Adicionalmente, los resultados de la evaluación docente (aplicada semestralmente) y la encuesta de satisfacción (aplicada anualmente), indican que existe una percepción positiva por parte de los estudiantes, donde valoran la disponibilidad de su director de carrera, coordinador y de los docentes para resolver dudas, atender consultas y responder a solicitudes (81%). En 2024, este aspecto ha mejorado en forma significativa situándose sobre el 73% y mostrando un incremento de seis puntos porcentuales respecto de 2023. Actualmente las sedes siguen reforzando de acuerdo con la realidad de su territorio oportunidades de mejora en todas las áreas de servicio de atención al estudiante.

**ESTADO: SUPERADA 100%**

**OBSERVACIÓN** Los resultados de progresión, a pesar de los esfuerzos realizados por la Institución y a que se ha experimentado una mejora al respecto, aún se mantienen bajas las tasas de titulación, aspecto que debe ser atendido por la Institución. Los resultados de retención de primer año aún son insuficientes para las aspiraciones institucionales y presentan variabilidad entre sedes, carreras y jornadas.

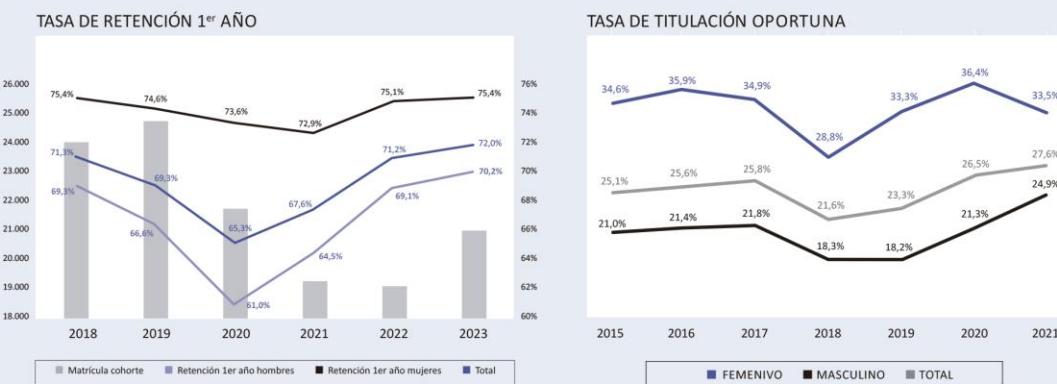
**RESPONSABLE** Vicerrectoría Económica **Vinculación con Eje Plan de Desarrollo Estratégico:** Modelo Educativo

#### RESULTADOS DESTACADOS

La magnitud de los indicadores de retención de primer año, egreso y titulación oportuna presentan una evolución positiva, que es reflejo de los planes de trabajo desplegados desde 2018, especialmente en la consolidación desde el 2021 del Modelo Integral de Apoyo a la Progresión Académica (MIAPA) (desde 2017-2020 SIAP). Este modelo ha permitido abordar la progresión estudiantil desde una

mirada integral, para lo cual cuenta con programas, líneas de acción y un sistema de gobernanza. Los resultados se muestran más abajo.

Si bien la tasa de retención de primer año y de titulación oportuna han evolucionado favorablemente, la titulación oportuna aún no alcanza los niveles esperados por la Institución lo que representa un desafío.



Superada respecto de retención de primer año y con avances respecto de titulación oportuna.

**OBSERVACIÓN** Durante reunión con titulados no hubo mención a su participación en el mejoramiento continuo en la oferta formativa de la institución.

**RESPONSABLE** Vicerrectoría Económica **Vinculación con Eje Plan de Desarrollo Estratégico:** Modelo Educativo

#### RESULTADOS DESTACADOS

El CFT INACAP integra de manera activa la información de los titulados en el diseño y actualización de sus programas formativos. El proceso comienza con un análisis de prospección que evalúa datos del mercado laboral, la empleabilidad de los titulados, tendencias tecnológicas, matrícula y retención. Esta información es gestionada por la Dirección de Análisis Institucional, que la almacena en MS SharePoint y la distribuye mediante reportes y tableros de Power BI para facilitar la toma de decisiones informadas en las direcciones sectoriales sobre qué planes de estudio actualizar, crear o descontinuar.

Adicionalmente, la Dirección de Egresados y Empleabilidad elabora informes sobre la inserción laboral de los titulados, que incluyen indicadores de empleo y satisfacción laboral. Estos informes se discuten en talleres de retroalimen-

tación y contribuyen al despliegue del mecanismo DeCalidad, orientando la definición del Perfil Profesional de las trayectorias formativo-laborales (TFL). Durante el diseño de las TFL, se realizan validaciones con comités que incluyen titulados del programa, asegurando que los perfiles y cualificaciones sean pertinentes y estén actualizados.

Este enfoque integrado refleja el compromiso del CFT INACAP con la mejora continua y la pertinencia de su oferta educativa, asegurando que los programas estén alineados con las demandas del mercado laboral. La participación de los titulados en estos procesos subraya la relevancia de sus experiencias y opiniones en la evolución constante de la Institución, facilitando ajustes oportunos que responden a las necesidades reales y emergentes del sector laboral.

ESTADO: SUPERADA 100%

**OBSERVACIÓN** El Centro cuenta con recursos propios, institucionales y servicios de apoyo para realizar actividades curriculares en forma adecuada, sin embargo, para las carreras agrícolas, se registra una baja cantidad de convenios para desarrollar sus actividades prácticas en aquellas sedes que no cuentan con espacios propios para realizarlas.

<b>RESPONSABLE</b>	Vicerrectoría Económica	Vinculación con Eje Plan de Desarrollo Estratégico: Modelo Educativo
--------------------	-------------------------	---

**RESULTADOS DESTACADOS**

Para abordar la percepción de insuficiencia de centros de práctica en carreras agrícolas, el CFT INACAP implementó mejoras significativas en sus recursos y gestión para fortalecer las actividades prácticas curriculares. Se definió modelos de gestión diversos que garantizan el acceso a parcelas experimentales en todas las sedes en que se imparte el programa formativo, ya sean propiedades propias, arrendadas o mediante convenios de colaboración. Estas parcelas, distribuidas estratégicamente en localidades como Talca, Temuco, Valdivia, la Región Metropolitana, Rancagua, Chillán, Osorno, Puerto Montt, Curicó, Los Ángeles y Coyhaique, permiten que los estudiantes acumulen al menos 200 horas de trabajo práctico. En estos espacios, los estudiantes aplican conocimientos teóricos y enfrentan

desafíos reales del sector agrícola, esenciales para su formación profesional.

Adicionalmente, se adecuaron los laboratorios para asegurar los estándares requeridos para las actividades prácticas de las asignaturas, contando con instalaciones y equipamiento adecuado para disciplinas como química, biología y microbiología, asegurando que no existan diferencias en la disponibilidad de recursos para la formación práctica.

Estos esfuerzos permiten garantizar que todos los estudiantes de la carrera de Técnico Agrícola tengan acceso a recursos óptimos para desarrollar competencias prácticas. Estas mejoras consolidan un proceso formativo robusto y alineado con las demandas del mercado laboral, cumpliendo con las expectativas de calidad educativa del CFT INACAP.

**ESTADO: SUPERADA 100%**

### c) Debilidades Informe de Autoevaluación 2017

<b>DEBILIDAD</b>	La estructura de sedes no ha evolucionado de forma consistente con los cambios en la estructura de sede central y los criterios definidos para ajustar la dotación de cargos y personal de las sedes afecta negativamente la efectividad en la implementación de algunas políticas e iniciativas.
------------------	---

#### RESULTADOS DESTACADOS

Desde 2018, la estructura organizacional del CFT INACAP ha experimentado cambios significativos para apoyar el crecimiento y la mejora en la gestión de sus sedes. Se establecieron nuevas sedes en La Granja en 2022 y San Pedro de la Paz en 2020, y se creó una Vicerrectoría Nacional de Sedes (VNS) para centralizar la administración de todas las sedes. Esta Vicerrectoría está apoyada por las Direcciones de Operaciones, Procesos Académicos y Desarrollo de Sedes y Personas. Cada sede cuenta con un Vicerrector de Sede, un equipo directivo y un Comité Ejecutivo responsable de las áreas académicas, financieras y administrativas. Además, se han incorporado nuevos roles como el director de Vinculación con el Medio e Innovación y el Coordinador(a) de Aseguramiento de la Calidad, para reforzar la gestión y facilitar la implementación de

políticas e iniciativas institucionales.

En respuesta a la debilidad relacionada con la evolución de la estructura de sedes en comparación con la sede central, y los criterios definidos para ajustar la dotación de cargos y personal que afectan la efectividad en la implementación de políticas, en 2024 se implementaron las Mesas de Trabajo entre las Sedes y la Sede Central. Estas mesas tienen como objetivo coordinar sistemáticamente las necesidades y prioridades institucionales en todas las sedes, asegurando que los cambios en la estructura organizacional y los ajustes de personal sean consistentes y efectivos en toda la Institución. Estos esfuerzos buscan alinear mejor las prácticas de todas las sedes con las directrices de la sede central y mejorar la coherencia en la implementación de políticas e iniciativas.

#### ESTADO: SUPERADA 100%

<b>DEBILIDAD</b>	Bajo nivel de desarrollo y aplicación de los mecanismos utilizados para determinar las metas de algunos indicadores claves, lo que limita el establecimiento de metas desafiantes pero alcanzables.
------------------	---

#### RESULTADOS DESTACADOS

En el PE 2020-2025 se implementó un modelo de gestión de indicadores que integra los objetivos institucionales con metas operativas e individuales mediante un enfoque "de arriba hacia abajo". Esto garantiza que los indicadores transformacionales sean relevantes y permita realizar ajustes anuales para preservar su efectividad. A partir de 2021, la evalua-

ción del desempeño incorpora estos indicadores, y en 2023 se estableció un sistema de gestión en línea que permite a las vicerrectorías y sedes monitorear el progreso estratégico y evaluar el desempeño de cada directivo, tanto en la sede central como en las sedes regionales, asegurando que la gestión esté alineada con los objetivos de la institución.

#### ESTADO: SUPERADA 100%

<b>DEBILIDAD</b>	No existen mecanismos uniformes y centralizados para registrar la retroalimentación que se realiza en el contexto de las asignaturas hito que permita evaluar los ajustes implementados en el proceso de formación de los estudiantes.
------------------	--

#### RESULTADOS DESTACADOS

Desde 2018, el CFT INACAP mejoró su sistema de evaluación de aprendizaje para medir de manera progresiva logro del perfil de egreso. Se establecieron tres tipos de asignaturas con diseño instruccional centralizado: Asignaturas Hito, ubicadas en momentos clave del plan de estudios de programas anteriores a 2021; Asignaturas Evaluativas, introducidas desde 2021 para evaluar cualificaciones intermedias; y Asignaturas Integradoras, también desde 2021, destinadas a evaluar las competencias de egreso al final de los programas formativos.

Se elaboró un tablero de MS Power BI, herramienta actualizada en 2024, que permite un análisis detallado del aprendizaje por criterio. Esto incluye evaluaciones diagnós-

ticas al inicio de cada curso, y si los resultados son bajos, se desarrollan y registran planes de mejora en el sistema institucional. Esta metodología ha llevado a una mejora en las tasas de aprobación de 8 puntos porcentuales.

Además, se han implementado planes de ayudantía semestrales para las asignaturas críticas, con registros de asistencia en el Gestor de Consultas de INACAP, apoyando el ajuste curricular necesario. Estas iniciativas aseguran que el CFT INACAP mantenga un proceso de formación eficaz y relevante, evaluando continuamente y ajustando sus métodos y contenidos para cumplir con las exigencias del entorno académico y profesional.

#### ESTADO: SUPERADA 100%

<b>DEBILIDAD</b>	Heterogeneidad en la aplicación del mecanismo que permite sistematizar las evidencias de la experiencia profesional de los académicos.
------------------	--

**RESULTADOS DESTACADOS**

El proceso de categorización permitió la sistematización equivalente de la experiencia profesional de los académicos a nivel nacional y de manera digital. Por su parte, la plataforma de

categorización a través de la Ficha Docente ha permitido sistematizar la información en cuanto a: antecedentes, formación, acompañamiento, evaluaciones docentes y categorización.

**ESTADO: SUPERADA 100%**

<b>DEBILIDAD</b>	Insuficiente articulación y coordinación de los mecanismos utilizados para el seguimiento de los planes de acción de Sedes y de Casa Central, planes de mejora derivados de los procesos de mejora continua y autoevaluación
------------------	--

**RESULTADOS DESTACADOS**

Desde 2010, el CFT INACAP evalúa sus programas formativos. En 2019 logró acreditar el 95% de sus carreras (35 de 37 programas) mediante el Proceso de Aseguramiento de la Calidad de Carreras (PACC). Desde 2015, se desplegó en paralelo el Proceso de Mejora Continua (PMC). En 2020 y 2021, durante la pandemia, la institución priorizó garantizar el servicio educativo, suspendiendo el PMC, que luego fue sustituido por el mecanismo DeCalidad. A partir del 2022 se implementó DeCalidad, en operación desde 2023 y con

mejora continua al proceso 2024, así también incorporación piloto de un componente ciclo corto, siendo DeCalidad es un mecanismo que tiene por objetivo consolidar el proceso de autoevaluación permanente de los programas en todas las sedes, jornadas y modalidades. En la implementación este mecanismo de aseguramiento interno de la calidad, se articula la participación a nivel central y de sedes durante toda la ejecución del mecanismo y el monitoreo de los planes derivados de él.

NÚMERO DE PROGRAMAS EVALUABLES Y NÚMERO DE PROGRAMAS EVALUADOS DeCALIDAD CICLO LARGO

Tipo	Año		Porcentaje total acumulado al 2024
	2023	2024	
Programas evaluables	32	30	
Programas evaluados	9	12	70,0%
% de programas evaluados del Centro de Formación Técnica	28,1%	40,0%	

Fuente: Dirección Gestión de Calidad, agosto 2024.

**ESTADO: SUPERADA 100%**

<b>DEBILIDAD</b>	Heterogeneidad en la implementación del seguimiento de los procesos de práctica a nivel de carrera.
------------------	---

**RESULTADOS DESTACADOS**

Estos vínculos se han formalizado en convenios de prácticas o de colaboración de un alcance más amplio, donde la gran mayoría se gestiona directamente a través de las plataformas institucionales para dichos efectos. Dentro de los principales hitos para mejorar este aspecto se encuentran: inicio de proceso sistemático de relacionamiento con centros de práctica con el fin de facilitar a los estudiantes la realización de sus prácticas en empresas y organizaciones de reconocido prestigio (2018); actualización del Reglamento de Prácticas CFT donde se especifican los procedimientos y requisitos para las prácticas de estudiantes del CFT (2019); actualización del procedimiento de gestión de prácticas incluyendo: planificación,

ejecución, seguimiento y evaluación entregando un rol más protagónico al Coordinador de Prácticas en sede (2020); implementación de encuesta online para medir satisfacción de los estudiantes con su proceso de práctica(2021); implementación de nueva pauta online para evaluación de estudiantes por parte de sus supervisores directos en el centro de práctica (2022) y 2023; publicación de un panel Power BI con los resultados consolidados de la evaluación realizada por el centro de práctica y de la satisfacción de estudiantes, al que tienen acceso la Vicerrectoría Académica y las sedes. Además, mensualmente se envía un reporte a sedes con un resumen de dicha información para analizar y tomar acciones a nivel local.

**ESTADO: SUPERADA 100%**

<b>DEBILIDAD</b>	Heterogeneidad en la aplicación de los procedimientos para actualizar los antecedentes de los administrativos, como también en el proceso de inducción. Insuficiente evaluación del impacto de las acciones de perfeccionamiento del personal.
------------------	--

**RESULTADOS DESTACADOS**

Para abordar esta debilidad el CFT INACAP ha implementado varias mejoras. Desde 2017, ofrece un plan de inducción institucional online que ha sido actualizado periódicamente. Este plan cubre elementos clave como el PE 2020-2025, la historia institucional, el Modelo Educativo. En 2020, el curso fue rediseñado para incluir tres módulos principales, y en 2022 se añadió un módulo adicional de Innovación. En 2024, se incorporaron nuevos módulos sobre salud ocupacional, acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Además, desde 2019 se utiliza una Ficha de Antecedentes

para mantener actualizada la información de los colaboradores, con campañas semestrales de actualización. En términos de capacitación, el impacto en el desarrollo de competencias de los colaboradores se evalúa mediante evaluaciones de desempeño. Estas evaluaciones permiten identificar brechas y ofrecer capacitaciones adecuadas, asegurando que las acciones de perfeccionamiento tengan un impacto medible y efectivo en el rendimiento y desarrollo del personal. Estas mejoras buscan que la ejecución de los procesos sea equivalente y mejorar la efectividad de la inducción y capacitación.

**ESTADO: SUPERADA 100%**

<b>DEBILIDAD</b>	No se encuentran definidos los mecanismos para registrar de manera sistemática los ajustes que realizan los docentes a su práctica pedagógica producto de la información que se entrega respecto de las condiciones de ingreso de los estudiantes.
------------------	--

**RESULTADOS DESTACADOS**

Para abordar la debilidad, el CFT INACAP implementó la Encuesta de Evaluación de Desempeño Docente (EEDD). Esta encuesta se realiza semestralmente y mide varios aspectos del desempeño docente, incluyendo los administrativos, disciplinarios, pedagógicos, y una evaluación general de la recomendación del docente por parte de los estudiantes.

Los resultados de la EEDD han mostrado una mejora constante en la percepción de los estudiantes sobre el desempeño docente, aumentando del 74,8% en 2022 al 77,9% en 2024.

Específicamente, el aspecto pedagógico ha mejorado de un 73,3% a un 77,9% en el mismo periodo, lo que indica que los docentes están ajustando efectivamente sus prácticas en respuesta a la caracterización específica de cada grupo de estudiantes y a la retroalimentación recibida a través de la encuesta. Los estudiantes valoran positivamente varios aspectos del quehacer docente, incluyendo la calidad de las clases (77%), el apoyo académico (73%), el conocimiento (79%), y la disponibilidad de los docentes (80%).

**ESTADO: SUPERADA 100%**

### 3. CONTEXTO INSTITUCIONAL DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA INACAP

#### 3.1. Liderazgo y transformación en la Educación Superior Técnico-Profesional

El Centro de Formación Técnica INACAP (CFT INACAP) tiene su origen en 1966. Con más de 58 años de experiencia y más de 223.000 egresados, se ha consolidado como líder en la Educación Superior Técnico-Profesional (ESTP) en Chile. Actualmente, ofrece 35 programas de Título Técnico de Nivel Superior y educa cerca de 46.800 estudiantes, de los cuales el 85% pertenece a grupos socioeconómicos vulnerables. Con 30 sedes, incluyendo una Sede Central y una virtual, en las 16 regiones del país, demuestra un impacto regional significativo con cerca del 87% de sus titulados trabajando en su región de estudio un año después de titularse. Esto refleja su capacidad para anticipar y adaptarse a desafíos locales, regionales y globales en una sociedad en transformación rápida y constante, situándose a la vanguardia del subsistema TP.

Desde su acreditación por la CNA-Chile en 2018, el CFT INACAP avanzó hacia una mayor complejidad institucional, impulsando el desarrollo personal y de las regiones, fomentando la descentralización productiva y educativa en Chile. Según el Estudio de Seguimiento de Titulados 2023, los titulados destacan con una empleabilidad del 90%, una pertinencia laboral del 80% en relación con sus estudios, y un 74% supera el nivel educativo de sus padres.

A partir de 2020, con su PE 2020-2025 (*Anexo 2*), la institución renovó su Modelo Educativo (*Anexo 3*), e integró metodologías pedagógicas avanzadas y tecnologías emergentes, demostrando su compromiso con la excelencia educativa y posicionándose a la vanguardia en la ESTP. Este enfoque prepara a los estudiantes para adaptarse a los cambios del mercado laboral e impulsa la creación y crecimiento de empresas, particularmente las MiPyMes, que son cruciales para el empleo en Chile.

#### 3.2. Misión, visión, valores institucionales y sello: Formando para Transformar

En el CFT INACAP, el enfoque educativo va más allá del aula y actúa como un motor de transformación social y económica. Su esencia es formar para transformar y se refleja claramente en la movilidad socioeconómica ascendente de los estudiantes, con un 72% de ellos logrando este avance según el estudio de seguimiento de titulados de 2023. Además, un alto porcentaje de titulados trabaja en sus regiones de estudio, demostrando el impacto institucional positivo en las personas y el entorno.

##### Misión

La misión del CFT INACAP es "formar con excelencia y compromiso personas íntegras que transforman el mundo", que sitúa a la institución en el enfoque de la formación integral, abarcando lo técnico y humano. Así, se dedica a formar personas con habilidades técnicas y valores, bajo el Sello distintivo de INACAP. Esta misión abraza el aprendizaje a lo largo de la vida y la preparación de los estudiantes para ser agentes de cambio, capaces de enfrentar y resolver los desafíos actuales y futuros en diversos sectores. La misión contiene estos elementos clave:

- **Formar:** formación integral en lo técnico y humano, con foco en la formación técnico-profesional y cumpliendo sus funciones misionales de docencia, vinculación con el medio e innovación.
- **Excelencia y compromiso:** calidad en el quehacer institucional, valoración del trabajo bien hecho, con colaboradores comprometidos con el propósito institucional.
- **Personas íntegras:** a lo largo de la vida se forman personas y técnicos competentes, con el sello INACAP y las competencias de especialidad y transversales requeridas por el sector productivo

y de servicios.

- **Que transforman:** los estudiantes son un agente de cambio que reconocen sus retos y plantean resoluciones de los desafíos futuros.
- **El mundo:** el mundo de los estudiantes, del sector productivo y de servicios, de la comunidad y de los colaboradores.

## Visión

La visión es “contribuir a la formación de personas, con calidad, excelencia y los valores del Sello INACAP, en las competencias requeridas por el sector productivo y de servicios; esto, con el propósito de que, a lo largo de su vida, sean agentes de cambio en el desarrollo sostenible de Chile y sus regiones, mejorando la calidad de vida de las personas”.

## Valores Institucionales

- **Compromiso con el Estudiante:** el estudiante está situado en el centro de la misión, proveyendo una experiencia educativa integral que facilita su inserción y progreso laboral.
- **Trabajo Colaborativo:** se fomenta un ambiente de respeto y colaboración, esencial para la búsqueda de la excelencia mediante el intercambio de conocimientos y experiencias.
- **Innovación:** la institución se compromete con la innovación y la mejora continua, para adaptarse a los desafíos tecnológicos de manera de incrementar la empleabilidad y la productividad.
- **Integridad:** se actúa con responsabilidad y ética, evaluando el impacto de las decisiones y promoviendo la integridad.
- **Sostenibilidad:** promovemos una cultura de sostenibilidad que integra consideraciones económicas, sociales y ambientales, asegurando el bienestar de las personas y las regiones.

## Sello del estudiante INACAP

Este sello incorpora competencias clave como innovación, emprendimiento, formación integral, ética, integridad, responsabilidad y adaptabilidad, que son esenciales para el enfoque pedagógico de Aprender Haciendo y fundamentales para el desempeño global en un mundo en constante cambio:

- **Innovador y Emprendedor:** como dependiente o independiente.
- **Formación Integral:** conocimiento de su especialidad, con habilidades blandas y vinculado.
- **Íntegro y Ético:** con valores y principios.
- **Responsable:** comprometido con su trabajo, la sociedad y el entorno.
- **Con capacidad de adaptación:** con la capacidad e inquietud para aprender a aprender.

De esta manera, se asegura que el CFT INACAP prepare a los estudiantes para los desafíos del presente, los eduque para liderar y prosperar en las industrias del futuro, y contribuya al desarrollo sostenible de Chile.

## PE 2020-2025, gobernanza y ajustes en la estructura: Habilitando la transformación de vidas

El CFT INACAP definió su PE 2020-2025 con ejes estratégicos claros (*Figura 1*), y su modelo de gobernanza introdujo ajustes en su estructura organizacional para asegurar la implementación efectiva de sus directrices estratégicas. El plan se articula en torno a seis ejes fundamentales que se implementan mediante programas, proyectos e iniciativas:

- **Modelo educativo:** reforzamiento del Modelo Educativo enfocado en trayectorias formativo-

laborales flexibles, con un fuerte énfasis en la vinculación con el sector productivo y de servicios, innovación, emprendimiento y empleabilidad.

- **Oferta académica:** diversificación y adaptación de la oferta académica para hacerla más innovadora y pertinente a las necesidades del sector productivo y de servicios y de las regiones, impartida mediante diversas modalidades ajustadas a las necesidades de los estudiantes.
- **Estudiantes y egresados:** desarrollo de programas que fomenten el compromiso, la permanencia y el éxito de los estudiantes a lo largo de su ciclo educativo, fortaleciendo el Sello INACAP.
- **Educación continua:** desarrollo de una oferta de educación continua que sea innovadora y flexible, como parte de las trayectorias formativo-laborales y actualizada constantemente según las necesidades del sector productivo y de servicios y de las regiones.
- **Gestión y generación de recursos:** optimizar los procesos y sistemas académicos y administrativos para mejorar la efectividad y adaptabilidad, junto con el fortalecimiento del financiamiento mediante fuentes alternativas a la matrícula.
- **Organización y cultura:** promoción de una cultura organizacional que alinee a colaboradores y líderes con la estrategia institucional, enfocándose en la excelencia y la integridad.

La gobernanza del PE 2020-2025 se optimizó para mejorar la gestión, el seguimiento y la adaptabilidad, a través de una reestructuración de los principales órganos de gestión. Esta nueva estructura de gobernanza enfatiza la participación de varios actores organizacionales y promueve un enfoque colaborativo para cumplir con los objetivos del plan, detallados en la Dimensión II:

- **Directorio y Consejo Superior:** estos órganos cumplen roles cruciales en la toma de decisiones estratégicas, asignación de recursos, y resolución de conflictos, garantizando que la organización se mantenga enfocada en las prioridades estratégicas.
- **Comité de Gestión de Proyectos y PMO (Project Management Office):** estas instancias aseguran que todos los proyectos e iniciativas estratégicas estén alineados y se implementen eficazmente, supervisando la gestión de proyectos y la asignación de recursos.
- **Equipos de Proyecto:** responsables de implementar y adaptar los planes de trabajo para alcanzar los objetivos definidos, y proponer los ajustes requeridos para responder a cambios de contexto.

**Figura 1. Ejes estratégicos del PE 2020-2025**



Fuente: PE 2020-2025.

La estructura organizacional está diseñada para mejorar la eficiencia y adaptabilidad, permitiendo una integración efectiva de programas y sedes. Asegura que su Modelo Educativo flexible mejore

constantemente. La Figura 2 ilustra los principales cambios estructurales y estratégicos realizados para implementar el PE 2020-2025.

### **Figura 2. Ajustes principales introducidos en la estructura organizacional**

Creación de la Vicerrectoría del Estudiante: una sola estructura responsable de todo el ciclo de vida del estudiante.	Se reforzaron los Comités del Consejo Directivo (Consejo Académico, Comité Ejecutivo, Comité de Auditoría, Comité de Personas, Comité de Infraestructura y Comité Financiero).
<b>Fortalecimiento de la Vicerrectoría Académica</b> , con la creación de la Dirección General Académica y de las cuatro Direcciones Sectoriales con sus respectivas Áreas Académicas, para relacionarse con los respectivos sectores productivos. Creación de Dirección de Innovación Académica, la Dirección de Desarrollo Integral y la Dirección de Recursos y Tecnologías Educativas.	Se fortaleció la estructura de la Vicerrectoría Nacional de Sedes, eliminando las vicerrectorías regionales, agrupando las sedes en cuatro zonas (Norte, Región metropolitana, Sur y Austral) y creando direcciones nuevas (Dirección de Desarrollo de Sedes y Personas y Dirección de Operaciones).
Se creó la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio e Innovación, junto con la creación de la Dirección de Vinculación con el Medio e Innovación en Sede. La unidad a nivel nacional pasó a llamarse Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad.	Se crean instancias de coordinación que contribuyen a la gobernanza del Plan Estratégico, como el Comité de Coordinación Estratégica y el Comité de Comunicaciones.
Se potenció la Educación Continua a través del relevamiento de su importancia y la consecuente creación de la Vicerrectoría de Educación Continua.	Creación de IMPACTA INACAP, la cual apoya al Rector en el ámbito de las políticas públicas mediante la creación y promoción de iniciativas generadoras de Valor Público orientadas a fortalecer el sentido, valor y posicionamiento de la Formación Técnico Profesional.
Redefinición de la Vicerrectoría Económica, a fin de velar por el uso efectivo de los recursos para la materialización de la planificación estratégica.	Conformación de la Alianza INACAP-CPC: una colaboración de largo plazo que busca impactar positivamente en la empleabilidad, la transferencia tecnológica y el desarrollo de las regiones.
Creación de la Gerencia de Riesgos y Control Interno, en línea con la necesidad de gestionar los riesgos y establecer la primera y segunda línea de defensa, junto a la tercera línea de defensa (auditoría).	Conformación de la Mesa de Progresión y Titulación Oportuna y los Comités de Progresión en las Sedes, permite lograr una coordinación efectiva entre la Sede Central y las Sedes, facilitando intervenciones contextualizadas y estratégicas para mejorar la progresión de los estudiantes.
Se robusteció la Vicerrectoría de Desarrollo Institucional con el fin de dar cumplimiento a aquellas normativas relacionadas con los procesos de aseguramiento de la calidad, la prospección, la vigilancia tecnológica y la medición de efectividad.	Las direcciones de Comunicaciones y Marketing pasaron a depender de la Rectoría para darles un rol estratégico y transversal a toda la Institución.

Fuente: Dirección de Gestión de la Calidad, noviembre 2024.

Los ajustes mostrados en la *Figura 2* fortalecieron la gobernanza, mejoraron la efectividad operacional, y aseguraron que el logro de las metas educativas y de vinculación con el entorno.

### **3.3. Perfil de los estudiantes y docentes**

El CFT INACAP destaca por su comunidad estudiantil diversa. En 2024, el 84% de los matriculados eligió la institución como su primera opción, y el **68% son la primera generación** en su familia en acceder a la educación superior. Aproximadamente el **48% combina trabajo remunerado con sus estudios**. Notablemente, el **38% de los estudiantes son mujeres**, de las cuales el 29% son madres y el 37% proveen cuidados a otros. De todos los estudiantes el **19% tiene hijos**, el 29% provee cuidados a otros y el **5% reporta algún tipo de discapacidad**.

El CFT INACAP ha implementado un Modelo Educativo flexible ajustado a las necesidades de los estudiantes y enfocado en promover el acceso y la equidad en la educación superior. El cuerpo docente está comprometido, el 30% son titulados de la institución y el 72% está vinculado al sector productivo y de servicios. Esta estrategia educativa asegura una educación de calidad y responde efectivamente a las demandas del mercado laboral.

### **3.4. Impulsando el desarrollo regional, empresarial, la diversidad y la inclusión**

El **CFT INACAP** destaca por su compromiso con la formación de titulados diversos y bien preparados, aspectos que son esenciales para impulsar el desarrollo sostenible de Chile.

En su enfoque de **fomento del desarrollo sostenible**, la institución adapta su **Modelo Educativo** a las demandas del mercado laboral y promueve la descentralización productiva y educativa en las 16 regiones del país. Entiende el desarrollo sostenible como el equilibrio entre el crecimiento económico, el bienestar social y el cuidado del medio ambiente, integrando la formación académica con una vinculación estratégica con el sector productivo y de servicios, el Estado, las comunidades y otros actores. Este enfoque ha permitido que el **87% de sus titulados** permanezca en sus regiones, fortaleciendo el desarrollo local y la empleabilidad.

En el marco de la **vinculación con el sector productivo e innovación**, colabora estrechamente con el sector productivo y de servicios mediante los **Consejos Empresariales Sectoriales, Consejos Productivos Regionales y Consejo +Pyme**, que aportan visiones expertas para lograr una formación actualizada y territorialmente pertinente, posicionando a los estudiantes a la vanguardia tecnológica y preparándolos para los desafíos del mercado laboral.

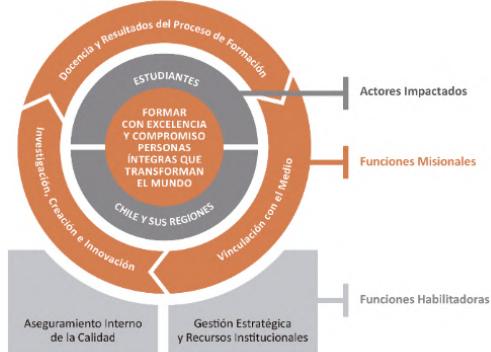
El **programa CREA INACAP**, fomenta el emprendimiento y apoya la creación y expansión de empresas formales. En 2023, según el **Estudio de Seguimiento de Titulados**, el **10,7% de los egresados** emprendieron al primer año, aumentando al **13,3% tras cuatro años**, reflejando el impacto de este programa en la innovación y desarrollo económico regional.

En su compromiso con una **educación inclusiva, equitativa y con integridad**, el CFT INACAP vela por proveer acceso educativo de calidad para estudiantes diversos. Lidera la inclusión de mujeres en STEM, con un aumento del **24,4% en matrícula femenina** entre 2018 y 2024 (SIES), y planea incorporar en 2025 un **docente-tutor exclusivo** para estudiantes con Trastorno del Espectro Autista. La **integridad**, un valor institucional central, se materializa en su **Modelo de Ética y Cumplimiento** y programas de **Formación Ciudadana y Extracurricular**.

### 3.5. El compromiso con la calidad y el aporte a las políticas públicas

El CFT INACAP se destaca por su compromiso con la calidad del proceso formativo, situando la excelencia como elemento central de su misión. Desde el inicio del sistema de acreditación en Chile, ha mantenido una acreditación continua durante casi 20 años, optando voluntariamente por este proceso. En su evaluación más reciente (2018), obtuvo siete años de acreditación institucional, el máximo reconocimiento, lo que valida la calidad de su quehacer. El CFT INACAP implementa una gestión integrada de funciones misionales y habilitadoras, fundamentales para cumplir con su misión (*Figura 3*). El CFT INACAP integra sus funciones misionales (docencia, vinculación con el medio e investigación, creación e innovación), alineadas con las dimensiones de acreditación, para formar personas y técnicos que aporten al desarrollo del país y sus regiones. Estas se complementan con funciones habilitadoras, centradas en el aseguramiento de calidad, gestión estratégica y recursos, promoviendo la mejora continua, autorregulación y las decisiones basadas en evidencia, permitiendo a la institución anticiparse y adaptarse a los cambios.

**Figura 3. Interrelación de las Dimensiones de Evaluación**



Fuente: Dirección de Gestión de Calidad.

La institución fomenta una cultura de integridad con políticas claras, formando profesionales éticos y responsables, lo que es reconocido por el **estudio de reputación de Empresas Humanas** de True Brand, GFK y La Tercera, que posiciona al CFT INACAP e IP INACAP como las entidades de educación

técnico-profesional más valoradas de Chile.

Como líder del subsistema TP, ha contribuido al desarrollo del sector mediante su participación en el **Consejo Asesor de Formación TP**, la **Estrategia Nacional de Formación TP 2020-2025**, el **Marco de Cualificaciones TP (MCTP)**, al **Sistema de Acceso a la Educación Superior**, al **Consejo de Políticas de Infraestructura** y al nuevo **Consejo Asesor para la Educación Superior**, además de colaborar con el **Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género** y el **Ministerio del Trabajo**, y participar en **Comisión de Género y Diversidades TP** de la SUBESUP, entre otros. Es miembro fundador del **Consejo de Rectores de Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica Acreditados Vertebral** (2011) y del **Foro de Educación Superior organizado por Fundación AEQUALIS** (2010), donde impulsa iniciativas para mejorar el acceso, la calidad, la eficiencia y la equidad del sistema. En el ámbito internacional, se incorporó en 2024 a la **Red de Centros UNEVOC** y se firmó un convenio de **colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, promoviendo estándares globales de formación TP. Estas alianzas consolidan su compromiso con el fortalecimiento del subsistema TP a nivel nacional e internacional.

### **3.6. El CFT INACAP y su adaptación a un mundo en cambio**

El CFT INACAP es un líder reconocido en educación técnico-profesional en el país que se destaca por su compromiso con la transformación integral de sus estudiantes, la calidad de su proceso formativo, y su contribución al desarrollo regional y comunitario.

Actualmente, el CFT está desarrollando su Plan Estratégico 2025-2030, que reafirma su misión y actualiza su visión y valores. Este plan establece focos estratégicos en aprendizaje continuo, la experiencia estudiantil y de graduados, desarrollo sostenible, innovación tecnológica y contribución a políticas públicas. Busca enriquecer la formación estudiantil y ampliar el impacto institucional, y será detallado durante la próxima visita de evaluación externa.

La confianza depositada por estudiantes y familias motiva al CFT INACAP a continuar su mejora continua, formando personas y técnicos clave para el progreso sostenible del país.

## 4. ANÁLISIS CRÍTICO DE DIMENSIONES Y CRITERIOS

### 4.1. Dimensión I: Docencia y Resultados del Proceso de Formación

El CFT INACAP reafirma su compromiso con la formación de técnicos de nivel superior mediante una oferta formativa que transforma vidas y contribuye al desarrollo sostenible del país y sus regiones. Con 35 programas formativos y una matrícula de alrededor de 46.800 estudiantes en 2024, el CFT INACAP es una institución dinámica que promueve la inclusión y adapta el proceso formativo a las realidades y desafíos de los estudiantes, de los cuales el 84% proviene de los seis deciles socioeconómicos más vulnerables y el 68% de los estudiantes nuevos es la primera generación en acceder a la educación superior.

El Modelo Educativo, centrado en enfoque pedagógico del **Aprender Haciendo**, de manera práctica y activa, prepara a los estudiantes para un mundo laboral en constante cambio, anticipándose a las necesidades del sector productivo y de servicios y de la sociedad. Este enfoque promueve una **formación integral que combina habilidades técnicas, competencias transversales y valores**, garantizando titulados competentes y éticos que aportan significativamente al desarrollo de sus comunidades. Así, el 87% de los titulados permanece en sus regiones de estudio, logrando altos niveles de empleabilidad, con tasas cercanas al 90%, y una movilidad socioeconómica ascendente que alcanza el 72%.

El perfil diverso de los estudiantes, con un porcentaje significativo que combina trabajo y estudios (48% tiene un empleo remunerado), impulsa al CFT INACAP a ofrecer trayectorias formativo-laborales flexibles y pertinentes. El cuerpo docente, altamente vinculado al sector productivo y de servicios (69% según las mediciones institucionales), asegura una docencia de calidad que responde a las necesidades del mercado laboral y manifestación territorial, integrando la innovación pedagógica y herramientas tecnológicas de vanguardia. De esta forma, el CFT INACAP cumple su misión consolidándose como una institución que educa y transforma vidas y aporta al sector productivo y de servicios mediante una propuesta educativa alineada con las necesidades del país, sus regiones y los desafíos globales.

#### Criterio 1. Oferta formativa

En el marco de las directrices de su Modelo Educativo, su misión y PE 2020-2025, el CFT INACAP estructura su oferta formativa en **Trayectorias Formativo-Laborales (TFL)**<sup>1</sup>, que abarcan programas diseñados para satisfacer las necesidades de formación de personas competentes para abordar los requerimientos del sector productivo y de servicios, de las regiones y del país. Las TFL se caracterizan por atributos clave como: **diseño curricular basado en cualificaciones, articulación entre niveles formativos, entrega de certificados intermedios, electivos orientados a la empleabilidad y el desarrollo territorial, uso de metodologías activas** (como el aprendizaje integrado al sector productivo y de servicios, API), e integración de competencias transversales mediante un plan común y asignaturas especializadas.

---

<sup>1</sup> Las TFL corresponden a programas de duración diversa, multidisciplinarios e impartidos en diferentes formatos y modalidades, que pueden incluir o no carreras técnicas y profesionales, en función de la trayectoria, intereses y necesidades de cada persona. Las TFL deben ser relevantes, pertinentes, de calidad, flexibles y efectivas en el desarrollo de las competencias.

## Lineamientos Institucionales

El CFT INACAP actualiza anualmente su oferta formativa conforme con la Política de Creación, Modificación y Actualización de Trayectorias Formativo-Laborales (*Anexo 4*). Esta política alinea la oferta educativa con el Modelo Educativo y las capacidades institucionales, implementándose mediante procedimientos detallados para la prospección, diseño y definición de programas, admisión, difusión y matrícula, todos documentados en el Gestor Documental<sup>2</sup>.

La revisión anual del portafolio formativo se basa en esta política y en el Procedimiento de Definición de Oferta de Programas Formativos (*Anexo 5*), que considera los desafíos de las iniciativas estratégicas, los requerimientos del sector productivo y de servicios, y oportunidades para consolidar una oferta académica que responda a las necesidades del mercado laboral. El diseño y la oferta de programas se gestionan mediante un macroproceso anual que incluye mecanismos de aseguramiento de calidad y se guía por prospección, benchmarking internacional y tecnológico. En el diseño de las TFL, tanto el marco regulatorio y los mecanismos de aseguramiento de calidad como la retroalimentación de empleadores y titulados son determinantes para asegurar el cumplimiento de la normativa y la mejora continua de este.

Además, la revisión incluye el análisis de la calidad de los programas, las necesidades específicas de los estudiantes por territorio, la viabilidad económica de los programas y la promoción de la empleabilidad. Un análisis centralizado de indicadores académicos y financieros apoya las decisiones sobre la apertura o discontinuación de programas en las distintas sedes y jornadas.

Desde el 2018, el CFT ha evolucionado sus procesos de definición de la oferta formativa, comprometiéndose con la mejora continua y la adaptación a cambios regulatorios. Entre los hitos significativos se incluyen actualizaciones en el diseño curricular (2016), ajustes curriculares (2019), la creación de Direcciones Sectoriales, actualización del Modelo Educativo (2020), y la actualización del modelo curricular y políticas relacionadas en 2022 y 2023.

La oferta formativa del CFT INACAP se somete a una revisión y actualización periódica para garantizar su pertinencia y calidad. Desde 2017, el número de programas se ha ajustado de 37 a 35, todos orientados a la obtención del Título Técnico de Nivel Superior. En 2021, se registró un incremento significativo del 40% en la actualización de programas, tendencia que se mantuvo en los años posteriores, con un promedio anual del 20%. Como resultado, para 2025 el 100% de los programas estarán actualizados y diseñados conforme con la planificación estratégica institucional al 2025 y las directrices del Modelo Educativo y el Modelo Curricular, implementados en el formato de TFL.

Los 35 programas de estudio en 2024 están distribuidos en cuatro direcciones sectoriales: Administración y Servicios (39% de la matrícula nueva en 2024), Mantenimiento y Logística (27%), Tecnología Aplicada (24%) y Energía y Sostenibilidad (9%).

La *Tabla 1* muestra la evolución de la oferta formativa entre 2017 y 2024, indicando las actualizaciones de cada programa formativo según su dirección sectorial y área.

<sup>2</sup> El Gestor Documental corresponde a la herramienta que centraliza toda la información documental de la institución, facilitando su acceso, control y manejo en formato digital. Toda esta información está disponible para ser consultada en caso de ser requerida por el Comité de Pares Evaluadores Externos.

Tabla 1. Oferta académica del CFT INACAP entre 2017 y 2025<sup>3</sup>

ÁREA	PROGRAMAS DE ESTUDIOS	IES	2017-2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	Administración de Empresas 1	C.F.T.	X	X	X ●	X	X	X ●	X
	Contabilidad General	C.F.T.	X	X	X ●	X	X	X	X
	Comercio Exterior 2	C.F.T.	X	X		X	X	X	X ●
	Técnico en Administración de Empresas Financieras	C.F.T.				X	X		
	Técnico en Administración Pública 3	C.F.T.				X	X ●	X	X
	Técnico Financiero	C.F.T.							
GASTRONOMÍA	Gastronomía 4	C.F.T.	X	X	X	X ●	X	X	X
TURISMO Y HOSPITALIDAD	Gestión Turística 5	C.F.T.	X	X	X	X	X	X ●	X
	Hotelería y Servicios	C.F.T.	X	X				X ●	X
SALUD	Laboratorista Clínico, Banco de Sangre e Imagenología	C.F.T.	X	X	X	X	X	X	
	Técnico en Enfermería	C.F.T.	X	X	X	X ●	X	X	X
	Técnico en Farmacia	C.F.T.	X	X	X	X	X	X	X ●
	Técnico en Odontología	C.F.T.	X	X	X	X	X	X ●	X
ENERGÍA Y SUSTENTABILIDAD	Técnico Agrícola 6	C.F.T.	X	X	X	X ●	X	X	X ●
	Técnico en Medioambiente y Sustentabilidad	C.F.T.				X	X ●	X	X
	Tecnología en Análisis Químico	C.F.T.	X	X			X	X	X
	Tecnología en Producción Ganadera	C.F.T.	X	X				X	X ●
CONSTRUCCIÓN	Fabricación y Montaje Industrial	C.F.T.	X	X	X	X			
	Técnico en Construcción 7	C.F.T.	X	X	X ●	X	X ●	X	X
	Técnico en Topografía y Geomática 8	C.F.T.	X	X	X ●	X	X ●	X	X
ENERGIAS RENOVABLES Y EFICIENCIA ENERGÉTICA	Técnico en Climatización y Refrigeración 9	C.F.T.	X	X		X	X	X ●	X
	Técnico en Energías Renovables	C.F.T.				X ●	X	X	X
LOGÍSTICA	Logística y Operaciones Industriales	C.F.T.	X	X		X ●	X	X	
	Técnico en Logística	C.F.T.							X ●
MANTENIMIENTO Y LOGÍSTICA	Electromecánica	C.F.T.	X	X	X	X			
	Mecánica Automotriz en Maquinaria Pesada	C.F.T.	X	X	X ●	X			
	Mecánica en Producción Industrial	C.F.T.	X	X				X	X
	Mantenimiento Mecánico de Plantas Mineras	C.F.T.	X	X				X	X
	Técnico en Mecánica y Electromovilidad Automotriz 10	C.F.T.	X	X	X ●	X	X	X	X
	Técnico en Mantenimiento Industrial 11	C.F.T.	X	X	X	X ●	X	X	X
MINERÍA	Técnico en Mantenimiento en Mecatrónica	C.F.T.	X	X	X ●	X	X	X	X
	Técnico en Mantenimiento de Plantas Mineras	C.F.T.				X ●	X	X	X
	Técnico en Minería	C.F.T.	X	X	X	X ●	X	X	X
	Técnico en Metalurgia Extractiva	C.F.T.	X	X	X ●	X	X	X	X
AUTOMATIZACIÓN Y ROBÓTICA	Técnico en Prevención de Riesgos y Gestión de Emergencia 12	C.F.T.	X	X	X ●	X	X	X	X ●
	Técnico en Automatización y Robótica 13	C.F.T.	X	X	X ●	X	X	X	X ●
TECNOLOGÍA APLICADA	Electrónica 14	C.F.T.	X	X	X	X	X	X	X ●
	Técnico en Electricidad Industrial 15	C.F.T.	X	X	X	X	X	X	X
	Tecnología en Sonido	C.F.T.	X	X				X ●	X
	Técnico en Telecomunicaciones y Servicios Digitales 16	C.F.T.	X	X	X ●	X	X	X	X
TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y	Analista Programador	C.F.T.	X	X	X ●	X	X	X ●	X
CIBERSEGURIDAD DISEÑO	Animación Digital y Videojuegos	C.F.T.							
	Diseño Digital y Web 17	C.F.T.							
	Diseño Web y Mobile	C.F.T.	X	X	X			X ●	X
	Producción de Moda y Tecnología 18	C.F.T.	X	X	X		X	X	X
DISEÑO	Diseño y Producción Gráfica	C.F.T.	X	X	X	X	X	X	X ●

● carreras actualizadas a partir de ese año; X carreras con oferta.

Fuente: Dirección General Académica, noviembre 2024.

### Prospección laboral y tecnológica

Desde **2020**, el **CFT INACAP** ha incorporado la **prospección institucional** como un pilar clave en el diseño y actualización de su oferta académica. Este proceso, liderado por la **Vicerrectoría de Desarrollo Institucional (VRDI)**, se desarrolla de manera **transversal en toda la institución**, manteniendo una **observación constante** de las oportunidades vinculadas a cambios en **procesos, tecnologías, regulaciones y transformaciones sociales**, permitiendo adaptar de manera proactiva la oferta formativa a las **nuevas demandas del entorno**.

El objetivo principal de la prospección es **anticipar las competencias laborales y ocupaciones** que serán requeridas en el **corto, mediano y largo plazo**, así como prever la **creación, modificación o**

eliminación de perfiles ocupacionales. Este proceso identifica los **conocimientos, habilidades y actitudes clave** que el sector productivo y de servicios necesitará, facilitando tanto el desarrollo de nuevas habilidades para **mejorar el desempeño en roles actuales (upskilling)**, como la adquisición de competencias para **adaptarse a nuevos roles o cambios laborales (reskilling)**.

Para cumplir estos objetivos, el proceso de prospección se basa en el análisis de **insumos y mecanismos clave**, tales como los **poblamientos y estándares sectoriales nacionales**, la **importación de referentes internacionales**, el impacto de la **automatización de ocupaciones**, la evolución del **sistema nacional de innovación** y la **vigilancia tecnológica**. Se utilizan fuentes reconocidas a nivel nacional e internacional, como **CBC, ChileValora, MINEDUC, Ministerio de CTCI, CORFO, McKinsey, Gartner y Deloitte**, entre otras. La **información generada** a partir de estos análisis provee **evidencias y recomendaciones** fundamentales para diseñar las **Trayectorias Formativo-Laborales (TFL)** que permitan formar personas **competentes con altas expectativas de inserción y desarrollo laboral**. Este proceso también incluye instancias de **validación y enriquecimiento** de resultados mediante la participación de actores clave, como las **Direcciones Sectoriales**, las **Áreas Académicas**, los **Consejos Empresariales Sectoriales** y los **Consejos Productivos Regionales**. Estos Consejos están integrados por personas y profesionales de trayectoria reconocida en el sector privado, público y educacional (Anexo 6). De esta forma, la prospección institucional no solo responde a las **necesidades actuales del mercado**, sino que también anticipa cambios futuros, asegurando que la oferta académica del CFT INACAP sea pertinente, flexible y alineada con los desafíos del sector productivo y de servicios. En el Anexo 7 se presentan y analizan más detalles sobre la prospección.

Los productos principales asociados a cada TFL y que se derivan del proceso de prospección incluyen indicadores, mapas de procesos, informes prospectivos, análisis de tendencias tecnológicas, estándares sectoriales, y frameworks internacionales, todos orientados a identificar competencias clave, prever cambios en el mercado laboral y fortalecer la oferta formativa y la innovación educativa.

Desde su implementación en 2020, se ha consolidado una sólida base de antecedentes para el diseño de más de 20 títulos de programas con TFL. Este logro ha sido posible gracias a la recopilación de información de **18 marcos de cualificación internacionales** y la elaboración de **mapas de procesos para 16 sectores productivos y de servicios**, en colaboración directa con actores clave de estos sectores. Este enfoque estratégico se erige como una fortaleza institucional, que permite la alineación entre la formación académica y las necesidades del mercado laboral. En el Anexo 7 se presenta como ejemplo la prospección realizada para la TFL de Climatización y Refrigeración y el

---

<sup>3</sup> 1. Carrera que se oferta en modalidad online a partir del 2024; 2. Carrera que previo a su actualización, se llamaba Gastronomía Internacional; 3. carrera que previo a su actualización, se llamaba Turismo; 4. carrera que se oferta en modalidad online a partir del 2025; 5. carrera que previo a su actualización, se llamaba Tecnología Agrícola; 6. Carrera que previo a su actualización, se llamaba Edificación; 7. Carrera que previo a su actualización, se llamaba Topografía; 8. Carrera que previo a su actualización se dividida en dos carreras, con los nombre Climatización y Refrigeración; 9. Carrera que previo a su actualización, se llamaba Mecánica Automotriz en Sistemas Electrónicos; 10 Carrera que previo a su actualización, se llamaba Mantenimiento Industrial; 11. Carrera que previo a su actualización, se llamaba Prevención de Riesgos; 12. carrera que previo a su actualización, se llamaba Automatización y Control Industrial; 13. Carrera que previo a su actualización, se llamaba Electrónica Industrial; 14. Carrera que previo a su actualización, se llamaba Electricidad Industrial; 15. Carrera que previo a su actualización, se llamaba Telecomunicaciones, Conectividad y Redes; 16. Carrera que anteriormente se llamaba Técnico en Diseño Digital; 17. Carrera que previo a su actualización, se llamaba Diseño y Producción de Moda.

programa de TNS en Climatización y Refrigeración pertenecientes al área de energías renovables y eficiencia energéticas.

La prospección busca garantizar la **pertinencia territorial de la oferta educativa** con una metodología de análisis del crecimiento que formula estrategias alineadas con las necesidades regionales. Los resultados, que incluyen aspectos sociales, laborales, educativos y económicos, se usan para ajustar la oferta formativa y diseñar asignaturas electivas regionales implementadas en algunas áreas académicas, así como también respaldar el trabajo de los siguientes Consejos:

**Consejos empresariales sectoriales<sup>4</sup>:** desde 2021 los Consejos Empresariales Sectoriales (CES) desempeñan un papel crucial en fortalecer los vínculos con las empresas y asegurar la relevancia de la oferta formativa, desde la prospección laboral hasta la creación de oportunidades de aprendizaje. Actualmente, la institución cuenta con CES en los sectores de construcción, minería, financiero, agroindustria, tecnologías aplicadas, turismo y hospitalidad, comercio y servicios, y gastronomía. Además, se prevé la expansión de estos en el sector de energía para el primer trimestre 2025.

**Consejos productivos regionales<sup>5</sup>:** desde 2021, los Consejos Productivos Regionales (CPR) fomentan la articulación de líderes empresariales, actores públicos y sociales, para promover el desarrollo integral de las personas y el progreso sostenible en cada una de las regiones y su diversidad territorial. Estos consejos proveen una opinión experta y antecedentes específicos de cada región, que se utilizan en la prospección y en el diseño de la oferta formativa. Los 18 consejos sistematizan la información para consolidar las necesidades productivas específicas, lo que ha llevado al desarrollo de iniciativas como seis *bootcamps*<sup>6</sup> que promueven las competencias transversales en los estudiantes, con la participación de 400 estudiantes y la colaboración de empresas líderes como Cencosud y Agrosuper, entre otras.

### Colaboración a nivel nacional

La institución desempeña un rol activo en representaciones nacionales a través de sus directores de área y sectoriales, contribuyendo al fortalecimiento de la prospección sectorial. Entre estas participaciones se destacan: el área de Salud en el Organismo Sectorial de Competencias Laborales (OSCL) de Salud Digital; el área de Agroindustria y Medio Ambiente en la segunda etapa del MCTP<sup>7</sup> para el sector agropecuario, organizado por ODEPA<sup>8</sup>; y la directora de Energías Renovables y Eficiencia Energética como miembro del Comité Sectorial de Energía.

La colaboración sectorial del CFT INACAP se refleja en la participación en instancias clave con la industria, por ejemplo, en Turismo, Hotelería y Gastronomía, la Asociación de la Industria Eléctrica-Electrónica, y la Comunidad de Tecnología de Información y Telecomunicaciones (ACTI), lo que subraya la **pertinencia y relevancia de la oferta formativa** del CFT INACAP. Este enfoque proactivo permite **identificar y anticipar las demandas del mercado laboral**, enriquecido por la experiencia y

<sup>4</sup> Los detalles de estos consejos se analizan en la Dimensión IV y V.

<sup>5</sup> Los detalles de estos consejos se analizan en la Dimensión IV y V.

<sup>6</sup> Corresponden a cursos intensivos de formación en competencias específicas para acelerar el ingreso al mundo laboral.

<sup>7</sup> El MCTP es un instrumento orientador y referencial que permite organizar y reconocer aprendizajes, distribuidos en una estructura gradual de niveles, los que comprenden conocimientos, habilidades y competencias. Dicho instrumento debe contribuir a promover los aprendizajes a lo largo de la vida de las personas; a la articulación entre distintos niveles educativos, y entre la educación formal y no formal y a la articulación de las demandas del mundo del trabajo y la sociedad con la oferta formativa y educativa (MINEDUC).

<sup>8</sup> Oficina de Estudios y Políticas Agrarias.

conocimientos aportados por los miembros de los CES y CPR, garantizando así que los programas de estudio **estén alineados con las competencias y habilidades requeridas en la industria**.

### Diseño de los programas de la oferta formativa

El proceso de definición y diseño de programas formativos del CFT INACAP se basa en un **Modelo Curricular orientado a competencias**, enfocado en el desarrollo integral de conocimientos, habilidades, actitudes y valores para abordar desafíos en entornos cambiantes. Este modelo se alinea con el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP) y adopta un enfoque pedagógico de Aprender Haciendo, asegurando un aprendizaje práctico y activo en línea con las necesidades del mercado laboral. Actualmente, 12 programas integran **perfíles laborales de ChileValora**, facilitando el reconocimiento de competencias de los trabajadores que acceden por esta vía.

La estructura del **diseño curricular comprende cinco etapas**, desde la definición del perfil de egreso hasta el diseño de asignaturas, incluyendo evaluaciones económicas para garantizar la viabilidad de los programas. Este proceso, detalladamente documentado en el Gestor Documental, se nutre de los resultados de prospección y cuenta con la colaboración de comités curriculares. La validación de cada etapa se realiza por medio de **comités técnicos** que integran la retroalimentación de diversas partes interesadas, permitiendo desarrollar y actualizar los programas en un promedio de 12 meses. Adicionalmente, en cumplimiento de la Ley 21.091 y en apoyo a la política pública, el CFT INACAP facilita la articulación entre diferentes niveles formativos, mejorando la eficiencia del proceso educativo.

Actualmente, 29 de los 35 programas de estudio facilitan la convalidación del primer semestre con la EMTP tal como se aprecia en la *Tabla 2*.

**Tabla 2. Estudiantes articulados desde EMTP hacia CFT**

2020	2021	2022	2023	2024
65	145	245	287	339

Fuente: Dirección de Análisis Institucional, noviembre 2024.

En 2024, el 88% de los programas ofrecidos por el CFT INACAP incluyen articulación con carreras profesionales del Instituto Profesional INACAP, permitiendo a los estudiantes convalidar hasta dos años en dichos programas. Entre 2018 y 2023, un promedio de 18% de los egresados anuales del CFT INACAP continuaron su formación en el IP INACAP, con un aumento significativo desde el 14% al 24% en este período. Además, las TFL han promovido la integración con la educación continua, involucrando a 2.732 estudiantes entre 2018 y 2024. La articulación es altamente valorada, con el 95,6% de los administrativos y el 91,2% de los docentes.

### Certificados intermedios

Una característica distintiva de las TFL es la entrega de certificados intermedios, que son un reconocimiento a la progresión en sus carreras y además son habilitantes laboralmente, a los que acceden tras aprobar asignaturas vinculadas a cualificaciones específicas. Estos certificados, que demuestran el logro de competencias relevantes ante el sector productivo y de servicios, están respaldados por evidencia internacional que destaca su impacto positivo en la empleabilidad. Hasta la fecha, 32 programas de estudio ofrecen esta opción que tiene como resultado un total de 16.509 certificados entregados desde 2022.

## Electivos territoriales

Como parte de los ajustes que reflejan el atributo de flexibilidad de su Modelo Educativo, y en el marco de una estrategia de despliegue gradual hasta lograr cobertura total, el CFT INACAP integró asignaturas electivas territoriales para mejorar la pertinencia regional de sus programas. Este proceso comenzó en 2022 con el programa Técnico Agrícola y ha escalado a 3 TFL, abarcando 8 electivos en 28 sedes. Los electivos se diseñan para responder a las necesidades regionales específicas y en colaboración con el sector productivo y de servicios e instituciones públicas locales. Para el año 2025 se proyecta el diseño de 12 electivos territoriales en 6 TFL<sup>9</sup>, y para el año 2026 está planificado alcanzar a todos los programas formativos que tengan características particulares de ser abordadas con electivos territoriales.

## Aprendizaje integrado al sector productivo y de servicios

Como parte del despliegue de uno de los ejes del Modelo Educativo, el **Aprendizaje Integrado al Sector Productivo y de Servicios**<sup>10</sup>, desde 2022, se desarrolló el Proyecto de Aprendizaje Integrado (API) que incluye dos asignaturas enfocadas en experiencias laborales reales, facilitando la transición de los estudiantes al entorno profesional y promoviendo la colaboración entre estudiantes, la institución y el sector laboral. La implementación de este proyecto se inició como piloto en 2022 (*Anexo 8*), y se expandió como estrategia de aprendizaje a todas las sedes en 2023, con la participación más de 19 mil estudiantes en 2024 y se proyecta su integración en 2026 a todos los programas formativos en formato TFL. Esta estrategia de enseñanza aprendizaje integrada se organiza en tres modalidades: proyectos centralizados en colaboración con empresas (API 1); proyectos locales coordinados por sedes (API 2) y prácticas directas en empresas supervisadas (API 3). Para asegurar una implementación efectiva, se estableció una estructura de soporte y gobernanza, incluyendo la Mesa API<sup>11</sup>, compuesta por líderes académicos y administrativos que coordinan la integración del API en el currículo. Asimismo, se asignan roles específicos a los docentes para desarrollar y coordinar proyectos en colaboración con las empresas locales, asegurando la pertinencia y calidad de la experiencia.

## Prácticas laborales

El currículum del CFT INACAP se centra en el desarrollo de competencias laborales específicas para satisfacer las necesidades del sector productivo y de servicios. Este enfoque práctico se refleja en un alto porcentaje de asignaturas prácticas y una práctica profesional estructurada al final del ciclo formativo. Durante las asignaturas prácticas, los estudiantes trabajan en talleres, laboratorios, y otros espacios especializados para desarrollar competencias aplicadas. La práctica profesional permite a los estudiantes aplicar estas competencias en un entorno laboral real, participando en tareas y funciones específicas de la empresa o institución donde se integran, además de fomentar habilidades transversales como responsabilidad y proactividad, alineadas con el Modelo Educativo del CFT. Los resultados de estas prácticas se evalúan en el Criterio 4.

<sup>9</sup> TFL de Prevención de Riesgos, HOTUGA, Automatización y Robótica y Telecomunicaciones.

<sup>10</sup> Esta estrategia curricular, con un enfoque educativo que utiliza experiencias relevantes basadas en el trabajo, permite que los estudiantes integren la teoría con la práctica significativa del trabajo como un componente intencional del plan de estudios.

<sup>11</sup>La mesa está integrada por: el director Académico, el director de Vinculación con el Medio e Innovación, los directores de Carrera, el asesor Pedagógico y el coordinador API.

## Oferta formativa

En la última fase del proceso de definición de oferta, el CFT INACAP decide qué carreras continuar, introducir o descontinuar, basándose en las necesidades del sector productivo y de servicios, los resultados de las etapas previas del macroproceso, las directrices del Plan Estratégico 2020-2025 o el vigente, y las restricciones de crecimiento de matrícula establecidas por la Política de Financiamiento Institucional. La definición de la oferta se realiza a nivel de sede, jornada y modalidad en un proceso colaborativo entre las sedes y la Sede Central, considerando datos históricos de matrícula y titulación, indicadores de sostenibilidad económica y necesidades territoriales.

Desde 2017, la oferta formativa de CFT INACAP ha evolucionado significativamente, destacando en 2020 la implementación de un proceso estructurado de gobernanza para definir la oferta académica y optimizar la distribución de programas, alineados con las necesidades locales. **Todos los programas han sido actualizados para responder a las demandas del mercado, avances tecnológicos y nuevas metodologías pedagógicas.** La revisión del portafolio se lleva a cabo evaluando indicadores como retención, titulación oportuna, cumplimiento de vacantes, empleabilidad, ingresos, pertinencia del empleo y aspectos financieros, dirigida por los directores Sectoriales y consolidada por el director General Académico, con el apoyo del vicerrector Nacional de Sedes cuando necesario.

En este proceso se analiza la pre-factibilidad económica, demanda laboral y el interés potencial de los estudiantes para los programas en diseño. El director General Académico y los directores Sectoriales definen conjuntamente la propuesta del portafolio institucional para el próximo período.

Cuando los cambios en la oferta responden a definiciones nacionales, los directores Sectoriales deben justificar estas modificaciones, que requieren aprobación de la Mesa de Oferta y gestión por parte del director de Operaciones. Este enfoque integral asegura que el portafolio académico responda adecuadamente a las necesidades estratégicas y del sector productivo y de servicios.

## Territorialidad

La oferta formativa por sede se define basándose en información de las propias sedes, de los antecedentes provistos por los CES y CPR junto a otros antecedentes que se revisan para el desarrollo del proceso. Un ejemplo es la introducción de la carrera de Técnico en Energías Renovables en 2022, que se expandió a varias sedes de acuerdo con las necesidades locales. En 2024, se realizó un diagnóstico de la capacidad operativa y el entorno competitivo de las sedes. Esto junto con datos de las áreas académicas y sectores relevantes, proveyó una proyección de crecimiento y adecuó la oferta para los próximos diez años, con planes detallados para los siguientes tres años en cada sede<sup>12</sup>. En la definición de la oferta formativa de cada sede se equilibra una gestión descentralizada y una centralizada, para articular el conocimiento de la realidad y las necesidades locales con las directrices generales de la institución en materia de oferta formativa.

## Modalidad online

En respuesta a las demandas de un mercado educativo en constante evolución, el CFT INACAP decidió ampliar su oferta formativa introduciendo carreras en formato online en colaboración con eClass (*Anexo 9*). Esta ampliación se centra en un modelo pedagógico que **aprovecha las tecnologías de vanguardia** para implementar estrategias y técnicas didácticas adecuadas a la modalidad online.

<sup>12</sup> Esta información puede ser consultada durante la visita de evaluación externa.

Este enfoque fomenta un aprendizaje integral y amplía el acceso a la educación, permitiendo que los estudiantes equilibren sus compromisos laborales, familiares y profesionales.

El programa Técnico en Administración de Empresas fue el primero en ofrecerse completamente online y asincrónico, registrando 360 matrículas en 2024 y una tasa de retención del 47% en el primer semestre, valor que representa un desafío que se está abordando institucionalmente. Tras un año de implementación, se han introducido talleres en línea para mejorar habilidades tecnológicas básicas, tutorías semanales sincrónicas y grabadas, y un seguimiento continuo para apoyar a estudiantes con bajo avance o conectividad limitada, buscando mejorar la participación y el éxito en la modalidad online.

La modalidad online incluye varios hitos diseñados para integrar gradualmente a los estudiantes al programa y proporcionar múltiples formas de acompañamiento a lo largo de su trayectoria académica. Roles clave incluyen especialistas disciplinarios que desarrollan material instruccional, docentes que facilitan el aprendizaje online, tutores de acompañamiento y encuestas para evaluar la efectividad de estos roles. Los resultados de una encuesta de satisfacción aplicada a los estudiantes muestran que el 75% valora positivamente el programa.

Para 2025, se añadirán nuevas carreras a esta modalidad, incluyendo Administración de Empresas, Comercio Exterior y Técnico en Administración Pública, con proyecciones de un incremento gradual en el número de programas ofrecidos online en los años siguientes.

### **Nuevo formato vespertino**

En respuesta a las necesidades específicas de los estudiantes que equilibran estudio y trabajo, el CFT INACAP introdujo en 2024 un nuevo formato vespertino en cuatro programas formativos. Este formato, que mantiene el perfil de egreso y la malla curricular del programa diurno, se organiza en menos asignaturas simultáneas y en ciclos más cortos, reduciendo los días de asistencia presencial durante la semana. Este nuevo formato académico implementado como piloto en 2023 destacó por mejorar significativamente los resultados en aprobación y asistencia, superando ampliamente a los programas tradicionales en la misma jornada. Este éxito se tradujo en un cumplimiento del 117% de las vacantes disponibles, frente al 99% de las carreras en formatos convencionales, y un aumento del 59% en la matrícula respecto al año anterior, consolidando su impacto positivo tanto en el rendimiento estudiantil como en la admisión, demostrando que el diseño del formato no solo es atractivo para los estudiantes, sino también eficaz para garantizar su éxito académico. Ejemplo de ello es que los estudiantes que participaron en el piloto de flexibilización de formato vespertino y continuaron con el siguiente semestre (primavera) lograron una tasa de aprobación de asignaturas del 96,7%, casi 7 puntos porcentuales más alta que la tasa de aprobación de asignaturas de estudiantes de la modalidad tradicional (90,5%).

### **Mejora Continua de la Oferta Formativa**

Desde el proceso anterior de acreditación, con el fin de articular y coordinar la supervisión de las condiciones de borde tales como marco regulatorio, pertinencia territorial, factores académicos y la sostenibilidad económica de los programas, además de proponer el portafolio institucional y la oferta académica por sedes al Consejo Superior, el CFT INACAP creó la **Mesa de Oferta con una**

**equilibrada representación<sup>13</sup> a nivel de sedes y central.** Además, cada semestre se revisan las asignaturas para asegurar que continúan actualizadas conforme a las tendencias del mercado y las necesidades sectoriales. Este proceso considera los resultados de la evaluación de la progresión de los estudiantes, los resultados del **mecanismo DeCalidad**, y la retroalimentación docente a través del Botón de Retroalimentación de Asignaturas disponible en el dispositivo Aula Móvil. Las mejoras se han centrado en el diseño curricular y las estrategias didácticas. Actualmente, se está implementando un plan de acción para ampliar el alcance de la retroalimentación entregada por los docentes, a través de este dispositivo, y facilitar la implementación de ajustes curriculares e instruccionales más efectivos. Este plan consiste en la implementación de líneas de acción. La primera, implica una actualización del instrumento, que permite sistematizar y analizar los resultados de manera más efectiva. Esta actualización se implementó por primera vez en otoño 2024 y, en términos generales, puede señalarse que aumentó la retroalimentación de los docentes por esta vía. Esto se concluye considerando la información histórica para otoño 2023 en el que se obtiene un total estimado de 979 respuestas, mientras que en el período otoño 2024 se obtiene un total de 4.470 respuestas, lográndose casi 5 veces más de participación. La segunda línea de acción está en ejecución, e implica el desarrollo de una plataforma informática que permitirá hacer seguimiento a la retroalimentación de los docentes y vincular esa información con el proceso de ajustes curriculares.

### Reflexiones sobre la oferta formativa

El CFT INACAP ha mostrado una adaptación dinámica y proactiva de su oferta formativa, reflejando un compromiso sólido con la calidad y relevancia, al responder a las exigencias del sector productivo y de servicios, tanto local como global. La institución ha demostrado una capacidad notable para evaluar y ajustar sus programas educativos, alineándolos con las demandas actuales y futuras del mercado laboral, lo cual se refleja en altos índices de inserción laboral y la pertinencia de sus programas. La actualización de la oferta formativa se basa en una interacción constante con el entorno productivo y social, articulada por medio de la Vinculación con el Medio, como se destaca en la Dimensión V y respaldada por los talleres de autoevaluación. Las colaboraciones con CPR y CES han permitido la inclusión de asignaturas electivas que atienden necesidades regionales específicas, fortaleciendo los perfiles de egreso y la relevancia de los programas formativos.

De cara al 2030, el CFT INACAP planea expandir su oferta formativa enfocándose en innovación tecnológica, sostenibilidad y cambios demográficos, conforme con las directrices del PE 2025-2030 en desarrollo. Esta estrategia implica una integración profunda con las industrias locales y regionales, permitiendo una adaptación ágil a los desafíos sectoriales y regionales. Se implementarán credenciales cortas y micro-certificaciones que proporcionen habilidades específicas y de rápida aplicación, facilitando la actualización y reconversión laboral de los titulados. Además, se diseñarán rutas de aprendizaje que aborden los desafíos del envejecimiento de la población y fomenten la innovación y el emprendimiento, permitiendo el desarrollo continuo de competencias a lo largo de la vida.

El posicionamiento de este criterio en el nivel 3 se justifica por la capacidad del CFT INACAP para evaluar y actualizar continuamente sus programas formativos en respuesta a las demandas del mercado y cambios tecnológicos, ajustando su oferta para mantener su relevancia y alineación con

---

<sup>13</sup> Integrada por vicerrector Académico, vicerrector Nacional de Sedes, vicerrector de Educación Continua, vicerrector de Desarrollo Institucional, gerente de Planificación y Control de Gestión y la directora General Académica.

la misión y el PE 2020-2025, incorporando mejoras significativas basadas en la retroalimentación de estudiantes, docentes y empleadores, y promoviendo la mejora continua.

### **Fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora**

Las fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora identificadas por el CFT INACAP se presentan a continuación:

Criterio	Oferta Formativa
<b>Fortaleza</b>	La <b>oferta formativa</b> del CFT INACAP se <b>destaca por su pertinencia y relevancia</b> , logradas mediante un proceso de prospección que permite identificar y anticipar las demandas del mercado laboral. Este proceso se <b>enriquece</b> con la participación activa de los integrantes de los <b>Consejos Empresariales Sectoriales (CES)</b> y los <b>Consejos Productivos Regionales (CPR)</b> , quienes aportan su experiencia y conocimiento del sector productivo y de servicios, para garantizar que los programas de estudio estén alineados con las competencias y habilidades requeridas en la industria.

### **Posicionamiento del criterio evaluado**

El CFT INACAP, una vez analizados los antecedentes presentados en este criterio y los requisitos estipulados en los criterios y estándares de calidad de la CNA-Chile, concluye que el Criterio 1 se posiciona en el nivel 3:

		X
NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3

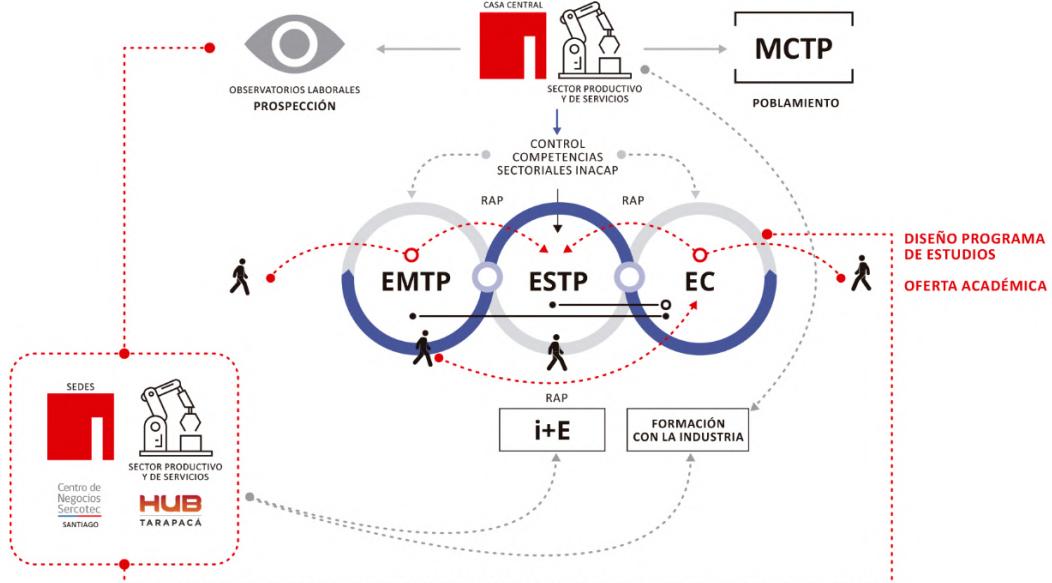
### **Criterio 2. Modelo educativo y perfiles de ingreso y egreso**

El CFT INACAP se ha consolidado como un referente en la formación de técnicos competentes para el mundo laboral. Su enfoque pedagógico del Aprender Haciendo, basado en el aprendizaje práctico, activo e inductivo acerca a los estudiantes desde el inicio a las condiciones reales del entorno laboral. Este enfoque ha evolucionado progresivamente en las distintas versiones de su Modelo Educativo, en coherencia con la estrategia institucional y los desafíos de cada período.

El Modelo Educativo se actualizó siguiendo las directrices del PE 2020-2025, la Ley 21.091, la Estrategia Nacional de Formación TP y el MCTP, además de incorporar estándares nacionales e internacionales para el diseño curricular. Este modelo establece un marco que define las prioridades y los aspectos distintivos de la formación de personas, aprovechando las sinergias de la gestión integrada de las funciones de Docencia, Vinculación con el Medio e Innovación. El modelo se estructura en cuatro ejes estratégicos:

- **Aprendizaje Integrado al Sector Productivo y de Servicios:** refuerza el vínculo estratégico con el mundo laboral, desde la prospección de necesidades hasta la creación de espacios de aprendizaje contextualizados y pertinentes. Este ámbito se nutre además de la valoración de egresados y titulados por parte de los empleadores.
- **Trayectorias Formativo-Laborales:** facilitan la transición entre el mundo formativo y el laboral, permitiendo a las personas construir trayectorias personalizadas según sus necesidades e intereses. Este enfoque está alineado con la política pública del MCTP y la Estrategia Nacional de Formación TP.

- **Desarrollo Integral de la Persona para el Aprendizaje Permanente:** promueve una formación integral que prioriza el desarrollo de competencias transversales integradas a la especialidad, impactando en el Sello del Estudiante y su preparación para desafíos futuros.
- **Compromiso con el Desarrollo Territorial:** responde a las realidades locales, aportando al desarrollo productivo y social de las regiones donde se emplaza.

**Figura 4. Modelo Educativo**

**EMTP:** Educación Media Técnico-Profesional • **ESTP:** Educación Superior Técnico-Profesional

• **EC:** Educación Continua • **RAP:** Reconocimiento de Aprendizajes Previos

• **MCTP:** Marco de Cualificaciones Técnico-Profesional • **i+E:** Innovación y Emprendimiento

Fuente: Vicerrectoría Académica, agosto 2024.

Con el propósito de implementar exitosamente el Modelo Educativo, en 2020 la Vicerrectoría Académica (VRA) ejecutó una significativa reestructuración organizacional para enfrentar los desafíos nuevos, asegurar la calidad docente y fortalecer el proceso formativo de los estudiantes, estrechando su vínculo con el sector productivo y de servicios.

En este marco, la VRA organizó sus áreas académicas en cuatro direcciones sectoriales: Administración y Servicios, Energía y Sostenibilidad, Mantenimiento y Logística, y Tecnología Aplicada, lo que permitió una mejor articulación y enfoque en las necesidades específicas de cada sector. Para liderar y coordinar la implementación del Modelo Educativo, se creó la Dirección General Académica, que reúne funciones clave como el diseño de programas formativos, el desarrollo y gestión docente, la provisión de recursos de aprendizaje, la digitalización de metodologías y la formación integral. Esta dirección proporciona soporte a las sedes y asegura el desarrollo académico de manera consistente, aplicando metodologías comunes que faciliten el despliegue de las Trayectorias Formativo-Laborales (TFL). Adicionalmente, en octubre de 2023 se estableció la Dirección de Innovación Académica junto con un equipo asesor de proyectos académicos, con el objetivo de introducir de manera permanente las innovaciones académicas que fortalezcan y potencien la función docente y el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

**Tabla 3. Áreas académicas según Dirección Sectorial**

	Direcciones Sectoriales			
	Energía y Sostenibilidad	Administración y Servicio	Tecnología Aplicada	Mantenimiento y Logística
Áreas Académicas	Energías Renovables y Eficiencia Energética	Turismo y Hospitalidad	Automatización y Robótica	Logística
	Construcción	Salud	Diseño e Industria Digital	Mecánica
	Agroindustria y Medio Ambiente	Administración	Electricidad y Electrónica-Telecomunicaciones	Minería
		Gastronomía	TI y Ciberseguridad	

Fuente: Vicerrectoría Académica, octubre 2023.

### Diseño de Trayectorias Formativo-Laborales

Los programas formativos ofrecidos por el CFT INACAP, forman parte de las TFL que corresponden a un conjunto de programas que pueden incluir carreras técnicas y profesionales, y productos de educación continua. El modelo curricular (*Anexo 10*), se fundamenta en un enfoque basado en competencias, permitiendo a los estudiantes resolver situaciones complejas en contextos dinámicos. Además, incorpora como referencia el MCTP para definir la oferta académica y diseñar los programas formativos que constituyen las TFL<sup>14</sup>. La selección de cualificaciones se realiza de manera conjunta entre los equipos de Prospección Laboral, de Mercado de la Dirección de Análisis Institucional, de Vigilancia Tecnológica de la Dirección de Efectividad y Desarrollo Institucional, la Dirección de Trayectorias Formativo-Laborales y las áreas académicas, asegurando la alineación con las necesidades del sector productivo y de servicios (*Figura 5*).

**Figura 5. Atributos Diseño Curricular de TFL que contribuyen al despliegue del Modelo**

EJE 1 Trayectorias Formativo Laborales	EJE 2 Aprendizaje Integrado al Sector Productivo y de Servicios	EJE 3 Desarrollo Integral de la Persona para el Aprendizaje Permanente	Eje 4 Compromiso con el Desarrollo Territorial
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prospección Laboral y Tecnológica</li> <li>• Articulación entre Niveles Formativos (EMTP-CFT-IP-Educación Continua)</li> <li>• Certificados Intermedios que reflejan Cualificaciones Sectoriales de MCTP</li> <li>• Credenciales Digitales</li> <li>• Sistema de Reconocimiento de Aprendizajes Previos (No formal e Informal)</li> <li>• Homologación entre Docencia Conducente a Título y Educación Continua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulación con Actores Públicos y Privados para Proyección Laboral           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consejos Productivos Regionales</li> <li>- Consejo Empresarial Sectorial</li> </ul> </li> <li>• Diseño de Trayectorias basado en Cualificaciones Sectoriales del MCTP y Catálogo Nacional de Competencias           <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación del Sector Productivo y de Servicios en Diseño de TFL               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Especialistas Técnicos y Comité Técnico</li> </ul> </li> <li>• Instancias de Aprendizaje Integrado al Sector Productivo</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias Transversales Integradas a lo Disciplinar           <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan Común: Formación Ciudadana, Innovación y Emprendimiento, Inglés, Gestión, Ciencias Básicas</li> </ul> </li> </ul>	Flexibilidad Curricular para abordar Temáticas y Desafíos Locales a través de Electivos y Asignaturas basadas en Desafíos o Proyectos

Fuente: Dirección General Académica, agosto 2024.

<sup>14</sup> Para los casos en que no existen estándares sectoriales o cualificaciones nacionales o estos no sean suficientes para la construcción de la TFL, se analizan y consideran para la selección cualificaciones de otros sectores o países que permitan cubrir los subprocesos o funciones asociadas al perfil profesional.

El proceso de diseño curricular está definido en dos procedimientos principales: 1) **Definición y Diseño de Programas Formativos** (ciclo anual) y 2) **Gestión del Diseño de Asignaturas** (ciclo semestral). Ambos procesos, disponibles en el Gestor Documental, pueden iniciarse por análisis institucionales sistemáticos, retroalimentación de estudiantes, titulados y empleadores, o cambios en el mercado laboral y tendencias tecnológicas. Los resultados de estos análisis pueden derivar en un proceso de diseño<sup>15</sup> o de ajuste curricular<sup>16</sup>, según corresponda. Para garantizar la pertinencia, factibilidad y calidad de los programas formativos, se han establecido tres comités clave<sup>17</sup>:

1. **Comité Curricular:** responsable de elaborar las TFL a partir de insumos generados en la prospección, análisis técnico de especialistas y estándares de calidad institucional. Está compuesto por representantes del Área Académica, asesores de TFL, docentes y especialistas externos vinculados al sector productivo y de servicios.
2. **Comité Técnico de Área:** valida los productos curriculares desde la especialidad y pertinencia con las necesidades del sector productivo y de servicios. Incluye representantes del Área Académica y personas vinculadas al mercado laboral, como empleadores.
3. **Comité Académico de Área:** evalúa la factibilidad de implementar los programas formativos en cada sede. Está compuesto por el Área Académica, directores académicos, directores de carrera y docentes.

La **Dirección de Trayectorias Formativo-Laborales** asegura la calidad del proceso mediante reuniones de coordinación con la Dirección de Análisis Institucional y la Mesa de Oferta. En estas instancias revisan la integración de procesos y monitorean el avance de actividades relacionadas.

A fin de materializar el atributo de la flexibilidad curricular, el CFT INACAP ha avanzado hacia una **estructura modular** para el diseño de programas de estudio, siguiendo los criterios de modularización del Centro Europeo para el Desarrollo de Formación Profesional (CEDEFOP, 2015). Las asignaturas están diseñadas como unidades autónomas, articuladas con otras dentro de la estructura curricular. Esto reduce la cantidad de prerrequisitos, favoreciendo la progresión académica de los estudiantes y mejorando su experiencia formativa.

### Caracterización de estudiantes

El **CFT INACAP** se caracteriza por valorar la diversidad y fomentar la inclusión, definiéndose como una institución educativa no selectiva. Esto implica **no establecer perfiles de ingreso específicos** para los programas formativos, promoviendo así el acceso equitativo a la formación técnica de calidad para personas de diversas trayectorias, contextos y habilidades. En este contexto, para garantizar un acompañamiento integral desde el ingreso y para el proceso de diseño curricular, es fundamental considerar las características de ingreso de los estudiantes para definir las competencias y metodologías de enseñanza aprendizaje que facilitarán el logro del perfil de egreso, definiendo y diseñando estrategias y mecanismos específicos que permitan promover su desarrollo

<sup>15</sup> Su propósito es crear programas de estudios nuevos o modificar planes de estudio existentes, dada la necesidad de contar con un nuevo Perfil de Egreso y/o Malla Curricular.

<sup>16</sup> Su propósito es modificar asignaturas sin alterar el Perfil de Egreso y la Malla Curricular, es decir, manteniendo la versión del plan de estudio.

<sup>17</sup> Se incorpora la participación de al menos un titulado en alguno de los tres Comités. Las actas de estos comités están disponibles en la institución. Como ejemplo, se anexan las actas del Comité Curricular ver Anexo 10.

académico, personal y profesional. Para conocer la caracterización de los estudiantes se aplica la **Encuesta de Caracterización de Alumnos Nuevos<sup>18</sup>**, presente en la *Figura 6*:

**Figura 6. Caracterización de ingreso estudiantes nuevos 2024**



Fuente: Dirección de Análisis Institucional, noviembre 2024.

En complemento a lo anterior, los estudiantes nuevos realizan una **Evaluación Diagnóstica** que tiene por objetivo medir las competencias en matemáticas, comunicación y tecnologías de información; y un **Test de competencias para la educación superior**.

A partir de los resultados de estos levantamientos se activan distintos mecanismos de apoyo (los detalles se presentan en el Criterio 3), además de orientar ajustes curriculares como, por ejemplo:

- **Diseño curricular que favorece la integración y progresión de los estudiantes:** desde 2021 se alinea el primer semestre de los planes de estudio con el Nivel 3 del MCTP, promoviendo la articulación con las especialidades de EMTP respectivas y favoreciendo el reconocimiento de aprendizajes y la integración de los estudiantes nuevos.
- **Disminución de Prerrequisitos:** el cambio a la estructura modular favoreció disminuir los prerrequisitos a un 20% de las asignaturas para los planes de estudio diseñados desde el 2021.
- **Nivelación en la primera asignatura de Matemáticas:** se identificó que la mayoría de los estudiantes requerían nivelación para avanzar en sus planes de estudio lo que generó la incorporación de elementos de nivelación en la asignatura de matemáticas inicial. Igualmente, para aquellos estudiantes que obtienen un buen rendimiento en la evaluación diagnóstica, se les permite acceder al reconocimiento de la asignatura según el plan de estudios.
- **Reconocimiento de aprendizajes previos:** obtenidos en educación formal, no formal e informal.
- **Ajustes Razonables:** aplicados en la implementación de los programas de estudio considerando la información declarada por los estudiantes acerca de discapacidad y de la participación previa en el Programa de Integración Escolar (la descripción detallada se presenta en el Criterio 9).

### Formación práctica

La formación práctica es un sello distintivo del CFT INACAP y representa un 52% de la formación impartida. Se desarrolla mediante asignaturas prácticas y actividades en contextos laborales reales como, por ejemplo, en las Asignaturas Integradoras que se ubican en el último semestre de los programas formativos. Algunos ejemplos destacados son el programa **Técnico Agrícola**, que incluye

<sup>18</sup> El instrumento levanta información de caracterización, educación previa, accesibilidad y conexión, elección de carrera, bienestar estudiantil, socioeconómicas, empleo, tiempo libre y compromiso académico. Documento disponible en la institución.

actividades prácticas en parcelas experimentales, definidas como obligatorias, para las cuales la institución dispone de 11 parcelas didácticas; los programas de **Técnico en Metalurgia Extractiva** y **Técnico en Mantenimiento de Plantas Mineras** que dispone de talleres que cuentan con los Estándares CCM (Consejo de Competencias Mineras), lo que demuestra que estos espacios disponen de los estándares técnicos y de seguridad que establece la industria, y el programa de **Producción de Modas y Tecnología**, donde estudiantes trabajarán con microempresarios o beneficiarios en proyectos reales mediante actividades 100% prácticas y de manera integrada entre asignaturas. Estas experiencias prácticas refuerzan la conexión con el sector productivo y de servicios, y aseguran la preparación de los estudiantes para desafíos laborales reales. Las prácticas profesionales se abordan más adelante en el Criterio 4.

### Definición del Perfil de Egreso

El **Perfil de Egreso** es el resultado de un análisis realizado en el diseño curricular, específicamente en la etapa de "Elaboración del Perfil de Egreso", el que describe el desempeño esperado de los titulados, identificando las competencias técnicas y transversales que deben demostrar al finalizar su proceso formativo. La institución define estas competencias basándose en cualificaciones del MCTP y en marcos de cualificaciones internacionales. Los aprendizajes esperados se integran en el diseño microcurricular, garantizando su alineación con las necesidades del sector productivo. Para asegurar una educación de calidad y consistente en todas las sedes, jornadas y modalidades, el CFT INACAP implementa mecanismos curriculares como el **Diseño Curricular Centralizado** (que incorpora la Evaluación Progresiva de Competencias), el **Diseño Instruccional Centralizado** y la **Definición de Recursos de Aprendizaje**<sup>19</sup>.

### Evaluación del Logro del Perfil de Egreso

El CFT INACAP evalúa sistemáticamente el logro del perfil de egreso (*Anexo 11*) mediante un proceso estandarizado que asegura la calidad y pertinencia educativa, permitiendo fortalecer los desempeños que requieren mejoras. Este proceso incluye dos perspectivas: la Gestión del Currículo, que evalúa el logro progresivo del perfil de egreso, y la Certificación de Estándares, que asegura el cumplimiento de cualificaciones sectoriales específicas. Para asegurar la cobertura de competencias técnicas y transversales, se utiliza una matriz de tributación y se establecen niveles de evaluación:

1. **Evaluación Progresiva:** en todas las asignaturas se recoge evidencia de los aprendizajes esperados.
2. **Evaluación Intermedia:** en asignaturas clave se aplican evaluaciones integradoras para una valoración global de competencias.
3. **Evaluación Terminal:** mediante proyectos en asignaturas integradoras, donde los estudiantes validan competencias finales en un contexto de aprendizaje práctico.

Desde 2020, el incremento de asignaturas con diseño instruccional centralizado ha mejorado la homogeneidad y equidad en las evaluaciones, permitiendo comparaciones consistentes entre sedes. Esto abarca actualmente entre el 40% y 50% de las asignaturas, incluyendo planes comunes y especializados.

<sup>19</sup> Los detalles de la gestión de recursos de aprendizaje se analizan en el Criterio 8.

El monitoreo continuo del avance académico, dirigido por equipos académicos en cada sede, facilita la implementación de medidas de apoyo para cerrar brechas educativas, como ayudantías o clínicas académicas, parte del Modelo Integrado de Apoyo a la Progresión Académica (los detalles se analizan en el Criterio 3). La Evaluación Progresiva de Competencias (EPC), iniciada como piloto en 2019 y escalada institucionalmente en 2020, permite obtener información confiable sobre el logro de competencias y la efectividad de la formación, apoyando así la mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizaje. Los reportes se observan como se muestra en la *Figura 7*.

**Figura 7. Reporte Trazabilidad de Competencias**



Fuente: Informe Power BI Trazabilidad de Competencias (una asignatura), noviembre 2024.

#### Sello del estudiante y Plan Común

En 2020, el CFT INACAP actualizó su Modelo Educativo y el Sello del Estudiante, incluyendo una revisión del **Modelo de Competencias Transversales**. Esta actualización incluyó el análisis de más de 20 modelos internacionales, el MCTP, el catálogo de competencias y resultados de encuestas de empleadores, mejorando áreas como inglés y fomentando capacidades de innovación y emprendimiento. El Modelo de Competencias Transversales, que apoya el desarrollo del Sello del Estudiante, se implementa a través de asignaturas de especialidad y un Plan Común (*Anexo 12*), organizado en seis clústeres de competencias transversales. Este plan incorpora elementos clave como:

- **Estrategias didácticas activas** para mejorar la eficiencia de aprendizaje.
- **Seis asignaturas transversales comunes** y un número específico de asignaturas de ciencias básicas, ajustadas según las necesidades de cada programa.
- **Una densidad curricular que oscila entre el 30% y 35%** del total de horas.
- **Estandarización de la malla curricular** para facilitar la creación de secciones inter-carreras.
- **Integración de asignaturas de gestión** alineadas con el MCTP.

Dentro del Plan Común, se destaca la asignatura de Formación Ciudadana, donde los estudiantes desarrollan competencias para actuar como ciudadanos éticos y críticos, mediante unidades de

aprendizaje como Diálogo para una Ciudadanía Crítica y Responsable, Valores Ciudadanos para un Rol Profesional Ético y Responsable, Ciudadanía Digital, y Educación Financiera.

Para medir el desarrollo del Sello del Estudiante, el CFT INACAP ha implementado mecanismos de levantamiento de percepción entre estudiantes próximos a egresar, titulados y centros de prácticas, además de mecanismos de medición de las habilidades de innovación y emprendimiento (los detalles se analizan en el Criterio 16). Se está trabajando para instalar mediciones al ingreso de los estudiantes en 2025, complementando las mediciones actuales en las etapas finales de su formación y prácticas (esto se pormenoriza y analiza en el Criterio 4).

### **Implementación y Transferencia de Programas Formativos**

El proceso de transferencia de programas de estudio asegura que su implementación sea equivalente en todas las sedes, garantizando el logro de los perfiles de egreso. En 2021, este proceso se formalizó mediante el Procedimiento de Transferencia (TFL), promoviendo una adopción efectiva por parte de los equipos académicos y docentes.

La transferencia se ejecuta en las sedes con la participación de los vicerrectores, directores académicos, directores de carrera, asesores pedagógicos y coordinadores técnicos pedagógicos, quienes capacitan a los docentes en las metodologías y diseños. Esta capacitación es liderada por las áreas académicas centrales y complementada por las iniciativas de la Dirección de Docencia y Aprendizaje (DDA) y la Dirección de Desarrollo Integral, tales como: cursos de formación en Gestión de Aprendizaje con enfoque en Diseño Universal de Aprendizajes (DUA); reuniones mensuales entre la DDA y asesores pedagógicos en sede; programas de acompañamiento docente; socialización de buenas prácticas a través de comunidades docentes. Para mejorar continuamente el proceso de transferencia, se han evaluado de manera participativa los resultados, desarrollando instrumentos que miden la efectividad de las capacitaciones y su impacto en la implementación de programas.

### **Estándares académicos**

Los recursos de aprendizaje y entornos educativos del CFT INACAP son definidos centralizadamente, integrando espacios físicos y digitales, garantizando una infraestructura de alto nivel uniforme en todas las sedes para asegurar un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad. En cuanto a los docentes, elemento clave del Modelo Educativo, se destacan por su compromiso, competencias y conexión con el sector productivo y de servicios, esenciales para el desarrollo del perfil de egreso de los estudiantes. El perfil y los procesos relacionados con los docentes, incluyendo su selección, idoneidad, contratación, categorización y evaluación, son detallados y analizados en el Criterio 5.

El CFT INACAP utiliza el **Sistema Integrado de Gestión Académica** (SIGA), que se actualiza continuamente para adaptarse a las necesidades institucionales, permitiendo monitorear y asegurar la correcta ejecución de los procesos académicos y facilitando la gestión educativa (detalles expuestos en el Criterio 8). Para garantizar el logro de competencias y la mejora continua de los estudiantes en todas las sedes y modalidades, se implementa anualmente el mecanismo DeCalidad, que se analiza en los criterios 10 y 11.

### **Reflexiones respecto a Modelo Educativo y perfiles de ingreso y egreso**

El CFT INACAP se distingue por un Modelo Educativo centrado en el estudiante, reforzando el aprendizaje práctico a través de la integración directa con el sector productivo y de servicios mediante las Trayectorias Formativo-Laborales (TFL). Este modelo, enfocado en el desarrollo integral del individuo y el compromiso con el desarrollo territorial, implementa el enfoque pedagógico del

Aprender Haciendo, asegurando la formación de personas y técnicos preparados para enfrentar desafíos cambiantes y contribuir al desarrollo sostenible de Chile. La integración de la Vinculación con el Medio en el modelo ha fortalecido la formación práctica y contextualizada, con proyectos colaborativos y asignaturas con enfoque territorial que alinean las competencias transversales y técnicas con las necesidades reales del sector productivo. Esta sinergia consolida el compromiso institucional con la calidad y la pertinencia educativa, garantizando que el aprendizaje práctico responda tanto a desafíos locales como globales.

El CFT INACAP no establece perfiles de ingreso específicos y promueve un acceso equitativo a la formación técnica de calidad, considerando la diversidad de sus estudiantes en el diseño curricular y la implementación de metodologías de enseñanza que aseguran el logro del perfil de egreso. Este perfil está constantemente actualizado para responder a las necesidades sectoriales, sustentándose en cualificaciones sectoriales y competencias relevantes.

El CFT INACAP evidencia su compromiso con la calidad y la mejora continua mediante la implementación sistemática de mecanismos de evaluación progresiva que validan el logro del perfil de egreso y facilitan ajustes curriculares en respuesta a las demandas del entorno. Además, ha diseñado TFL flexibles que articulan diferentes niveles educativos y modalidades, incluyendo certificados intermedios y asignaturas regionalizadas. El enfoque pedagógico del Aprender Haciendo se manifiesta en talleres, entornos educativos especializados y experiencias directamente vinculadas al sector laboral, permitiendo a los estudiantes desarrollar competencias cruciales para su desempeño profesional. Este enfoque asegura resultados uniformes en todas las áreas y sedes, destacándose la alta valoración de los empleadores hacia los graduados del CFT INACAP.

Todo lo anterior posiciona al CFT INACAP en el nivel 3 del Criterio 2, cumpliendo con los estándares más altos de calidad educativa establecidos por la CNA. Este posicionamiento refleja un modelo robusto, alineado con tendencias globales y necesidades locales, transformando no solo la vida de los estudiantes sino también impactando positivamente en las comunidades y el sector productivo.

### **Fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora**

Criterio	Modelo Educativo y Diseño Curricular
<b>Fortaleza</b>	La Institución se distingue por su <b>Modelo Educativo, centrado en el estudiante</b> , que <b>fortalece el aprendizaje práctico</b> mediante la integración directa con el sector productivo y de servicios, fiel a su compromiso con el desarrollo territorial. Este enfoque prioriza el " <i>aprender haciendo</i> ", garantizando que los estudiantes cuenten con una sólida formación práctica, gracias a los <b>talleres y entornos educativos especializados</b> , así como a <b>experiencias de aprendizaje</b> que están directamente <b>vinculadas al sector productivo y de servicios</b> .
<b>Fortaleza</b>	El CFT INACAP resguarda el <b>logro del perfil de egreso de sus programas en todas las sedes, jornadas y modalidades</b> , considerando las necesidades de cada región, la definición de estándares de equipamiento, perfil docente, el proceso de diseño curricular e instruccional, a través del <b>mecanismo de DeCalidad</b> . Todo esto permite la <b>equivalencia en la implementación de los programas formativos</b> .

### **Posicionamiento del criterio evaluado**

CFT INACAP, una vez analizados los antecedentes presentados en este criterio y los requisitos estipulados en los criterios y estándares de calidad de la CNA-Chile, concluye que el Criterio 2 se posiciona en el nivel 3:

		X
NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3

### Criterio 3: Acceso y progresión de los estudiantes

El CFT INACAP cumple un papel transformador en la vida de miles de personas en todas las regiones del país. Fiel a su misión, la institución adopta un enfoque inclusivo y una **política de admisión no selectiva**, lo que facilita el acceso a estudiantes de diferentes orígenes y trayectorias, favoreciendo la diversidad y la inclusión. Esta filosofía se refleja en el aumento del 19,3% en la matrícula de estudiantes mujeres entre 2018 y 2024. Además, el **Modelo Integrado de Apoyo a la Progresión Académica (MIAPA)** (*Anexo 13*) respalda esta visión, proporcionando un acompañamiento integral desde la admisión hasta la inserción laboral, y asegurando que cada estudiante reciba el apoyo necesario para prosperar en un entorno académico inclusivo a través de su monitoreo y evaluación permanente.

Para garantizar el acceso equitativo a la educación superior, el CFT INACAP ha implementado estrategias que incluyen sistemas de apoyo académico y complementario que acompañan al estudiante, diseñados para promover la integración y el éxito a través de indicadores clave como retención, aprobación y tiempos de titulación, asegurando un progreso constante y de calidad.

#### Admisión y acceso

En cuanto al proceso de **admisión y matrícula**, este se rige por el Reglamento Académico (*Anexo 14*), el cual fomenta la inclusión y reconoce la diversidad de talentos y trayectorias estudiantiles, alineado con la Política de Diversidad e Inclusión (*Anexo 15*). Mediante el Procedimiento de Admisión y Matrícula, la institución facilita el ingreso tanto de estudiantes nuevos como recurrentes, reconociendo los aprendizajes previos y permitiendo la convalidación de asignaturas a través de la Articulación con la EMTP. Además, se implementa el Procedimiento de Evaluación de Competencias Relevantes (ECR) para validar las competencias adquiridas de manera formal, no formal o informal.

**Figura 8. Vías de acceso distintas de la admisión regular**

VÍAS DE ADMISIÓN	TIPO	ALCANCE
Articulación	<b>Articulación Directa:</b> Para egresados EMTP de colegios con Categoría de Desempeño Alto o Medio. <b>Prueba de Articulación:</b> Para colegios que no están en este Convenio de Articulación Directa.	Permite articular hasta el primer semestre de la carrera. Convalidación de asignaturas cursadas en otras instituciones. Homologación de asignaturas cursadas en alguna institución INACAP.
Reconocimiento Aprendizajes Previos	Reconocimiento de <b>Aprendizajes Formales.</b> Reconocimiento de <b>Aprendizajes no Formales.</b> Reconocimiento de <b>Aprendizajes Informales.</b>	Convalidación a partir de Cursos de Capacitación o Certificados de Competencias Laborales, por ejemplo, ChileValora. Evaluación de Competencias Relevantes.
Admisión Regular	Sistema ACCESO.	Permite matricular con Licencia de EM y Promedio NEM igual o superior a 4.0.

Fuente: Dirección de Docencia y Aprendizaje, noviembre 2024.

Entre 2018 y 2024, la matrícula mostró un comportamiento variable, con un declive hasta 2022 debido principalmente a los efectos de la pandemia de COVID-19. A partir de ese año, comenzó a recuperarse progresivamente, alcanzando cerca de 46.800 estudiantes en la actualidad (*Figura 9*), explicado por un importante aumento en los estudiantes nuevos que se registra desde 2022. La proporción de estudiantes en gratuidad muestra una tendencia al alza, alcanzando un 74,6% en 2024. La participación de mujeres desde ese año sube de 31,4% a 37,5%. La jornada vespertina ha tenido un comportamiento estable dentro del periodo con una leve baja el 2023, recuperándose a partir del 2024.

**Figura 9. Matrícula CFT INACAP, al 30 de abril de cada año (total, gratuidad, jornada y género)**

Gráfico 1: Evolutivo Matrícula 2018 -2024

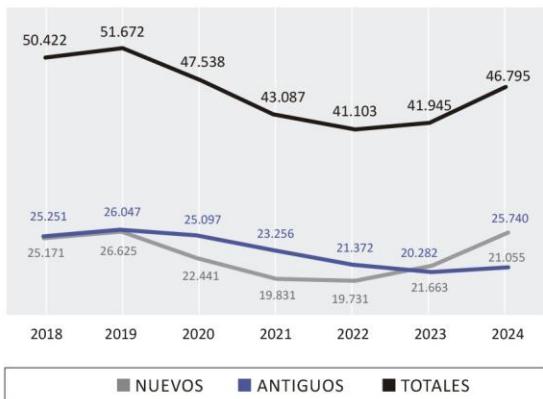


Gráfico 2: Evolutivo Matrícula Total por Jornada 2018 - 2024

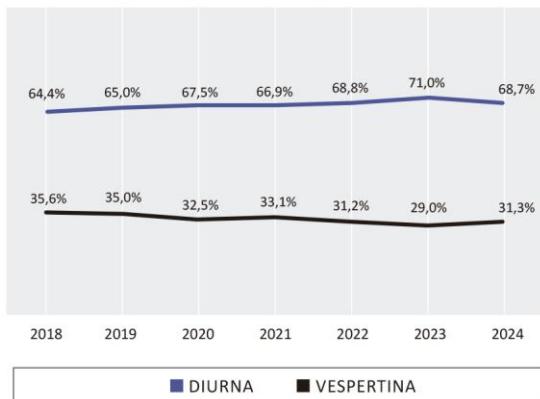


Gráfico 3: Evolutivo Matrícula Total por Gratuidad y Sexo 2018 - 2024

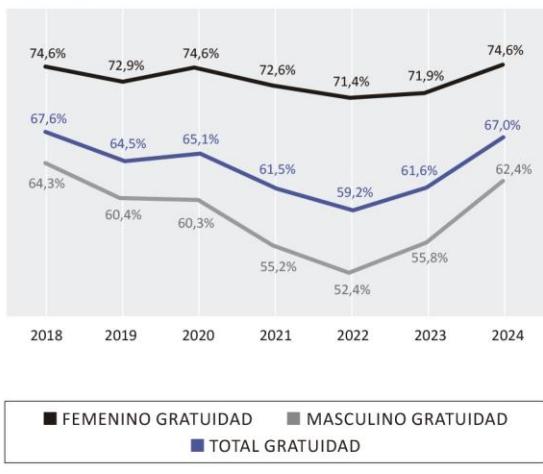
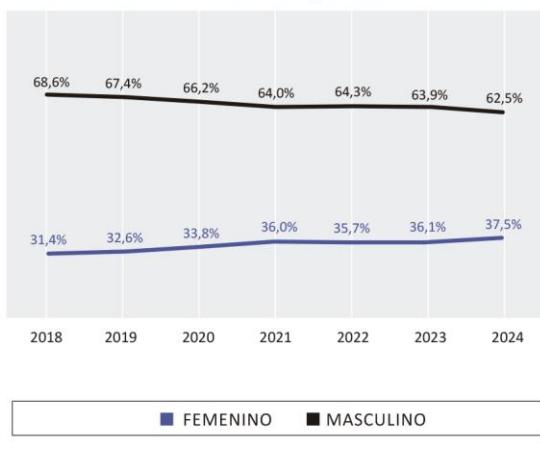


Gráfico 4: Evolutivo Matrícula Total por Sexo 2018 - 2024



Fuente: Dirección de Análisis Institucional, Matrícula Otoño corte 30-04-2024.

Como se muestra en la *Figura 9*, el CFT INACAP ha experimentado un crecimiento general en su matrícula, donde se destaca el aumento en la participación femenina y el avance hacia una mayor equidad en el acceso mediante la política de gratuidad. Además, en los últimos tres años, se mantiene la preferencia por la jornada vespertina, que tiene un leve aumento respecto de la tendencia observada en el sistema de educación superior, que refleja una baja en esta modalidad y un incremento en la educación a distancia.

### Evolución de los mecanismos de apoyo a la progresión estudiantil

Desde su última acreditación, el CFT INACAP reforzó su compromiso con la progresión estudiantil mediante la implementación de estrategias y mecanismos clave. En 2017, se destaca la creación del Sistema de Apoyo a la Progresión (SIAP), que se diseñó para integrar y sistematizar las iniciativas de avance curricular a nivel de sedes, desarrollando capacidades para avanzar hacia un enfoque integral y coordinado. Entre 2018 y 2020, el SIAP se fortaleció significativamente con la creación de tres direcciones específicas que mejoraron su efectividad y alcance. Este proceso de mejora continua culminó en 2021 con la transformación del SIAP en el Modelo Integrado de Apoyo a la Progresión, un sistema más robusto y coordinado. Entre 2022 y 2024, se implementaron capacidades nuevas destinadas a fortalecer el enfoque integral y coordinado de la progresión estudiantil. La revisión y

ajustes reflejan el compromiso institucional con el desarrollo académico y personal de sus estudiantes, asegurando un acompañamiento efectivo y continuo en su trayectoria educativa. En Anexo 16 se detallan los hitos clave que han marcado la evolución de la gestión de la progresión.

### Modelo Integrado de Apoyo a la Progresión Académica (MIAPA)

Este modelo monitorea y evalúa la progresión académica de los estudiantes para asegurar el éxito en su progresión académica y el bienestar de la comunidad estudiantil. El compromiso del CFT INACAP con la inclusión y la diversidad, que se detalla en el Criterio 9, ha fortalecido el MIAPA incorporando temas como convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión. El uso de herramientas tecnológicas avanzadas, como tableros de auto consulta de MS Power BI desarrollados en el marco del despliegue del mecanismo DeCalidad (la descripción pormenorizada se presenta en los criterios 10 y 11) y modelos predictivos para identificar los perfiles de mayor riesgo, permite diseñar acciones preventivas que minimicen el riesgo de deserción y mejoren el rendimiento académico y el avance curricular de los estudiantes. La implementación del modelo permitió alcanzar resultados positivos en los indicadores principales (*Figura 10*)<sup>20</sup>.

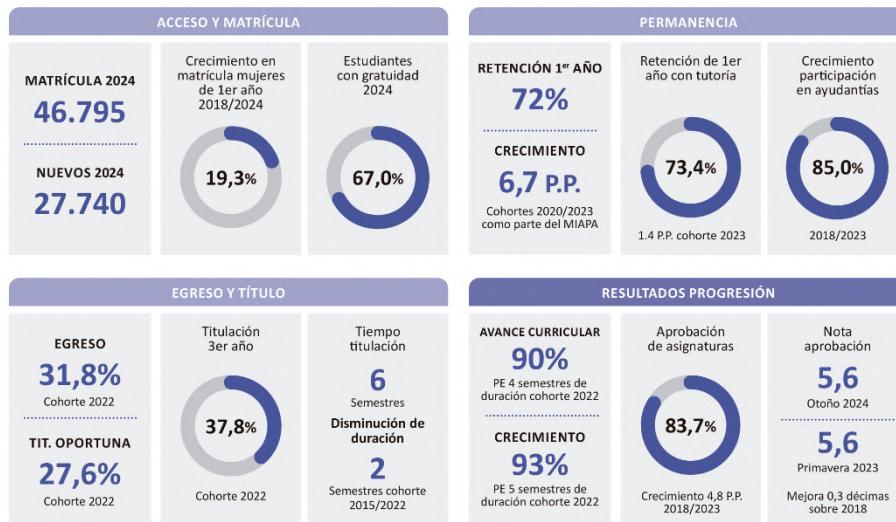
La expansión del modelo ha facilitado un enfoque integral y coordinado para apoyar al estudiante a lo largo de su formación. El trabajo colaborativo y en red entre distintas áreas ha generado sinergias que mejoran significativamente los resultados de progresión académica (retención 72%, avance curricular 90%, entre otros). Cada sede dispone de un Comité de Progresión y Titulación<sup>21</sup>, y a nivel nacional estos comités se coordinan con la Mesa Central de Progresión y Titulación<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> Indicadores de matrícula y permanencia, fecha de corte 30 de abril (SIES). Indicadores de egreso acumulado al 31 de diciembre. La titulación oportuna corresponde al periodo académico otoño 2023.

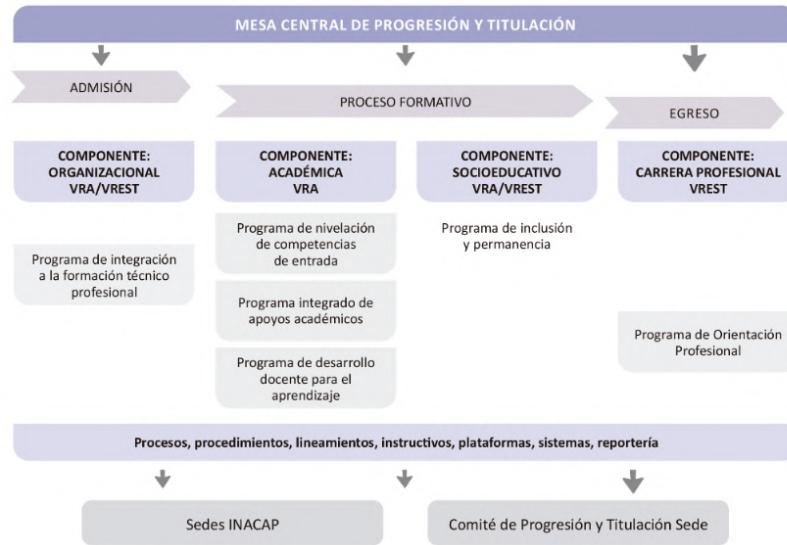
<sup>21</sup> Integrado por el vicerrector de Sede, el director Académico (líder), director de Asuntos Estudiantiles, asesor pedagógico, coordinadores de Progresión Académica (secretario técnico), jefe de Tesorería, director(es) de carrera(s) (definidos por el director académico) y coordinador de Gestión Docente. El objetivo del comité es asegurar una instancia permanente e integral de seguimiento de las distintas variables y alertas que puedan ser gestionadas por la institución para promover la progresión del estudiante durante todo su ciclo de vida. Sesinan al menos una vez al mes y se guían por los Lineamientos Bases de la Mesa de Progresión y Titulación.

<sup>22</sup> Liderada por la Vicerrectoría Académica y en la que participan el director General Académico, director de Docencia y Aprendizaje, jefe de Progresión, director de Procesos Académicos, director de Vida Estudiantil, director de Egresados, Prácticas y Empleabilidad y cuatro vicerrectores de Sede (un representante por cada zona: norte, RM, sur y austral). Esta mesa tiene por objetivo conocer, coordinar y promover las iniciativas asociadas a la progresión y titulación que se desarrollan en el contexto de la implementación del MIAPA, proyectos específicos que se llevan a cabo, hacer seguimiento a las acciones de los Comités de Titulación y Progresión en sede y promover buenas prácticas relativas a ello. A nivel de organización sesinan quincenalmente.

**Figura 10. Indicadores principales de progresión estudiantil**

Fuente: Dirección de Análisis Institucional, reporte Modelo General DAI, octubre 2024.

En 2024 se introdujo una mejora significativa en la estructura que implementó el MIAPA con la creación del cargo de coordinador de Progresión Académica en cada sede. El MIAPA está compuesto por programas que se implementan en todas las sedes, y que son articulados por la gobernanza existente entre la Mesa y los Comités en las sedes (*Figura 11*).

**Figura 11. Componentes del MIAPA**

Fuente: Dirección de docencia y aprendizaje, noviembre 2024.

#### Componentes y acciones del MIAPA

- Componente Organizacional:** este componente incluye la conexión del estudiante con la institución, promoviendo su integración efectiva, y mecanismos de admisión, orientación vocacional, comunicación institucional y adaptación al sistema educativo.
- Componente Académico:** este componente se vincula con la experiencia educativa y las oportunidades que se brindan para lograr los aprendizajes estipulados en el plan de estudio.

Incluye la flexibilidad y estructura curricular, la preparación académica previa, las estrategias metodológicas y evaluativas de la formación técnico-profesional, la capacitación docente para la interacción con los estudiantes, y el desarrollo de estrategias de aprendizaje, entre otros.

3. **Componente socioeducativo:** este componente evalúa los factores personales de los estudiantes que influyen en su éxito y progresión académica, incluyendo el financiamiento de sus estudios, la condición de estudiante trabajador, la disponibilidad de ayudas estudiantiles, créditos y becas, y su participación en actividades de integración social. La integración social, promovida mediante actividades extracurriculares y la interacción entre compañeros, es clave para que los estudiantes permanezcan y contribuya a su desarrollo integral. La autoevaluación destacó como una oportunidad de mejora el incremento en la cobertura de los apoyos relacionados con el bienestar estudiantil, un aspecto que ya se trabaja, pero que requiere fortalecerse para beneficiar a un mayor número de estudiantes.
4. **Componente carrera profesional:** este componente se centra en las motivaciones y aspiraciones del estudiante sobre su desarrollo profesional y cómo estas influyen en su integración académica. Se examina el grado de satisfacción con su carrera y la formación recibida, las expectativas de egreso, las oportunidades de inserción laboral y las proyecciones de desarrollo profesional. Los resultados principales son:

Los resultados y principales logros de estas acciones se detallan en *Anexo 16*.

El MIAPA ha mostrado una mejora la progresión y titulación oportuna de los estudiantes al facilitar la colaboración entre áreas de sede y unidades de la Sede Central, proporcionando recursos y herramientas específicas a los equipos en sede que interactúan directamente con los estudiantes. Los resultados e impactos han sido ratificados a partir de las opiniones recogidas en los talleres de autoevaluación y los resultados de las encuestas de informantes claves.

### Resultados de progresión académica

**Retención de primer año:** la institución utiliza un **Sistema de Alerta Temprana** basado en un **modelo predictivo<sup>23</sup>** que es complementado por la evaluación diagnóstica y los resultados de la encuesta de caracterización.

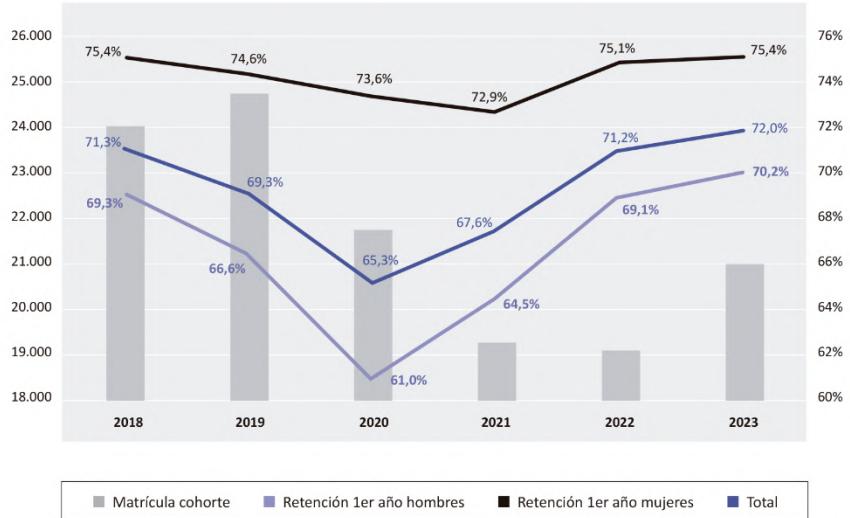
Al comienzo de cada semestre, se estima la probabilidad de deserción de los estudiantes de primer año. Este sistema permite tomar decisiones ágiles y proporcionar apoyo dirigido a los estudiantes con mayor riesgo de abandono, lo que ha resultado en una tendencia al alza en la tasa de retención entre 2018 y 2023<sup>24</sup>. La *Figura 12* muestra una disminución significativa en la retención para ambos géneros en 2020, debido al impacto de la pandemia de COVID-19 y en sintonía con la magnitud del indicador del sistema de educación superior. Entre 2020 y 2023, la retención de los hombres subió desde 61% a 70,2%. Las estudiantes mostraron una tendencia similar y consistentemente más alta que los hombres, con una disminución menos pronunciada en 2020 y una notable recuperación a 75,4% en 2023. Ese año, la retención de primer año del CFT INACAP supera en 6,6 puntos porcentuales el promedio simple de los CFTs con 5 y 6 años de acreditación según los datos reportados por el SIES en 2024. Este patrón y los datos comparados reflejan la efectividad de las

<sup>23</sup> Mayor detalle en Anexo 13 obligatorio.

<sup>24</sup> Fecha de corte de datos 30 de abril de cada año.

medidas adoptadas para apoyar a los estudiantes durante y después de la pandemia, especialmente en la retención femenina.

**Figura 12. Matrícula y tasa de retención de primer año por género entre 2018 y 2023**



Fuente: Dirección de Análisis Institucional, reporte Modelo General DAI.

En el logro de estos resultados, ha sido fundamental el fortalecimiento de los instrumentos de análisis y modelamiento predictivo que forman parte del **Sistema de Alerta Temprana**, permitiendo generar acciones preventivas para gestionar y reducir el riesgo de deserción.

El CFT INACAP identificó dos factores estructurales clave que influyen en la retención de primer año. Primero, la proporción de estudiantes hombres que se matriculan es significativamente más alta que la de las estudiantes mujeres, siendo ellas quienes exhiben tradicionalmente una mayor tasa de retención. Segundo, una gran parte de la oferta académica se concentra en carreras STEM (46,9% de la matrícula total en 2024), las cuales tienden a presentar tasas de deserción más altas en comparación con las carreras de áreas como salud o educación. Pese a ello, un análisis realizado con datos abiertos del Centro de Estudios del MINEDUC, comparado con instituciones similares, demostró que el CFT INACAP muestra mejores indicadores de retención de estudiantes de carreras STEM que otras instituciones<sup>25</sup>, logrando mejores resultados de retención de primer año que lo esperado dada la concentración de su matrícula en estudiantes masculinos y carreras STEM. Por otra parte, el análisis de la matrícula de nuevos estudiantes en el subsistema TP de los CFT en 2024 muestra que INACAP ocupa el tercer lugar en cuanto a menor participación femenina, con solo un 35% de estudiantes mujeres. Esta disparidad se atribuye en parte a la composición de su oferta educativa, lo que ha llevado a la institución a implementar diversas iniciativas para aumentar la participación femenina en programas STEM, incluyendo la entrega de becas a 715 mujeres en 2024.

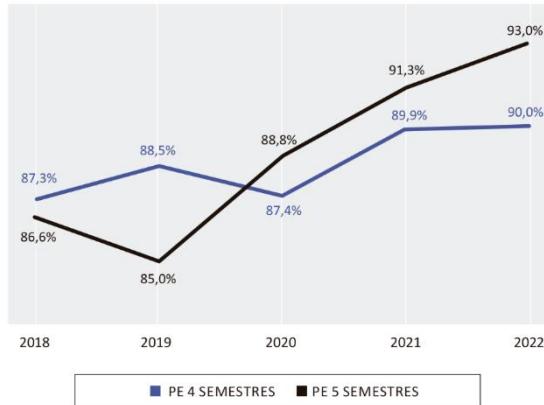
**Resultados avance curricular:** el MIAPA, en conjunto con los procesos institucionales de monitoreo, evaluación y ajustes continuos, ha sido fundamental para asegurar el éxito de las TFL. La evaluación de este aspecto se realiza mediante el seguimiento del indicador de avance curricular<sup>26</sup>. En la Figura

<sup>25</sup> Disponible para ser consultado en la visita de evaluación externa.

<sup>26</sup> El avance curricular se obtiene como el cociente entre las asignaturas aprobadas hasta el período académico de consulta y la cantidad de asignaturas totales de la malla curricular.

13 se muestran los resultados por cohorte para planes de estudio de 4 y 5 semestres de duración, comparadas con el cierre del año académico en que teóricamente debiese alcanzarse el 100% del avance curricular, según la duración teórica de cada plan. Los análisis revelan un aumento de este avance, con mejoras de 2,7 y 6,4 puntos porcentuales (p.p) para los programas de 4 y 5 semestres del CFT INACAP respectivamente, entre 2018 y 2022. Este indicador se mide al final del período académico, cuando los estudiantes completan todas sus actividades curriculares según la duración teórica del plan de estudios.

**Figura 13. Avance curricular por cohorte y duración plan de estudio, entre 2018 y 2022**



Fuente: Reporte Avance Curricular DeCalidad, octubre 2024.

**Resultados de Titulación:** mediante el componente de carrera profesional del MIAPA, el CFT INACAP enfrenta los desafíos relacionados con los indicadores de egreso y titulación oportuna. El indicador de titulación oportuna registra un incremento de 2,5 p.p. entre las cohortes 2015 y 2021, para las cuales está disponible el dato (*Figura 14*).

**Figura 14. Titulación oportuna cohortes 2015 a 2023 según jornada y género**

Gráfico 13: Titulación Oportuna por Cohorte y Jornada

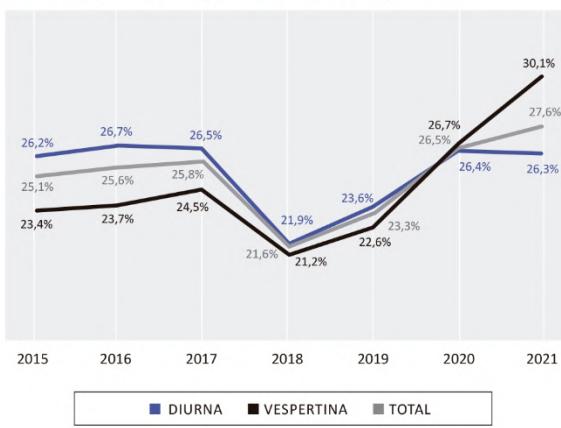
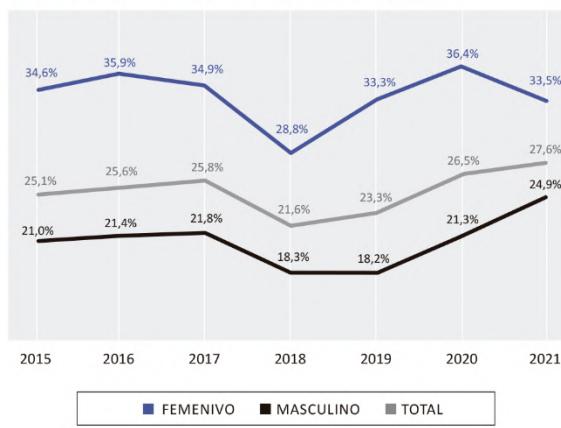


Gráfico 14: Titulación Oportuna por Cohorte y Sexo



Fuente: Dirección de Análisis Institucional, reporte Modelo General DAI, octubre 2024.

La *Figura 14* da cuenta de una mejora en el indicador de titulación oportuna, especialmente tras superar los desafíos planteados por la crisis social de octubre de 2019 y la pandemia de COVID-19, que afectaron en forma significativa las decisiones estudiantiles y aumentaron las tasas de abandono. La recuperación del indicador es considerable, en especial entre las estudiantes mujeres, que superaron a los hombres por una brecha de 8,6 p.p. en 2021. Si bien la jornada diurna ha

registrado históricamente un mejor desempeño que la vespertina, esta diferencia se ha minimizado recientemente. En general, los datos indican una mejora en la titulación oportuna, y destacan la necesidad de continuar abordando los desafíos específicos que enfrentan los estudiantes de la jornada vespertina y los hombres para aumentar sus tasas de titulación a tiempo. En síntesis, si bien se observan avances múltiples en el marco del MIAPA, las tasas de titulación oportuna aún no alcanzan los niveles esperados por la institución, lo que representa un desafío a superar.

### **Reflexiones respecto a acceso y progresión de los estudiantes**

El CFT INACAP ha consolidado un modelo efectivo para el acceso y la progresión estudiantil con el Modelo Integrado de Apoyo a la Progresión Académica (MIAPA), fortaleciendo indicadores clave como la retención de primer año, el avance curricular y la titulación oportuna. Esto refleja un compromiso con la equidad y la calidad en la educación técnico-profesional. La estructura organizativa, incluyendo la Mesa de Progresión y Titulación Oportuna y los Comités de Progresión en cada sede, facilita una coordinación eficaz y permite intervenciones contextualizadas y estratégicas.

El uso de herramientas tecnológicas avanzadas y modelos predictivos ha mejorado el monitoreo del progreso estudiantil y las intervenciones tempranas en situaciones de riesgo. Aunque la titulación oportuna presenta desafíos, medidas como un reglamento de prácticas actualizado y la inclusión de componentes de emprendimiento en el currículo están contribuyendo a su mejora continua. Las políticas de admisión no selectivas y los procesos de articulación con la EMTP aseguran un acceso equitativo, reforzado por mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos que facilitan la integración académica.

Las fortalezas del MIAPA y el uso sostenido de tecnologías han posicionado al CFT INACAP en el nivel 3 de los criterios de la CNA. Las áreas con oportunidades de mejora incluyen el fortalecimiento del bienestar estudiantil y la expansión de las tutorías. El enfoque coordinado e integral del MIAPA, junto con herramientas tecnológicas avanzadas y una política robusta de evaluación y mejora continua, establecen al CFT INACAP como líder en estrategias efectivas para mejorar la progresión académica.

### **Fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora**

Las fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora identificadas por el CFT INACAP se presentan a continuación:

Criterio	Acceso y Progresión de los Estudiantes
Fortaleza	El CFT INACAP ha presentado una mejora sostenida en sus resultados de retención de primer año y en otros indicadores de progresión académica. Esta evolución es consecuencia del Modelo Integrado de Apoyo a la Progresión Académica (MIAPA), que abarca desde el ingreso hasta la inserción laboral. El funcionamiento continuo de una Mesa de Progresión y Titulación Oportuna ha permitido garantizar un trabajo articulado y sistemático, que junto a los Comités de Progresión y Titulación en las sedes posibilitan reconocer y abordar la realidad específica de cada sede y programa de estudio.
Debilidad	Las tasas de titulación oportuna del CFT INACAP muestran una evolución positiva producto de los programas e iniciativas implementadas, no obstante, estas aún no alcanzan los niveles esperados por la Institución y representan un desafío.
Oportunidad de mejora	Fortalecer el programa de bienestar estudiantil, ampliando la participación de alumnos.

## Posicionamiento y argumentación del criterio evaluado

El CFT INACAP, una vez analizados los antecedentes presentados en este criterio y los requisitos estipulados en los criterios y estándares de calidad de la CNA-Chile, concluye que el Criterio 3 se posiciona en el nivel 3:

		X
NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3

### Criterio 4: Empleabilidad

Las directrices principales sobre empleabilidad, seguimiento y relacionamiento con los titulados están profundamente integradas en la misión y el Modelo Educativo, y forman parte esencial de la planificación estratégica. Este enfoque responde al compromiso de ofrecer una educación pertinente y de calidad que garantice titulados competentes e íntegros para contribuir al desarrollo del país y sus regiones. Esto se traduce en una tasa de **inserción laboral en torno al 90% - en los últimos siete años** –, una **pertinencia del empleo del 80%**, una **permanencia regional del 87%**, y una movilidad socioeconómica ascendente del 72%, según los datos del Estudio de Seguimiento de Titulados 2023 – Inserción laboral (*Anexo 17*)<sup>27</sup>. Estas cifras evidencian el impacto institucional positivo de estas iniciativas en la movilidad social de los estudiantes y sus familias, en la descentralización productiva y en el desarrollo regional.

Desde 2020, la **Política de Relacionamiento y Experiencia del Estudiante** (*Anexo 18*), ha sido revisada y actualizada periódicamente, asegurando directrices claras y consistentes para fortalecer el vínculo con los titulados. Estas acciones se ejecutan mediante un modelo de relacionamiento que permite un seguimiento efectivo que fomenta una vinculación permanente con los titulados.

Este capítulo enfatiza la empleabilidad como indicador esencial de la pertinencia y calidad educativa. Se detallan los mecanismos para el seguimiento e interacción con los titulados.

### Evolución de la Gestión de la Empleabilidad y relacionamiento con los titulados

El esfuerzo continuo por adaptar y mejorar las estrategias que respondan a las necesidades de los titulados y su empleabilidad han impulsado la implementación de diversas innovaciones a lo largo del tiempo, las que se agrupan en fases, tal como se muestra en la *Figura 15*.

<sup>27</sup> Este anexo incluye Encuesta a Estudiantes por Egresar.

**Figura 15. Evolución de la gestión de la empleabilidad y el relacionamiento con los titulados**

Fuente: Dirección de Egresados, Prácticas y Empleabilidad, noviembre 2024.

### Lineamientos Institucionales

La Política de Relacionamiento y Experiencia del Estudiante establece directrices relacionadas con la inserción, crecimiento y desarrollo laboral de los estudiantes y titulados que son operacionalizadas en el **Modelo de Empleabilidad y Relacionamiento con Titulados**, que se presenta en la *Figura 16*. La Dirección de Egresados, Prácticas y Empleabilidad, dependiente de la Vicerrectoría del Estudiante, es la encargada de gestionar este modelo en coordinación permanente con los equipos responsables de las sedes, la Vicerrectoría Académica, la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio e Innovación y la Vicerrectoría de Educación Continua. Los procesos y procedimientos del modelo están disponibles en el Gestor Documental.

**Figura 16. Modelo de Empleabilidad y Relacionamiento con Titulados**

Fuente: Dirección de egresados, prácticas y empleabilidad, noviembre 2024.

El modelo busca establecer y fortalecer una relación de largo plazo con los titulados desde el momento en el que están próximos a egresar para contribuir a su titulación e inserción laboral temprana, hasta el crecimiento y desarrollo laboral mediante el empleo o el emprendimiento, y en su aprendizaje a lo largo de la vida. Las acciones contempladas facilitan el cumplimiento de los requisitos de titulación y la inserción temprana al mundo laboral mediante la gestión de prácticas para estudiantes y egresados. La práctica es crucial para los titulados sin experiencia laboral previa.

ya que los familiariza con entornos reales de trabajo. El estudio de Seguimiento de Titulados a 1 año refleja un aspecto positivo clave: más de un tercio de los estudiantes que no trabajaban mientras estudiaban tienen continuidad laboral en el lugar donde realizaron su práctica (*Tabla 4*).

**Tabla 4. Continuidad laboral de las Prácticas en Titulados CFT INACAP**

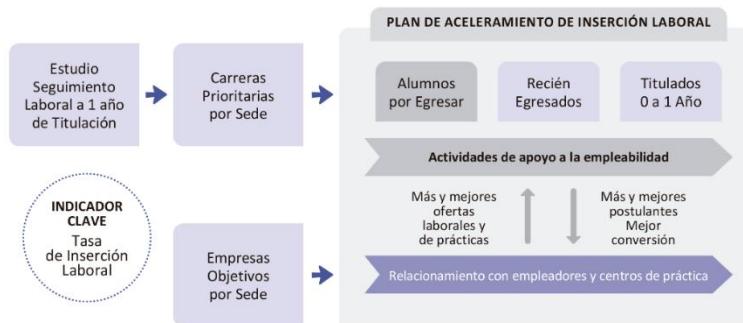
2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
32,2%	44,0%	30,8%	32,8%	30,1%	41,7%	36,0%

Fuente: Estudio de Seguimiento Titulados a 1 año, noviembre 2024.

Las cifras evidencian la efectividad del proceso formativo al facilitar la inserción laboral inmediata, fortaleciendo la conexión con las necesidades del sector productivo y de servicios.

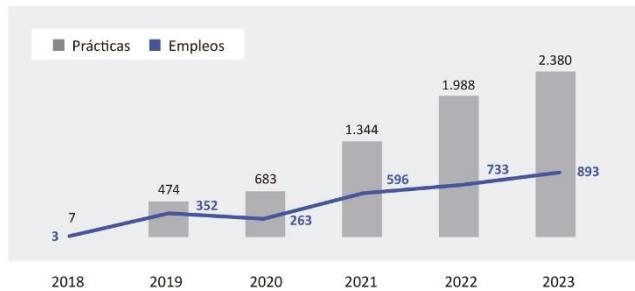
Para fortalecer esta continuidad e inserción laboral, desde 2018 se ejecuta el **Plan de Aceleramiento de la Inserción Laboral** (Figura 17), que impulsa dos líneas de trabajo: **Relacionamiento con empleadores y centros de práctica**, y **Actividades de apoyo a la empleabilidad**. Este plan identifica y focaliza anualmente en los programas con menor tasa de inserción laboral en cada sede según el estudio de Seguimiento de Titulados a 1 año.

**Figura 17. Plan de aceleramiento de la inserción laboral**



Fuente: Dirección de Egresados, Prácticas y Empleabilidad, noviembre 2024.

Respecto de la gestión de prácticas y empleo, los equipos de la sede monitorean las postulaciones a las vacantes, las que se traducen en el número de colocaciones logradas (*Figura 18*). Desde el inicio de la ejecución del plan en 2018, se ha registrado un incremento significativo en la cantidad de colocaciones gestionadas institucionalmente. Las prácticas han pasado de menos de 10 a casi 2.400, mientras que los empleos han aumentado de 3 a cerca de 900 en 2023, evidenciando el impacto positivo de estas iniciativas

**Figura 18. Número de colocaciones en prácticas y empleos gestionadas CFT INACAP**

Fuente: Dirección de Egresados, Prácticas y Empleabilidad, agosto 2024.

El CFT INACAP asegura que todos los estudiantes realicen sus procesos de prácticas, independientemente de que los estudiantes son los responsables de realizar las gestiones necesarias en las empresas que corresponda para realizar su práctica. En esa línea, la institución ha incentivado el vínculo permanente con empresas a través de **Emplea INACAP<sup>28</sup>**, con más de **7.000 empresas registradas** que utilizan la plataforma para reclutar talento con acceso a más de **100.000 estudiantes activos y cerca de 500.000 egresados**. Este mecanismo ha facilitado también que los estudiantes realicen sus prácticas en organizaciones de reconocido prestigio y así promover la inserción laboral temprana. Esta estrategia ha permitido aumentar la cantidad de estudiantes que consiguen su práctica con apoyo institucional, y se observa un aumento desde 245 a cerca de 3.700 entre 2020 y 2023, con un promedio de casi 2.200 prácticas anuales. El incremento en la proporción de prácticas gestionadas institucionalmente es notable, alcanzando al 38% en 2023, cifra que responde adecuadamente a complementar de manera suficiente con esta gestión con aquellos estudiantes que lo requieren.

En el marco del relacionamiento con los empleadores, la gestión de cada sede permite identificar empresas locales que son empleadores potenciales para los titulados, estableciendo vínculos para publicar y difundir ofertas laborales y de prácticas, mediante mecanismos como la Bolsa de Trabajo y la Feria Laboral INACAP-CPC.

**Tabla 5. Número de colocaciones en prácticas y empleos gestionadas CFT INACAP**

Ítem	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Cantidad de empresas	737	2.495	2.305	2.913	2.211	2.117
Vacantes de prácticas	658	2.901	4.199	7.716	8.591	8.553
Vacantes de empleo	1.356	6.381	9.095	19.701	13.504	15.623
Vacantes totales	<b>2.014</b>	<b>9.282</b>	<b>13.924</b>	<b>27.417</b>	<b>22.095</b>	<b>24.176</b>

Fuente: Dirección de Egresados, Prácticas y Empleabilidad, agosto 2024.

Entre 2018 y 2023, se registró un aumento importante en la participación de empresas en la Bolsa de Trabajo, pasando de poco más de 700 a más de 2.100 empresas. Asimismo, el número total de

<sup>28</sup> Emplea INACAP es una plataforma gratuita de empleabilidad para conectar a sus estudiantes y egresados con el mercado laboral. Lanzada en junio de 2024, utiliza inteligencia artificial para optimizar la búsqueda de empleo y facilitar el proceso de reclutamiento para las empresas. <https://emplea.inacap.cl/>

vacantes ofertadas experimentó un crecimiento significativo, pasando de 2.014 a 24.176, representando un incremento de 1.100%. En 2023, el 64% de estas vacantes correspondió a oportunidades de empleo, reflejando una tendencia ascendente tanto en empleos como en prácticas, lo que permite proyectar un aumento en las oportunidades para estudiantes y titulados.

**Tabla 6. Gestión de Oportunidades Feria Laboral INACAP-CPC**

Ítem	2020	2021	2022	2023
Cantidad de Empresas	504	821	780	830
Vacantes de prácticas	1.144	1.732	2.923	2.415
Vacantes de empleo	5.359	11.616	8.180	10.144
Vacantes totales	<b>6.503</b>	<b>13.348</b>	<b>11.103</b>	<b>12.559</b>

Fuente: Dirección de Egresados, Prácticas y Empleabilidad, agosto 2024.

Las cifras de la Feria Laboral INACAP-CPC muestran un incremento en el número de empresas y vacantes ofrecidas entre 2020 y 2023 (*Tabla 6*). En ese período se registró un aumento en las vacantes ofrecidas desde 6.500 a 12.560, representando un significativo 93,3% de aumento. En 2023, el 80,8% de las vacantes ofrecidas fue para empleos. Estas cifras impactan positivamente en los estudiantes y titulados. Al igual que en el caso de la Bolsa Laboral, las condiciones del mercado laboral influyen en forma importante. Por ello se observan fluctuaciones en los indicadores que van más allá de la gestión institucional.

Las **Actividades de Apoyo a la Empleabilidad**, se enfocan en preparar a los postulantes potenciales para el reclutamiento, aumentando su probabilidad de ser contratados. Tanto en las sedes como en la Sede Central se realizan actividades de apoyo a la empleabilidad incluyendo: charlas, cursos y talleres de desarrollo laboral y actividades de reclutamiento y selección. Estas actividades exhiben un aumento progresivo tanto en número de actividades como en cobertura, destacando 2023 con 475 actividades y alrededor de 11.200 participaciones a nivel nacional. Esta cifra duplica las participaciones desde el 2018 (5.125).

#### Vinculación con los titulados

Para el CFT INACAP, mantener una vinculación estrecha con sus titulados es crucial, ya que permite recoger retroalimentación esencial para la mejora de programas de estudio, ampliar las redes de contactos y oportunidades laborales, y mantener actualizados a los titulados. Entre las principales iniciativas de vinculación se incluye el **Hito de Bienvenida a la Red de Exalumnos** durante la ceremonia de titulación, que se inicia un contacto continuo mediante un plan anual centrado en empleabilidad, emprendimiento y actualización profesional. Este enfoque ha logrado mantener una base de datos actualizada del 92% de los titulados a un año tras su titulación, facilitando su participación en actividades de retroalimentación y estudios de seguimiento. Desde 2018, el número y la participación en actividades de vinculación con los titulados han crecido exponencialmente, de 314 actividades con 8.207 participaciones en 2018 a 796 actividades con 20.391 participaciones en 2023, reflejando un interés creciente y una expansión en la oferta/demanda de estas iniciativas. Además, el **Concurso de Reconocimiento a los Exalumnos Destacados** se celebra anualmente desde 2018, premiando a los titulados por su desempeño laboral o emprendimiento y contribuyendo al sentido de pertenencia a la comunidad Inacapina. En 2023, se invitó a exalumnos destacados a formar parte de la RED de Exalumnos Destacados INACAP, una red que promueve una relación

bidireccional beneficiosa para sus integrantes lo que contribuye a la empleabilidad, emprendimiento y actualización profesional de estudiantes y titulados, destacando sus logros en desempeño laboral, emprendimiento y trayectoria relevante. Estas acciones subrayan el compromiso institucional con el desarrollo continuo y el éxito a largo plazo de sus titulados.

### Actualización profesional y educación continua

En un mercado laboral en constante cambio, es esencial que los titulados mantengan actualizados sus conocimientos y habilidades. Por ello, el plan anual de actividades de vinculación incluye charlas, cursos y talleres gratuitos de actualización profesional, fomentando la educación continua. Estas actividades se realizan en colaboración con áreas académicas de INACAP, así como con empresas y proveedores reconocidos, tales como Cisco, Oracle, Microsoft, Huawei, Google, Komatsu Chile S.A., Teck Carmen de Andacollo, Coca-Cola Andina, Bosch, el Servicio de Impuestos Internos, restaurantes de reconocidos chefs nacionales, Compañía Minera Zaldívar, IBM, JK SIMBLAST y MOLYCOP, entre otras. La cantidad de actividades y el número de participaciones en instancias de actualización profesional ha aumentado entre 2018 y 2024. Estas pasaron de 74 a 158 en 2023. El número de participaciones ha fluctuado, con una tendencia al alza desde 2.173 participaciones en 2018 a casi 5.000 en 2023.

El CFT INACAP se compromete continuamente a ofrecer a sus titulados oportunidades de formación permanente para mejorar su empleabilidad. Un ejemplo de esto son las TFL, que proporcionan educación flexible y alineada con las demandas del mercado laboral. La Vicerrectoría de Educación Continua ofrece programas que incluyen cursos, diplomados y certificados intermedios, permitiendo que los titulados se mantengan actualizados. Además, para apoyar la actualización y competitividad de sus titulados, se ofrece un 30% de descuento en aranceles de formación continua. En 2024, se lanzó el plan 40/40 que aplica una rebaja del 40% en cursos y diplomados con Sello STEM hasta el 2040, reforzando así su compromiso con el desarrollo profesional de sus titulados.

### Fomento del Emprendimiento

La institución fomenta una actitud emprendedora entre sus estudiantes y titulados para mejorar su empleabilidad y desarrollo laboral, integrando competencias en innovación y emprendimiento en la malla curricular de sus programas, como se explica en el Criterio 1.

El seguimiento de la situación laboral de los titulados emprendedores se realiza mediante el **Estudio de Seguimiento de Titulados**, que evalúa su desempeño a uno y cuatro años después de su titulación. En 2023, el **10,7% de los titulados eran emprendedores al primer año, cifra que se incrementa al 13,3% a los cuatro años**. Dentro de este grupo de emprendedores, hay una parte que son también empleadores, específicamente el 26% de los emprendedores a 1 año y el 43% de los emprendedores a 4 años de haberse titulado, quienes no sólo generan empleo sino también obtienen una remuneración promedio superior a la de los titulados dependientes.

Desde su inicio en 2021, la línea de trabajo en emprendimiento del CFT INACAP ha experimentado un crecimiento constante en actividades y participaciones. En su primer año, se realizaron 17 actividades con 135 participaciones, aumentando a 28 actividades con 547 participaciones en 2022, y alcanzando un incremento en 2023 con 103 actividades y 1.971 participaciones. Estos datos reflejan el esfuerzo institucional intencionado para fomentar habilidades emprendedoras y un interés creciente entre estudiantes y titulados por estas iniciativas.

Para apoyar, formalizar y potenciar el crecimiento de los emprendimientos, se implementan acciones variadas mediante **Emplea INACAP**, incluyendo charlas, cursos y talleres gratuitos de apoyo al emprendimiento, que buscan desarrollar habilidades emprendedoras entre estudiantes y titulados. Adicionalmente, la **Vitrina de Emprendedores** permite que aquellos con negocios propios puedan publicar y promocionar sus productos y servicios. Desde 2021, han participado 401 emprendedores, destacándose los titulados con 333 participaciones. Las áreas académicas más activas incluyen administración con 105 participantes, y hotelería, turismo y gastronomía con 98 emprendimientos.

Un programa relevante es **Crea Empresas**, implementada en 2023 por la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio e Innovación, que ofrece un espacio de **CoWork<sup>29</sup> abierto a la comunidad**, estudiantes y docentes. Este programa apoya ideas de negocio proporcionando los servicios<sup>30</sup> e infraestructura, necesarios para aprender a emprender, lo que fortalece el ecosistema emprendedor dentro del CFT INACAP. Este programa es analizado en detalle en la Dimensión V.

### Seguimiento de Titulados

Desde 2016, el CFT INACAP realiza anualmente el estudio de Seguimiento de Titulados a un año<sup>31</sup>, utilizándolo para recopilar información crucial que retroalimenta sus procesos institucionales (prospección, diseño curricular, prácticas laborales, entre otros). Los datos históricos se gestionan por medio de un Tablero de MS Power BI, facilitando el análisis por sede y programa de estudio. Entre 2018 y 2023, los indicadores clave de empleabilidad y éxito de los titulados han mostrado tendencias positivas:

- **Tasa de inserción laboral:** ha permanecido generalmente estable con un incremento de 87,6% a 88,4% entre 2018 y 2023, manteniendo niveles altos de empleabilidad incluso durante la pandemia de COVID-19.
- **Tiempo de inserción:** en 2023, el 79,5% de los titulados encontraron empleo en menos de seis meses, mejorando desde el 77,4% en 2018.
- **Empleo pertinente:** el porcentaje de titulados trabajando en áreas relacionadas con su formación muestra una mejora sostenida desde 78,8% en 2018 a 79,5% en 2023, lo que refleja una alineación entre la formación recibida y las oportunidades laborales.
- **Mejora de remuneración:** ha habido un aumento significativo en el porcentaje de titulados que reportan mejoras salariales luego de la titulación aumentando desde 56,3% a 62,3% entre 2018

<sup>29</sup> <https://portales.inacap.cl/red-cowork/>

<sup>30</sup> Los servicios son: Acceso a espacios de CoWork (internet, espacios comunes, baños, cafetería, biblioteca); mentorías (apoyo de un experto en emprendimiento o desarrollo del negocio); asistencia técnica (en desarrollo de prototipos, modelo de negocio, innovación, estrategias de marketing, ventas, definición y segmentación de mercado, postulación a fondos de financiamiento, etc. Servicio prestado por estudiantes con docentes); formación y capacitación (talleres y cursos online); orientación e información respecto a distintas alternativas de financiamiento público y privado y apoyo en la construcción de redes de colaboración (con actores del ecosistema local, acciones de activación, ruedas de negocio para conectar con inversionistas o potenciales clientes).

<sup>31</sup> El Estudio anual de Seguimiento Titulados, proporciona información clave para la gestión y la toma de decisiones estratégicas en aspectos como empleabilidad, pertinencia del empleo con los estudios, remuneración, calidad del empleo, continuidad de estudios y satisfacción con la formación recibida, entre otras. La recopilación de datos se realiza mediante una muestra representativa y, para el indicador de empleabilidad, se enfoca en los titulados de la cohorte de titulación previa. Así el Estudio 2023 mide a la cohorte de titulados 2022. A diferencia de la metodología empleada por el SIES el Estudio consulta todos los titulados que trabajan, independientemente de su declaración ante el Servicio de Impuestos Internos, lo que permite obtener una visión más integral de la inserción laboral de los titulados.

y 2023. Además, el salario promedio aumento desde \$556.237 a \$764.033 entre 2018 y 2023, lo que implica un incremento del 37,4%.

Estos resultados reflejan la eficacia del CFT INACAP en preparar a sus titulados para el mercado laboral, evidenciado por la rapidez con que consiguen empleo y la relevancia de estos empleos respecto a su área de estudio, contribuyendo a una mejor calidad de vida y al desarrollo económico regional. Sumado a lo anterior, se destacan los resultados de los programas que fomentan y apoyan el espíritu emprendedor entre los titulados.

Para revisar comparativamente la situación laboral de los titulados del CFT INACAP con otras instituciones similares<sup>32</sup>, se analizó los indicadores de empleabilidad e ingreso durante el primer año y el ingreso promedio al cuarto año, según datos del SIES para los períodos 2020-2021 a 2023-2024. Según este análisis, el CFT INACAP ha mostrado una mejora en empleabilidad, incrementándose de un 54,3% en 2020-2021 a un 55,9% en 2023-2024. En términos de ingresos, el CFT INACAP también sobresale con un aumento significativo en el ingreso promedio de sus titulados, que pasó de \$717.870 en 2020-2021 a \$913.401 en 2023-2024. De esta forma, la institución se distingue por su tendencia ascendente tanto en empleabilidad como en ingreso promedio, evidenciando la pertinencia y efectividad de sus programas de estudio frente a las exigencias del mercado laboral. Esto se complementa con una Red de Exalumnos Destacados robusta y programas educativos adaptados a las necesidades territoriales, manteniendo su liderazgo en la formación técnico-profesional.

En 2023 se implementó por primera vez el **Estudio de Seguimiento de Titulados a cuatro años**, que complementa el mecanismo de seguimiento de los estudiantes. Este mecanismo se inicia antes de la titulación, cuando los estudiantes están por egresar, y se extiende después de uno y cuatro años desde la titulación, facilitando la recopilación de datos sobre su situación laboral y otros aspectos clave de sus trayectorias. Los indicadores monitoreados incluyen inserción laboral, caracterización de empleados, pertinencia del empleo, remuneración promedio, formalidad laboral, caracterización de emprendedores, contribución territorial, movilidad social y educacional, necesidades de formación continua, y satisfacción con la institución. Este mecanismo es esencial para evaluar el valor agregado e impacto de la formación entregada en la inserción y el desarrollo laboral de sus titulados. Los resultados obtenidos en 2023 demuestran que el CFT INACAP tiene un impacto positivo en la empleabilidad y condiciones laborales de sus estudiantes (*Tabla 7*), incluso cuatro años después de titularse, destacando la mejora en la calidad del empleo de quienes trabajan mientras estudian, en cuyo caso el trabajo con contrato aumenta desde 83% en los estudiantes por egresar a 94% en el caso de los titulados a 4 años. El aumento en la pertinencia del empleo también es notable, desde 49% a 83% entre los estudiantes por egresar y los titulados a cuatro años.

<sup>32</sup> Las cifras de empleabilidad reportadas a partir del Estudio de Seguimiento de Titulados no son comparables con las reportadas por el SIES debido a la diferencia de metodologías que se utilizan para calcular ambos indicadores.

**Tabla 7. Evolución Indicadores de Seguimiento Laboral 2023**

Principales indicadores	Estudiantes por Egresar	Titulados a 1 año	Titulados a 4 años
<b>Inserción Laboral</b>	74%	88%	94%
<b>Pertinencia de empleo</b>	49%	80%	83%
<b>Remuneración promedio</b>	\$655.279	\$764.286	\$957.244
<b>Contrato laboral</b>	83%	88%	94%
<b>Contribución territorial</b>	-	87%	82%

Fuente: Dirección de Análisis Institucional, agosto 2024.

El aporte de los titulados del CFT INACAP al desarrollo regional y nacional es significativo, con el 87% de ellos trabajando en la misma región donde estudiaron un año después de titularse. A cuatro años de la titulación un 82% de los titulados permanece en la región en la cual estudió.

Al cierre de este informe de autoevaluación, se generaron los primeros resultados del Estudio de Seguimiento de Titulados 2024, los cuales evidencian el impacto positivo del CFT INACAP en la inserción laboral y la calidad del empleo de sus titulados. La tasa de inserción laboral a un año de titulación alcanza un 88%, incrementándose al 92% al cuarto año. Asimismo, un 78% de los titulados ocupados a un año declaran tener un empleo pertinente, porcentaje que aumenta al 83% a los cuatro años de titulación. En cuanto al ingreso líquido promedio, los titulados a un año registran \$819.248, cifra que asciende a \$1.041.751 para quienes llevan cuatro años titulados. Además, para aquellos estudiantes que ya estaban trabajando al inicio de sus estudios, se observa que tanto la pertinencia del empleo como el ingreso promedio se duplican al comparar con los resultados obtenidos al cuarto año de titulación.

#### Retroalimentación de empleadores y centros de prácticas

Como complemento a los estudios de seguimiento de titulados, se evalúa sistemáticamente las opiniones de empleadores y centros de práctica, proporcionando una visión integral de la trayectoria formativa y de la inserción laboral de sus titulados. En 2023, de 6.998 evaluaciones en centros de práctica, el 96,9% valoró positivamente las competencias técnicas y el 96% las competencias transversales de los estudiantes. Además, el 84,2% de los encargados recomendaría la recepción de estudiantes en práctica del CFT INACAP a otras empresas.

La encuesta a empleadores aplicada en la autoevaluación muestra una apreciación positiva de las competencias de los titulados, con un 92,4% valora su capacidad para trabajar en equipo, un 90,5% destaca su compromiso y ética, y un 84,5% reconoce su habilidad en el uso de tecnologías digitales. Además, un 82,1% observa una efectiva aplicación de aprendizajes en el entorno laboral, un 79,7% aprecia sus habilidades de comunicación, y un 75% valora su innovación y resolución de problemas. A pesar de estas altas valoraciones, los empleadores identificaron el dominio del idioma inglés como un área de mejora, ya que solo el 38% considera adecuado el nivel de inglés de los titulados, por tanto, la institución estableció un plan de mejora durante el período para fortalecer este aspecto. En conjunto, estas evaluaciones reflejan el éxito del CFT INACAP en formar técnicos competentes para el mercado laboral.

### Reflexiones sobre la empleabilidad y el relacionamiento con los titulados

El CFT INACAP ha desarrollado un modelo robusto de empleabilidad y relacionamiento con los titulados, basado en directrices y procedimientos documentados, que ha mejorado notablemente la empleabilidad y el desarrollo profesional de los titulados, principalmente mediante la plataforma tecnológica Emplea INACAP. Esta plataforma, con equipos dedicados en todas las sedes, fortalece el apoyo a la empleabilidad desde la etapa final de la formación hasta la titulación, mejora la inserción laboral temprana mediante una gestión eficiente de prácticas y promueve emprendimientos con servicios de apoyo y beneficios en educación continua.

El compromiso del CFT INACAP con la empleabilidad se refleja en una alta tasa de inserción laboral del 90%, una pertinencia del empleo del 80% y una permanencia regional del 87% de los titulados al primer año. La retroalimentación de empleadores ha impulsado innovaciones como la adopción de un modelo de enseñanza del inglés en colaboración con Oxford University Press y la implementación de cursos digitales gratuitos para docentes de inglés, fortaleciendo las competencias lingüísticas de los estudiantes y titulados.

Adicionalmente, el CFT INACAP ha expandido su estrategia de vinculación con el medio, aumentando los convenios con empresas clave y complementando con ferias laborales y seminarios, lo que amplía las oportunidades de empleo y prácticas, facilitando la transición al mercado laboral. Estos esfuerzos son detallados y analizados en la Dimensión IV.

La efectividad de estas políticas y un seguimiento detallado desde antes de la titulación, alineados con las necesidades del sector productivo y de servicios regional, contribuyen al éxito profesional de los titulados y justifican la posición del CFT INACAP en el nivel 3 de los estándares de acreditación. El enfoque adaptativo de la institución a las demandas del mercado laboral dinámico refuerza su liderazgo en responder a los desafíos sectoriales y territoriales.

Mirando hacia el futuro, el CFT INACAP continuará adaptando sus servicios para satisfacer las demandas de un mercado laboral en evolución, fortaleciendo la conexión con empleadores y centros de prácticas, y garantizando la pertinencia de sus programas educativos. El compromiso con la actualización profesional, asesoría laboral personalizada y la expansión de oportunidades de networking apuntan a asegurar que los titulados estén preparados para prosperar en sus carreras, reforzando así la empleabilidad y contribuyendo al desarrollo sostenible de Chile.

### Fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora

Las fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora identificadas por el CFT INACAP se presentan a continuación:

Criterio	Empleabilidad
Fortaleza	La <b>alta tasa de empleabilidad, el empleo pertinente y el alto grado de permanencia laboral de los titulados en sus regiones</b> , refleja la conexión con las necesidades territoriales y el compromiso institucional con el desarrollo.
Fortaleza	Los <b>mecanismos sistemáticos de seguimiento de sus titulados</b> permiten conocer su situación laboral de manera continua y detectar posibles necesidades de apoyo para su inserción laboral y desarrollo profesional a lo largo de la vida. Este <b>compromiso de largo plazo se refleja</b> en programas como <b>Emplea INACAP</b> y una <b>variada oferta de especialización</b> en áreas disciplinares y transversales, permitiendo a los técnicos mantenerse actualizados, adquirir nuevas competencias y responder eficazmente a los cambios y demandas del mercado laboral.
Fortaleza	La formación integral de los titulados del CFT INACAP es <b>altamente valorada por los empleadores</b> , quienes destacan <b>su capacidad para trabajar en equipo, usar tecnologías, aplicar aprendizajes y comunicarse eficazmente</b> . Este reconocimiento se debe a la <b>integración de competencias técnicas con valores éticos, sociales y profesionales</b> , formando titulados competitivos y responsables.

### Posicionamiento del criterio

El CFT INACAP, una vez analizados los antecedentes presentados en este criterio y los requisitos estipulados en los criterios y estándares de calidad de la CNA-Chile, concluye que el Criterio 4 se posiciona en el nivel 3:

		X
NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3

### Criterio 5. Cuerpo docente

Los docentes cumplen un rol clave para alcanzar la misión del CFT INACAP e implementar las funciones institucionales de docencia, vinculación con el medio e innovación. Los docentes son un habilitador crucial del Modelo Educativo y su rol de guía y facilitador es fundamental para que los estudiantes logren los aprendizajes esperados y adquieran las competencias definidas en cada programa de estudio.

El compromiso con los estudiantes y la institución, sus competencias técnicas y pedagógicas y su vinculación con medio fortalecen el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto, sumado a las directrices del Modelo Educativo y el diseño e implementación de los programas de estudio permiten formar con excelencia y compromiso personas íntegras que transforman el mundo. El proceso formativo logra que los estudiantes alcancen altos niveles de empleabilidad (alrededor del 90%) y contribuyan al desarrollo de las regiones. En este criterio la institución muestra las directrices y los procesos que permiten contar con un cuerpo docente idóneo y suficiente para cumplir con las necesidades de los programas de estudio y del quehacer institucional, y cuyo desempeño es evaluado desde distintas perspectivas, proveyendo oportunidades para potenciar el desarrollo, la retención y la atracción de profesores comprometidos y competentes.

### Lineamientos Institucionales

La institución dispone políticas y procedimientos que establecen directrices y procesos para velar por la calidad de la labor docente. Estos se revisan y ajustan en función de los retos emergentes que surgen tanto a nivel interno como externo y de la retroalimentación obtenida en el despliegue de

las funciones institucionales. De esta forma, la Política de Gestión del Cuerpo Docente (2012) evolucionó a la **Política de Desarrollo y Gestión de Personas** (2020)<sup>33</sup>, para incorporar las definiciones derivadas del Modelo Educativo y del **Modelo de Desarrollo y Gestión Docente** (2021). Los procedimientos relacionados con la gestión docente están disponibles en el Gestor Documental.

### Evolución de la gestión y el desarrollo del cuerpo docente

El modelo de gestión docente del CFT INACAP ha evolucionado, comenzando con la creación de un catálogo de competencias y un sistema de gestión de desempeño, el modelo avanzó con la implementación de políticas de desarrollo y evaluaciones docentes, mejorando la formación y adaptando las prácticas pedagógicas a las necesidades emergentes. Actualmente, el modelo se fortalece con innovaciones y tecnologías avanzadas, garantizando revisiones y optimizaciones periódicas para cumplir eficazmente con los requerimientos del entorno educativo y laboral<sup>34</sup>.

### Dotación

La dotación docente requerida se determina en función de la planificación académica, la cantidad de asignaturas a impartir y el perfil docente definido para cada una. Asimismo, el número de estudiantes por asignatura y la cantidad de secciones se establece según las vacantes de cada programa de estudio y sede. Como se muestra en la *Tabla 8*, la dotación del CFT INACAP alcanzó a 3.721 docentes (mayo 2024<sup>35</sup> todos con un contrato de trabajo<sup>36</sup>). En 2017, tuvo una dotación de 3.906 y en 2019 se alcanzó el número máximo con 4.170 docentes. La reducción observada entre 2019 y 2024, está en sintonía con la reducción del número de estudiantes observada en el período. En 2020 y 2021, producto de los efectos de la pandemia. Entre 2022 y 2024, se registró un aumento sostenido en la dotación, siguiendo el aumento la matrícula.

**Tabla 8. Docentes, jornadas completas equivalentes (JCE) y estudiante por JCE**

Ítem	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Número de docentes	3.906	4.120	4.170	3.536	3.119	3.197	3.309	3.721
Jornadas completas equivalentes	1.053	1.140	1.166	1.112	861	921	895	1.052
Estudiantes por JCE	46	44	44	43	50	45	47	45

Fuente: Dirección de Análisis Institucional, noviembre 2024.

<sup>33</sup> En particular, la Política de Desarrollo y Gestión de Personas (2020), establece las directrices para el desarrollo y la gestión de todos los colaboradores de INACAP con alcance a los docentes o profesores, administrativos y docente de Educación Continua. A su vez, la institución cuenta con procedimientos e instructivos que operacionalizan la Política, tales como: Procedimiento de Desarrollo y Gestión Docente, Procedimiento de Programación Carga Académica Semestral Docentes de Plazo Indefinido, Instructivo de Reclutamiento y Selección Docente, Instructivo de Formación Docente, Instructivo de Acompañamiento Docente en Aula, Instructivo de Evaluación Docente, Instructivo de Categorización Docente.

<sup>34</sup> Ver Anexo 16.

<sup>35</sup> Si bien el Instituto Profesional contrata a todos los colaboradores que prestan servicios en el subsistema TP INACAP (IP INACAP y CFT INACAP), en el informe de autoevaluación se presentan las cifras relacionadas con docentes y administrativos que prestan servicios directos o indirectos en las carreras del CFT INACAP, a menos que se indique lo contrario en el texto. El docente del CFT INACAP es el colaborador que en su asignatura tiene al menos un estudiante del CFT inscrito y que tiene su contrato activo al 31 de mayo del año calendario, de acuerdo con el criterio definido por el SIES para enviar los reportes anuales sobre el cuerpo académico.

<sup>36</sup> Las cifras de JCE del CFT INACAP se calculan considerando una jornada completa de 40 o más horas, debido a la decisión de implementar la jornada de 40 horas desde 2024 y siguiendo la definición de la CNA.

El indicador de estudiantes por JCE ha fluctuado entre 2017 y 2024 entre 44 y 47, sin considerar 2020 y 2021, por los motivos descritos anteriormente. En 2024 se registraron 45 estudiantes por JCE y el número promedio se ubicó en 45,5 (2017-2024).

La dotación docente en concordancia con el **proceso de categorización** considera otras actividades tanto a nivel local (sede) y central, además de la docencia propiamente tal (*Anexo 19*). Entre estas se destacan: tutorías para estudiantes de primer año, ejecución de diseño instruccional y curricular, actividades de vinculación con el medio e innovación, coordinación de carreras/talleres/laboratorios, acompañamiento docente en aula, entre otros. En la *Tabla 9* se presenta la participación de los docentes en las actividades principales. Cabe destacar el aumento de la cantidad de docentes participantes en actividades académicas de vinculación con el medio<sup>37</sup> y las horas destinadas a ello durante el último año.

**Tabla 9. Participación de docentes en actividades académicas principales**

Otros Haberes	2022		2023	
	Nº Docentes	Nº Horas	Nº Docente	Nº Horas
Tutorías	104	7.097	87	5.808
Diseño Instruccional	453	21.646	422	17.244
Vinculación con el Medio e Innovación	157	7.979	297	23.558
Total	714	36.722	806	46.610

Fuente: Dirección de Docencia y Aprendizaje, agosto 2024.

### Reclutamiento, selección y contratación docente

El CFT INACAP implementa el Procedimiento de Reclutamiento y Selección de docentes, disponible en el Gestor Documental, que establece un marco equivalente para implementarse en las sedes, alineando la selección de docentes con el perfil definido para la vacante y los lineamientos institucionales. El proceso incluye la revisión del Currículum Vitae según una matriz evaluativa, una entrevista técnica dirigida por el director de carrera, revisiones de cumplimiento, y la ejecución de una micro clase para evaluar las competencias pedagógicas y disciplinarias del candidato de manera práctica.

Respecto del vínculo contractual con los docentes, durante los primeros dos semestres se establece un contrato a plazo fijo que cambia a indefinido desde el tercer semestre. Entre 2017 y 2024, el número de docentes con contrato indefinido ha fluctuado de 3.314 a 2.885, mientras que los contratos a plazo fijo aumentaron desde 592 a 836, manteniendo un promedio de 86% de la dotación con contrato indefinido. La variación en estos números, especialmente durante y después de 2020, refleja cambios en el perfil docente requerido por el Modelo Educativo y el incremento en el nivel de matrícula observado post pandemia.

<sup>37</sup> Estas horas corresponden a asignaciones a docentes de horas distintas a la docencia destinadas a actividades específicas de vinculación con el medio. Por otro lado, las horas informadas en la dimensión IV forman parte de la asignación de horas normal de los docentes que participan ejecutando acciones y liderando proyectos curriculares y co-curriculares, que tributan a VcM e Innovación.

**Tabla 10. Académicos por tipo de contrato**

Contrato	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Indefinido	3.314	3.499	3.589	3.152	3.016	2.712	2.775	2.885
Plazo fijo	592	621	570	384	103	485	534	836
Total	3.906	4.120	4.159	3.536	3.119	3.197	3.309	3.721

Fuente: Dirección de Docencia y Aprendizaje, agosto 2024.

El compromiso y permanencia de los docentes y la valoración positiva que hacen los estudiantes de sus docentes se refleja en la permanencia de ellos en la institución. En 2024 el 51% de los docentes cuenta con más de cinco años de permanencia, un 20% entre uno y cuatro años, y un 29% menos de un año. Estas cifras están en sintonía con la magnitud del indicador de rotación docente (*Tabla 11*). En el caso de los docentes contratados a plazo indefinido, la rotación disminuyó de 11% a 9% entre 2018 y 2023. Para los docentes contratados a plazo fijo, como es esperable, el indicador de rotación es de mayor magnitud, aunque ha disminuido desde 40% a 37% en el mismo período. A nivel agregado, el indicador de rotación ha permanecido relativamente estable, alrededor del 15%, salvo en los años de la pandemia.

**Tabla 11. Rotación Docente por tipo de contrato**

Tipo de Colaborador	Tipo Contrato	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Académico	Indefinido	11%	11%	17%	13%	10%	9%
	Plazo Fijo	40%	36%	42%	44%	41%	37%
Total		15%	14%	20%	14%	15%	14%

Fuente: Dirección de Docencia y Aprendizaje, agosto 2024.

La variación de la oferta académica, la definición de las vacantes, la naturaleza de los programas de estudio y la planificación académica de las asignaturas que los componen, genera una variabilidad en la carga académica de los docentes, la que puede aumentar o disminuir de un semestre a otro. Con el objeto de promover el compromiso y la permanencia de los docentes se diseñaron mecanismos que permiten otorgar una estabilidad relativa a la carga académica, estableciendo límites máximos de variación que están regulados por la Circular N°04/2019.

### Caracterización del cuerpo docente 2024

El cuerpo docente del CFT INACAP se compone de un 68% de hombres y 32% mujeres, concentrándose en el rango etario de 30 - 50 años (61%), y en su mayoría de nacionalidad chilena (98%). Más de la mitad (51%) ha ejercido la docencia en la institución por más de cinco años, y un 86% trabaja 20 horas semanales o menos. Este perfil está alineado con la directriz del Modelo Educativo de fomentar la vinculación de los docentes con el sector productivo y de servicios, con un 69% de los docentes reportando conexión activa con el medio. Esta caracterización muestra que el CFT INACAP cuenta con un cuerpo docente diverso y conectado con el medio, lo que permite impartir una docencia pertinente y de calidad, lo cual es ratificado, además por las opiniones vertidas por los participantes en los talleres de autoevaluación.

### Satisfacción del cuerpo docente

El compromiso, idoneidad y la valoración del cuerpo docente resaltan significativamente en las

encuestas de autoevaluación y de satisfacción. En la encuesta aplicada en el proceso de autoevaluación 2024 a los docentes, el 93,7% de los docentes expresa una percepción positiva sobre su experiencia docente en la institución, y un 86,7% recomendaría a otros profesionales impartir docencia en el CFT INACAP, evidenciando un nivel alto de compromiso con la institución. Esto se complementa con los resultados de la última Encuesta de Compromiso, en donde los docentes manifestaron un 76% de compromiso. Finalmente, el 92,9% de los docentes consultados en la autoevaluación valora positivamente la disponibilidad de los colaboradores administrativos para apoyar sus actividades docentes, lo que facilita un ambiente de trabajo colaborativo y eficiente.

### **Modelo de Desarrollo y Gestión Docente**

El Modelo de Desarrollo y Gestión Docente del CFT INACAP (*Anexo 20*), fue actualizado en 2021, siguiendo las directrices del Modelo Educativo y del PE 2020-2025. Esta actualización se centró en mejorar la organización, el fortalecimiento y la integración del desarrollo docente a lo largo de su ciclo profesional. El modelo está estructurado en cuatro ejes clave: perfil docente, formación y acompañamiento, evaluación y mejora continua, y categorización.

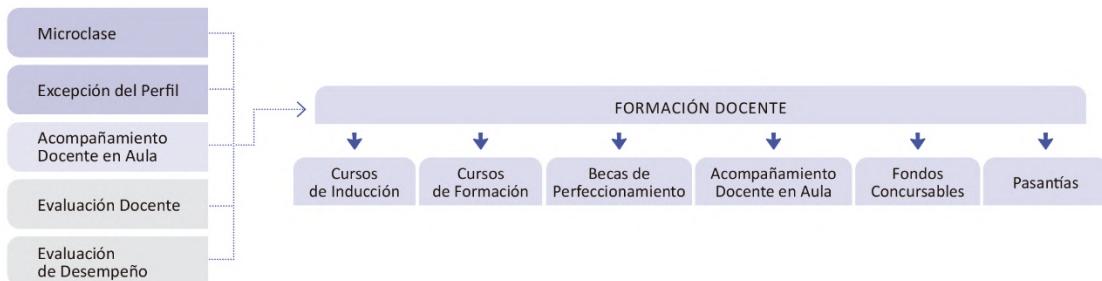
El equipo de Docencia de la Vicerrectoría Académica trabaja de manera coordinada con el asesor pedagógico (AP) y su equipo de coordinadores técnico-pedagógico (CTP) quienes, en conjunto con todo el equipo académico de las sedes, contribuyen a implementar todos los procesos derivados del Modelo de Desarrollo y Gestión Docente. Con el fin de asegurar un trabajo articulado, la entrega de información oportuna y compartir buenas prácticas, la Dirección de Docencia y Aprendizaje mantiene reuniones mensuales con los asesores pedagógicos.

#### **Eje 1 Perfil docente**

El perfil docente actual, alineado con el Modelo Educativo, se estructura en cinco dimensiones: Didáctica-curricular; Especialidad; Innovación y Emprendimiento; Vinculación con el sector productivo y de servicios; y Digitalización, además de las conductas sello transversales institucionales. Para verificar la idoneidad del perfil docente al momento de contratar a un docente, se establecen criterios que aseguran que los postulantes posean la formación académica, experiencia profesional, experiencia docente, certificaciones y habilidades técnicas necesarias, tal como se detalla en el descriptor de cada asignatura. Asimismo, durante la planificación académica semestral y antes de asignar la carga académica a un docente, los equipos académicos de cada sede analizan el perfil docente definido para cada asignatura y los antecedentes de los docentes, de manera de designar la asignatura al docente más idóneo. En caso de que un docente no cumpla con el perfil definido, se puede establecer una excepción, la que debe ser registrada y acompañada de un plan de habilitación.

#### **Eje 2: Formación y acompañamiento docente**

La institución consciente del rol clave de los docentes, dispone de mecanismos diversos para asegurar su actualización y perfeccionamiento disciplinar y pedagógico (*Figura 19*), de manera de potenciar su formación y desarrollo.

**Figura 19. Formación y acompañamiento**

Fuente: Dirección de Docencia y Aprendizaje, agosto 2024.

El primer mecanismo de formación corresponde al **plan de inducción** para los docentes nuevos que incluye dos cursos asincrónicos fundamentales. El primer curso, "Conociendo INACAP", de 8 horas, deben cursarlo todos los colaboradores recién ingresados y cubre conocimientos esenciales sobre el Modelo Educativo, el perfil del estudiante y temas relacionados con la innovación y el emprendimiento. El segundo curso obligatorio solo para docentes, "Liderazgo Pedagógico", de 20 horas, aborda aspectos relacionados con la didáctica, las estrategias metodológicas, la evaluación basada en competencias y el uso de plataformas institucionales. Entre 2022 y 2023 hubo más de 900 participantes en cada curso. Además, como parte de la revisión y mejora continua, se creó la "Guía del Docente Nuevo" que ofrece recursos de apoyo y está disponible en la intranet docente, proporcionando una herramienta valiosa para el desarrollo profesional de los docentes que se incorporan a la institución.

El segundo mecanismo corresponde a la **oferta formativa del CFT INACAP**, disponible durante todo el año y ampliada en enero y en el inter-semestre de cada año, la que se adapta a las necesidades de las sedes, las áreas académicas, y los docentes, incorporando temas institucionales relevantes del Modelo Educativo.

Esta oferta se comunica a los docentes a través de su intranet, desde donde pueden postular a los distintos cursos. Los equipos de sede promueven la inscripción basada en los intereses del docente, los requisitos del perfil docente, y las áreas de mejora identificadas en evaluaciones de desempeño. La postulación a cursos requiere validación por parte del director de carrera para asegurar la formación en temas prioritarios.

Los cursos se organizan en tres canales: Transformación Didáctica, Especialidad, e Innovación y Emprendimiento. Tal como se detalla en el *Anexo 20*, desde 2017, el canal de Especialidad lidera la oferta con 880 cursos, seguido por Transformación Didáctica con 339, e Innovación y Emprendimiento con 32. La mayor cantidad de docentes formados y horas de formación se concentran en Transformación Didáctica, con 8.341 docentes y 273.952 horas, seguido por Especialidad con 5.602 docentes y 239.089 horas, y finalmente Innovación y Emprendimiento con 1.123 docentes y 39.510 horas. Cabe destacar que los cursos de Especialidad se ofrecen de manera focalizada, mientras que los de Transformación Didáctica son transversales. Durante 2020, la pandemia redujo la oferta de cursos y la participación docente estuvo dada por el fortalecimiento de competencias ad hoc a la necesidad de ejecución de clases de manera remota. Dadas las necesidades del Modelo Educativo y el despliegue de la función de Innovación está planificado aumentar la cantidad de cursos y el número de docentes formados en el canal de Innovación y Emprendimiento.

A partir de 2022, la Unidad de Diversidad, Género e Inclusión, la Dirección de Vida Estudiantil y la

Dirección de Docencia y Aprendizaje, han realizado diversas charlas, talleres y cursos, en temáticas de género, autismo, diseño universal de aprendizaje, Lengua de Señas, entre otros<sup>38</sup>. Asimismo, la Vicerrectoría de Personas ejecuta acciones diversas para mejorar la concientización de docentes y colaboradores en torno a estos temas.

En agosto de 2024, el CFT INACAP fortaleció la oferta formativa docente instaurando la primera Semana de Formación Docente, abordando temas críticos como Inteligencia Artificial, Creación de Empresas, Inclusión y Salud Mental, e Innovación y Calidad en la Docencia. La semana comenzó con un seminario nacional a distancia, con expertos que reflexionaron sobre estas temáticas en ponencias y conversatorios, seguido por 160 actividades formativas presenciales en sede<sup>39</sup>. La participación involucró a más de 1.600 docentes, con una valoración promedio de 4.6 sobre 5, destacándose especialmente la calidad de los relatores.

Además, para apoyar el perfeccionamiento continuo, está el tercer mecanismo de **becas de perfeccionamiento para docentes**, que permite financiar estudios de postítulo o posgrado en instituciones nacionales e internacionales. Este beneficio se asigna según bases establecidas y ha visto duplicarse las postulaciones en el último año, facilitando el acceso a formación disciplinar y pedagógica. En el periodo se ha entregado este beneficio a más de 1.100 académicos por una suma de MM\$1.584, sumado a un gasto de MM\$352 solo en becas para docentes en los últimos 3 años.

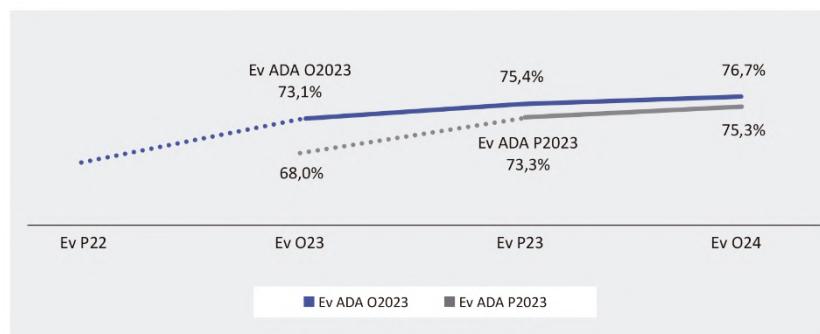
El cuarto mecanismo de formación y apoyo docente es el **Acompañamiento Docente en Aula (ADA)**, dirigido a nuevos docentes y aquellos con desempeño inferior al 75% en la evaluación docente. El ADA se inicia con una observación directa en el aula utilizando una pauta estándar, seguida de retroalimentación y acuerdos de mejora. Desde 2022, el ADA se gestiona mediante una plataforma que registra y permite seguir las observaciones y acuerdos. En 2022, se acompañó a 979 docentes a nivel nacional y en 2023 a 1.382. El aumento se explica principalmente por el aumento de matrícula y consecuente contratación de docentes, y por la implementación de asignatura nuevas.

Cabe destacar que los docentes que han recibido Acompañamiento Docente en Aula en otoño 2023<sup>40</sup> aumentan en promedio su Evaluación Docente respecto al periodo anterior, tanto para el mismo periodo en que son acompañados, como para los dos periodos posteriores, observándose una mejora de 10 puntos entre el periodo primavera 2022 y otoño 2024 (*Figura 20*). La misma tendencia se observa para los docentes que fueron acompañados en el periodo de primavera 2023, alcanzando un alza de 7.3 puntos promedio desde el periodo anterior al acompañamiento, hasta la evaluación más reciente (otoño 2024).

<sup>38</sup> Disponible para ser consultado durante la visita de evaluación externa.

<sup>39</sup> En el siguiente [landing page](#) se encuentra el detalle de las actividades realizadas por Sede.

<sup>40</sup> Debido a que durante la pandemia no se realizó la Evaluación Docente y a los cambios metodológicos de los procedimientos, solo es posible evaluar los periodos de ADA otoño 2023 respecto a la evaluación docente previa (primavera 2022) y las evaluaciones posteriores (primavera 2023, otoño 2024).

**Figura 20. Promedio de Evaluación Docente de docentes con ADA en otoño y primavera 2023**

Fuente: Dirección de Docencia y Aprendizaje, agosto 2024

Para mejorar la efectividad del ADA, desde el 2022 los asesores pedagógicos y coordinadores técnico-pedagógicos han recibido formación a fin de fortalecer sus habilidades en apoyo, observación y retroalimentación a los docentes. El curso "Ruta formativa equipo de acompañamiento INACAP" es destacado en este aspecto, con una participación de 170 profesionales hasta la fecha, el cual fue valorado en su última versión con un NPS<sup>41</sup> de 74.

Como quinto mecanismo, en 2024 se lanzó el **Fondo Concursable de Docencia** que financia proyectos que impacten positivamente en el aprendizaje, abarcando áreas como innovación didáctica, uso de TIC en la educación, inclusión, desarrollo de competencias socioemocionales, entre otras. La primera convocatoria recibió 70 propuestas, seleccionando 20 iniciativas de 15 sedes, con un enfoque importante en inclusión y la incorporación de tecnologías. Las iniciativas financiadas están actualmente en ejecución, y está planificada la ejecución de una segunda convocatoria para 2025.

En términos de formación, la encuesta de autoevaluación revela que un 81,8% de los docentes considera que la institución ofrece oportunidades adecuadas de formación relacionadas con su disciplina y el 74,9% de los estudiantes aprecia el compromiso de los docentes con su formación, según la encuesta de autoevaluación 2024 aplicada los estudiantes.

### Evaluación y mejora continua

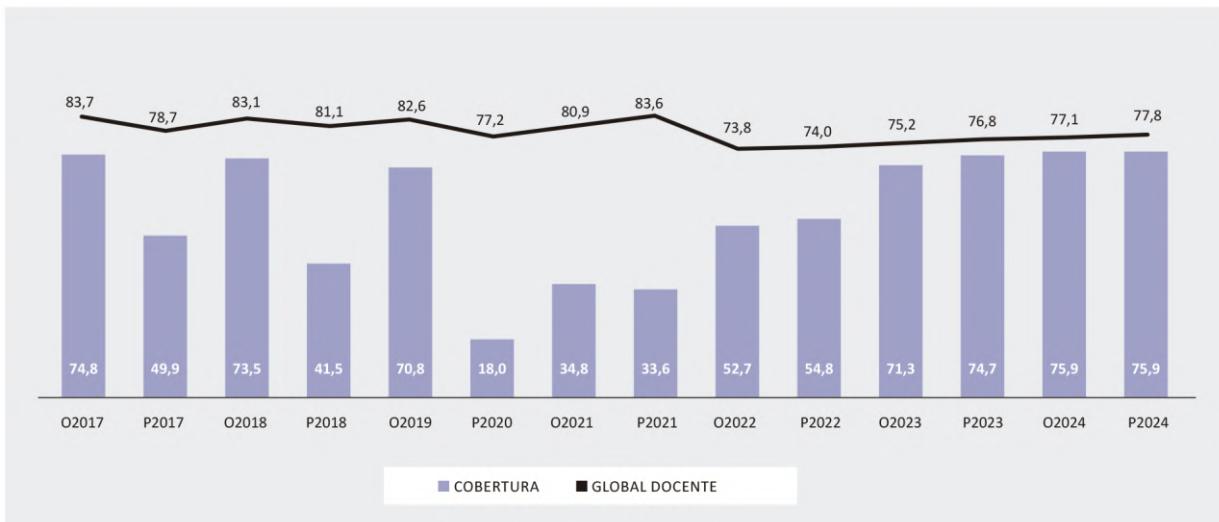
Con el fin de mejorar continuamente la docencia, la institución implementó dos mecanismos principales de evaluación y retroalimentación. El primero es la **Encuesta de Evaluación Docente**, que los estudiantes completan semestralmente. Esta encuesta recopila información sobre las fortalezas del docente y las áreas de mejora en aspectos administrativos, disciplinares, pedagógicos, y el diseño de las asignaturas. Los docentes acceden a los resultados mediante la intranet institucional y son analizados junto con sus jefaturas para la retroalimentación oportuna.

Desde 2022, la tasa de respuesta de los estudiantes a esta encuesta ha aumentado considerablemente, superando el 74%, aunque aún no alcanza los niveles observados previo a la pandemia de COVID-19. La tasa mayor de respuesta garantiza la representatividad de los datos, permitiendo una mejor retroalimentación sobre las fortalezas y áreas de mejora de los docentes, y una gestión basada en datos para los equipos en sede. Entre la primavera 2019 y otoño 2020, la encuesta no se aplicó debido a la crisis social de octubre de 2019 y el inicio de la pandemia en marzo

<sup>41</sup> Net Promoter Score (NPS) es una métrica que mide la satisfacción con la actividad.

de 2020. Entre primavera 2020 y 2021, se utilizó una versión modificada de la encuesta adaptada a la enseñanza a distancia de emergencia. En 2022, en plena transición hacia la presencialidad, la tasa de respuesta de la encuesta alcanzó a 53%, llegando a su máximo de cobertura en 2024 de un 76%.

**Figura 21. Cobertura y resultados la Evaluación Docente semestral entre otoño 2017 y 2024**



Fuente: Dirección de Análisis Institucional, agosto 2024.

Como indica la *Figura 21*, la evaluación de los estudiantes hacia sus docentes es positiva, mostrando un aumento de dicha percepción del 74% en primavera 2022 al 77,8% en primavera 2024. Este resultado coincide con las valoraciones obtenidas en el proceso de autoevaluación y los talleres de autoevaluación de los estudiantes, donde se observa un aumento constante en el nivel de satisfacción con los conocimientos y la claridad de los docentes, el cual aumentó desde el 73% en 2022 a un 79% en 2024. Además, la valoración de los estudiantes sobre la disponibilidad de los docentes para atender consultas ha mejorado, incrementándose de 74% en 2022 a 80% en 2024. Otro dato significativo obtenido en las encuestas de opinión para la autoevaluación es la alta valoración que los estudiantes otorgan a sus docentes. El 75,5% de los encuestados señala que sus docentes comparten ejemplos basados en su experiencia laboral, lo que confirma la pertinencia del perfil profesional de los docentes asignados a cada asignatura. En concordancia, los docentes muestran una valoración positiva (84,2%) hacia la retroalimentación recibida en las evaluaciones docentes, manifestando que los ayuda a mejorar continuamente su desempeño en el aula.

El segundo mecanismo de evaluación es la **Evaluación de Desempeño** realizada por la jefatura directa al final en cada año académico. Esta evaluación incluye las Conductas Sello institucionales, objetivos pedagógicos relacionados con el proceso de enseñanza-aprendizaje y la retroalimentación que los docentes proporcionan a los estudiantes sobre sus logros de aprendizaje, y los resultados de su Evaluación Docente. El proceso integra la autoevaluación del docente, evaluación de la jefatura, calibración de resultados por el director Académico y retroalimentación al docente.

La efectividad del proceso de Evaluación de Desempeño<sup>42</sup> ha mostrado mejoras, especialmente en cobertura y oportunidad en el cierre de las evaluaciones. Las evaluaciones para el 2021 se cerraron en abril de 2022 y para 2023 en diciembre del mismo año. Para ello, se realiza un monitoreo permanente con el objetivo de que el 100% de los docentes sean evaluados y retroalimentados dentro del año académico, lográndose en 2023 un 96%. Esto favorece que los docentes reciban una retroalimentación temprana y pertinente sobre los objetivos evaluados, permitiéndoles implementar mejoras para el siguiente año académico.

La *Tabla 12* detalla los resultados de los docentes en los diferentes niveles de logro: destacado, logrado, parcialmente logrado y no logrado. Entre 2021 y 2023, más del 90% de los docentes se clasificaron en los dos niveles de logro más altos, alcanzando casi el 20% el nivel Destacado en 2023.

**Tabla 12. Resultados de la Evaluación de Desempeño Docente entre 2021 y 2023**

Nivel de Logro	2021	2022	2023
<b>Destacado</b>	14,2%	14,2%	19,6%
<b>Logrado</b>	80,7%	69,8%	70,7%
<b>Parcialmente logrado</b>	4,7%	14,7%	9,4%
<b>No logrado</b>	0,3%	1,2%	0,3%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Dirección de Docencia y Aprendizaje, agosto 2024.

Tanto los resultados de la Evaluación de Desempeño como la Encuesta de Evaluación Docente permiten orientar al docente y a los equipos en sede, respecto a las fortalezas y oportunidades de mejora, las cuales se abordan a través de instancias de formación y acompañamiento.

#### Eje 4: Categorización

La actualización del Modelo de Desarrollo y Gestión Docente en 2022 incluyó la introducción del **proceso de Categorización Docente**, destinado a reconocer y valorar la diversidad en la formación, experiencia profesional, y el compromiso de cada docente con la docencia, la vinculación con el medio y la innovación. Este proceso aumenta la visibilidad de sus contribuciones dentro de la comunidad educativa, y también permite estructurar un plan de desarrollo personalizado que alinea los objetivos profesionales de los docentes con las necesidades institucionales. Además, las diferentes categorías habilitan a los docentes para asumir responsabilidades adicionales a la docencia en aula, como coordinaciones y tutorías, con el fin de contar con los docentes más idóneos para tales actividades<sup>43</sup>. Los docentes se clasifican en tres categorías principales: **Asistente** (subdividida en Asistente Inicial y Adjunto), **Instructor**, y **Especialista** (subdividida en Especialista Disciplinar y de Gestión Académica). Para cada una de estas categorías se han determinado

<sup>42</sup> Hasta 2020 las categorías vigentes fueron: Modelo de Rol, Supera las Expectativas, Desempeño Solido, Necesidad de Desarrollo y Bajo lo Esperado. En general, el 70% de los docentes se ubicaba en el nivel de Desempeño sólido y el 20% en Supera las expectativas. Entre 2019 y 2020 no se aplicó la evaluación de desempeño docente debido a los efectos de la crisis social y la pandemia. En 2021, la evaluación de desempeño docente se ajustó a las directrices del Modelo de Gestión del Desempeño y Talento.

<sup>43</sup> Por ejemplo: un profesor instructor puede llevar a cabo actividades de coordinación o tutorías académicas, mientras un docente Especialista puede hacer Acompañamiento Docente en Aula. Ver Anexo 19.

actividades que los docentes están habilitados para realizar desde 2025<sup>44</sup>. Para ser movilizado a otra categoría, el docente debe cumplir con ciertos requisitos de formación; vinculación con el medio, innovación y/o experiencia profesional, y evaluación de desempeño. En cada proceso de categorización, es la sede quien debe patrocinar al docente dando cuenta de que este cumple con los requisitos solicitados en una determinada categoría y es el Comité de Categorización, el órgano a cargo de revisar estos antecedentes y sancionar si aprueba o no el patrocinio. Cabe destacar que todo docente pertenece a una categoría, ingresando los docentes nuevos a la institución en la categoría Asistente Inicial.

El proceso de categorización se realizó por primera vez en 2022, al año siguiente se calibraron los instrumentos según los aspectos de mejora levantados con las sedes y las distintas vicerrectorías, y el año 2024 se desarrolló una plataforma para facilitar la entrega, validación y evaluación de los antecedentes de los docentes patrocinados por las sedes. Cabe destacar que el número de docentes patrocinados por las sedes aumentó de 391 en el año 2022 a 630 docentes en los años sucesivos, lo que demuestra el interés creciente de los docentes y las sedes por participar en este proceso. A su vez, los docentes movilizados de categoría aumentaron de 90 en el primer proceso, a casi 600 en los últimos dos procesos, lo que da cuenta de un avance a nivel institucional en contar con los docentes más idóneos para realizar funciones de desarrollo académico complementarias a la docencia. Para el 2024 la institución cuenta con los siguientes docentes categorizados:

**Tabla 13. Docentes categorizados CFT INACAP**

Categorías Año 2024	Docentes
Asistente Inicial	1.291
Asistente Adjunto	797
Instructor	1.161
Especialista Disciplinario	293
Especialista Gestión Académica	148

Fuente: Dirección de Docencia y Aprendizaje, agosto 2024.

### Reflexiones respecto el cuerpo docente

El CFT INACAP se ha consolidado en el nivel 3 del criterio sobre el cuerpo docente, destacándose por su compromiso con la mejora continua, la actualización disciplinaria, la idoneidad, y la suficiencia de los docentes, además de una evaluación sistemática de su desempeño. Esto se refleja en un sistema periódico de evaluación docente que evalúa la percepción y satisfacción de docentes y estudiantes, asegurando que las prácticas pedagógicas se ajusten continuamente a los objetivos educativos y necesidades estudiantiles.

La institución ofrece una amplia gama de actividades formativas para docentes, desde cursos de inducción hasta programas especializados, manteniendo al personal docente al día con las últimas prácticas pedagógicas y tendencias sectoriales. Además, el cuerpo docente mantiene una vinculación activa con el sector productivo y de servicios, enriqueciendo la experiencia educativa y aumentando las oportunidades de empleabilidad de los estudiantes.

<sup>44</sup> Ver Anexo 19.

En el futuro, el CFT INACAP se enfoca en enriquecer la formación docente con las Rutas Formativas Docentes (RFD), que integran certificaciones intermedias, modularización y flexibilidad, alineadas con los avances tecnológicos y demandas del mercado laboral. También se está estructurando con mayor precisión los lineamientos institucionales de pasantías docentes, aumentando las oportunidades de formación en el sector productivo y de servicios.

Adicionalmente, se está mejorando el modelo integral de evaluación del desempeño docente para incluir una evaluación comprensiva de competencias en el aula y en actividades académicas. El CFT INACAP también está avanzando en centralizar toda la información y resultados de los procesos relacionados con el quehacer docente en un solo lugar, tanto para los equipos de sede como para la Sede Central, facilitando una gestión más eficiente para la toma de decisiones.

Estos avances buscan mantener el liderazgo del CFT INACAP en la educación técnico-profesional.

#### **Fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora**

Criterio	Cuerpo Docente
Fortaleza	Los docentes manifiestan <b>un alto compromiso con la Institución y la formación</b> , lo que se ve reflejado en la valoración de los estudiantes respecto de la <b>experiencia y vinculación</b> que tienen con la realidad laboral, así como también de la <b>disponibilidad</b> de sus docentes para <b>orientar y responder dudas</b> .

#### **Posicionamiento del criterio evaluado**

En función de los antecedentes provistos en este criterio y los requisitos estipulados en los criterios y estándares de calidad de la CNA-Chile, la institución concluye que el Criterio 5 se posiciona en el nivel 3:

		X
NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3

#### **4.2. Dimensión II: Gestión Estratégica y Recursos Institucionales**

El CFT INACAP, con casi 46.800 estudiantes y más de 58 años de historia, ha perfeccionado su modelo de gestión estratégica y de recursos para transformar vidas mediante la educación técnico-profesional. Este enfoque se centra en una gestión organizacional eficiente y en el uso sostenible de recursos, garantizando estándares altos de calidad en todas sus sedes y una estructura organizacional ágil y adaptable.

El compromiso del CFT INACAP con la equidad y la inclusión se refleja en su diversa comunidad estudiantil, donde el 85% proviene de sectores vulnerables, el 68% son primeros en su familia en acceder a educación superior, y un 29% combina estudios con responsabilidades familiares y laborales. Esto subraya la relevancia de un Modelo Educativo flexible y estrategias que promueven la convivencia y la inclusión.

La gestión de recursos, alineada con el PE 2020-2025, anticipa desafíos globales como el cambio tecnológico y demográfico, asegurando la relevancia de su oferta educativa. Esta proactividad se refleja en una empleabilidad del 90% de sus titulados, de los cuales el 87% permanece en sus regiones, contribuyendo al desarrollo local sostenible.

Con un enfoque innovador, el CFT INACAP no solo sostiene su misión, sino que amplifica su impacto social, económico y ambiental en Chile, consolidando su liderazgo en la educación técnico-profesional.

#### **Criterio 6. Gobierno y estructura organizacional**

El CFT INACAP, con presencia en las 16 regiones de Chile, mantiene un sistema de gobierno y una estructura organizacional eficaces para asegurar la implementación equivalente de sus funciones misionales y mecanismos de gestión de calidad en todas sus sedes, jornadas y modalidades. Estos elementos son esenciales para cumplir con la misión institucional y las directrices del PE 2020-2025.

El sistema de gobierno, que integra diversas unidades, facilita la toma de decisiones clave para guiar el rumbo institucional. Desde la última acreditación, se han ajustado estatutos y estructuras para fortalecer la Sede Central y las sedes regionales, respondiendo a un entorno dinámico y enfocados en la formación técnico-profesional.

La estructura de gobierno, orientada a la eficiencia y flexibilidad, refleja los valores y lineamientos institucionales, fomentando una cultura de integridad y rendición de cuentas, y garantizando la efectividad en la ejecución de programas y proyectos.

El PE 2020-2025 ha sido crucial para gestionar recursos, anticipar necesidades y adaptar objetivos, orientando las acciones para maximizar su impacto en la comunidad educativa y en la sociedad. A cuatro años de su implementación, se ha logrado un progreso significativo del 92%, a pesar de los desafíos de un entorno cambiante, gracias al esfuerzo conjunto de toda la comunidad educativa.

El enfoque integral y adaptativo del sistema de gobierno y estructura organizacional del CFT INACAP fortalece su Modelo Educativo, asegurando la coherencia misional en todas las sedes y programas, lo que se traduce en altos niveles de empleabilidad y mejora en la movilidad socioeconómica de los titulados. Esto genera confianza entre miles de estudiantes cada año, quienes eligen al CFT INACAP para alcanzar sus metas educativas y profesionales.

#### **Contexto de los cambios organizacionales**

Como se mencionó durante el último proceso de acreditación institucional, el CFT INACAP tomó una decisión estratégica al inscribirse en el sistema de gratuidad. Esto permitió que los estudiantes accedan a estudios superiores con este beneficio, transformando significativamente la organización y constituyéndose como la Corporación Centro de Formación Técnica INACAP. Los ajustes y desarrollos realizados, así como los resultados y avances logrados desde 2018 hasta 2024, se detallan en este informe de autoevaluación.

La implementación de la Ley 21.091 en 2018, que enfatizó las funciones misionales para las instituciones de educación superior, motivó al CFT INACAP a reevaluar y redefinir su proyecto institucional. Esto consideró las necesidades del país y el rol histórico de la institución en la formación técnico-profesional, lo que se refleja en los lineamientos estratégicos del PE 2020-2025.

Los documentos que definen y delimitan el actuar del CFT INACAP incluyen los Estatutos vigentes (*Anexo 21*) y el Reglamento General (*Anexo 22*). Estos se complementan con el Modelo de Ética y Cumplimiento, que incluye el Código de Ética, el Manual de Prevención del Delito, políticas y procedimientos, y una Línea de Denuncias como se detallan en Criterio 9 sobre Integridad. Además, se presenta en detalle y se analiza en el Criterio 10 el Sistema de Aseguramiento y Gestión de la Calidad (SAGC).

## Modificación estatutaria

Desde el proceso anterior de acreditación se realizaron dos modificaciones estatutarias. La primera en 2022<sup>45</sup> y la segunda en 2023<sup>46</sup>, cuyo objetivo fue actualizar el Título VI, sobre Estructura Académica y Administrativa. Los Estatutos vigentes<sup>47</sup> fueron aprobados por la Subsecretaría de Educación Superior mediante el Ordinario N° 6/11246 de 2023. Los ajustes introducidos permitieron mantener una administración funcional a los propósitos institucionales y clarificar o precisar roles y responsabilidades, promoviendo una gestión más ágil y eficiente que responde de mejor forma a las exigencias internas, externas y a las necesidades de los estudiantes, docentes y administrativos. En efecto, los ajustes permitieron consolidar una estructura organizacional flexible y robusta que permitió ejecutar en forma exitosa el PE 2020-2025 y avanzar en el nivel de desarrollo y de madurez de las funciones institucionales. En la *Tabla 14* se muestran los ajustes principales en los Estatutos.

**Tabla 14. Cambios principales Estatutos**

Cambios	Cargos
Creación de nuevos cargos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vicerrector Nacional de Sedes (responsable de todas las sedes regionales)</li> <li>• Vicerrector de Educación Continua (de Dirección a Vicerrectoría)</li> <li>• Vicerrector del Estudiante (de Dirección a Vicerrectoría)</li> </ul>
Actualización de otras funciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rector: Liderar estrategia comunicacional institucional</li> <li>• Actualización de funciones de autoridades institucionales</li> </ul>
Eliminación de cargos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prorrector</li> <li>• Vicerrector Regional de Sedes (eliminado en 2023)</li> </ul>
Modificación de la denominación de algunos cargos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vicerrector Académico (ex Vicerrector Académico de Pregrado)</li> <li>• Vicerrector de Vinculación con el Medio e Innovación (ex Vicerrector de Vinculación con el Medio)</li> <li>• Vicerrector Económico (Vicerrector de Administración y Finanzas)</li> <li>• Vicerrector de Personas (ex Vicerrector de Recursos Humanos)</li> </ul>
Restablecimiento de cargos (2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vicerrector Nacional de Sedes responsable de todas las sedes nacionales</li> </ul>

Fuente: Secretaría General, agosto 2024.

El CFT INACAP está regido por una Asamblea de Socios y un Directorio, el órgano superior de administración según los Estatutos, encargado de dirigir y administrar la institución. Para mejorar la gestión, los integrantes del Directorio se organizan en comités de trabajo como el **Comité Ejecutivo, de Infraestructura e Inversiones, de Riesgos y Cumplimiento, de Personas y de Auditoría**, lo que constituye una buena práctica de gobierno corporativo y contribuye a la calidad y mejora continua.

El **rector**, como máxima autoridad unipersonal, rinde cuentas al Directorio y supervisa a las autoridades institucionales de áreas clave: Secretaría General, Vicerrectoría Académica, de Vinculación con el Medio e Innovación, de Desarrollo Institucional, del Estudiante, Económica, de Personas, Nacional de Sedes, y de Educación Continua. Sus responsabilidades están especificadas en los Estatutos y el Reglamento General. Estas autoridades conforman el **Consejo Superior**, cuyos miembros también participan en comités de trabajo como asesores del rector o del Consejo. Entre estos se encuentran el **Comité de Coordinación Estratégica, de Comunicaciones, de Gestión de**

<sup>45</sup> Asamblea General Extraordinaria de Socios de la Corporación Centro de Formación Técnica INACAP, celebrada el 2022 de abril, reducida a escritura pública con fecha 25 de abril de 2022 ante la Notario Suplente, Verónica Torrealba Costabal, de la Trigésima Tercera Notaría de Santiago, Repertorio N°: 8275 - 2022.

<sup>46</sup> Asamblea General Extraordinaria de Socios de la Corporación Centro de Formación Técnica INACAP, celebrada el 18 de abril de 2023, reducida a escritura pública con fecha 19 de abril de 2023 ante el Notario Titula, Iván Torrealba Acevedo, de la Trigésima Tercera Notaría de Santiago, Repertorio N°: 6233 - 2023.

<sup>47</sup> Acta de Asamblea General Extraordinaria de Socios del Centro de Formación Técnica INACAP, reducida a escritura pública el 9 de agosto de 2023, en la Trigésima Tercera Notaría de Santiago, bajo repertorio N° 12.625-2023.

**Proyectos, de Aseguramiento de la Calidad, Laboral y de Seguridad Corporativa.**

La gobernanza y estructura organizativa del CFT INACAP están formalmente definidas en los Estatutos, el Reglamento General y organigramas (*Anexo 23*), estableciendo una base sólida para alcanzar la misión, propósitos y metas institucionales, tal como se explica en este informe.

**Estructura Organizacional**

Para cumplir con sus funciones misionales el CFT INACAP cuenta con una estructura organizacional, y con autoridades que planifican, dirigen, coordinan y controlan la ejecución de las políticas, procesos, programas y planes de trabajo.

A partir de la Ley 21.091 que introdujo la distinción de los subsistemas, el universitario y el técnico profesional, junto con atender a la observación de la Resolución de Acreditación Institucional N° 438, INACAP separó la gestión administrativa y académica hasta entonces integrada (Universidad, IP y CFT). Esta separación fue un proceso que se materializó por etapas, a partir de noviembre de 2019 y que se encuentra concluido e implementado. Ello significó que los servicios administrativos pasaran a ser prestados por la Corporación INACAP, de tal forma que las IES INACAP se abocan a su respectiva gestión y actividad académica, la cual, para el subsistema TP de INACAP, se radicó en el Instituto Profesional, institución desde la cual se desarrollan las actividades académicas y docentes para el Centro de Formación Técnica. En congruencia con este cambio, para potenciar una estructura organizativa funcional para la gestión académica y administrativa eficiente en cada sede, se introdujeron ajustes a la estructura organizativa, a su vez en concordancia con el PE 2020-2025 y el Modelo Educativo. Estos ajustes se focalizaron en revisar y profundizar algunas funciones y la incorporación de otras nuevas (*Tabla 15*).

Los cambios en la estructura organizacional del CFT INACAP demuestran la capacidad institucional de adaptarse a las necesidades estratégicas, asegurando alineación con su misión y objetivos. La implementación del PE 2020-2025 requirió una organización que promoviera el trabajo en equipo, la comunicación interdepartamental y redes de trabajo flexibles, resultando en una estructura con menos niveles jerárquicos que en 2016.

La estructura actual se adapta a los retos institucionales e incluye vicerrectorías, direcciones y gerencias con roles claros y definidos, organizados para diseñar y ejecutar proyectos que fortalecen la misión y las funciones misionales, con mecanismos eficaces de planificación, dirección, coordinación y control. Esta organización es crucial para asegurar el logro de los aprendizajes estudiantiles y la uniformidad en el despliegue institucional en todas las sedes. De hecho, el 86% de los administrativos consultados en el proceso de autoevaluación afirman que los roles y responsabilidades están claramente establecidos.

**Tabla 15. Ajustes principales estructura organizacional**

Cargo	Ajustes
Rectoría	Se introdujeron unidades nuevas, ellas son: Gerencia de Riesgos y Control Interno, Dirección Agenda de Formación TP, Dirección de Desarrollo con la Educación Media, Dirección de Comunicaciones y Dirección de Marketing.
Secretaría General	Se creó la Dirección de Cumplimiento, la Dirección de Agenda Normativa y la Dirección de Asuntos Regulatorios.
Vicerrectoría Académica	Se reorganizó y se conformaron cuatro Direcciones Sectoriales -estructura clave para el despliegue del Modelo Educativo-, la Dirección General Académica, la Dirección de Docencia y Aprendizaje, la Dirección de Innovación Académica y la Dirección de Recursos y Tecnologías Educativas.
Vicerrectoría del Estudiante	La creación de esta vicerrectoría materializa la decisión de situar al estudiante en el centro del quehacer institucional. Esta vicerrectoría lidera y conduce la articulación del ciclo de vida del estudiante, desde la EMTP, conduciendo el apoyo, durante su proceso formativo, hasta su egreso, empleabilidad y posterior desarrollo laboral.
Vicerrectoría de Vinculación con el Medio e Innovación	Esta vicerrectoría se constituye a partir de las Vicerrectoría de Investigación y Postgrado y la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio y de Comunicaciones. Para impulsar las funciones que se desarrollan, se crea la Dirección de Innovación, Emprendimiento y Transferencia Tecnológica, la Dirección de Alianza INACAP – CPC, la Dirección Cauce, la Dirección Nacional de Centros de Negocios. A su vez, en sede se crea la Dirección de Vinculación con el Medio e Innovación.
Vicerrectoría de Desarrollo Institucional	Fortalecimiento de la Vicerrectoría de Desarrollo Institucional mediante la creación de la Dirección de Efectividad y Desarrollo Institucional, cuyo propósito es liderar la introducción de la efectividad como una forma de trabajo que sea parte de la cultura institucional. Se incorpora la función de prospección entre las responsabilidades de la Dirección de Análisis Institucional y se fortalece la función de aseguramiento y gestión de la calidad, mediante la reorientación de la Dirección de Gestión de la Calidad.
Vicerrectoría Económica	Redefinición de la Vicerrectoría Económica, a fin de velar por el uso eficiente de los recursos para la materialización de la planificación y se reorientó el rol de la ex Gerencia de Logística y Contratos que dio origen a la Gerencia de Compras Corporativas. Creación de la Gerencia de Planificación y Control de Gestión, de la cual depende la PMO Project Management Office que gestiona y controla la implementación de los proyectos y la Gerencia de Seguridad.
Vicerrectoría de Personas	Se creó la Dirección de Relaciones Laborales.
Vicerrectoría de Educación Continua	Dependen las Direcciones de Desarrollo, Gestión y Comercial de Educación Continua.
Vicerrectoría Nacional de Sede	Su rol es apoyar la gestión de sedes de manera centralizada articulada con las distintas Vicerrectorías Nacionales de Sede Central, coordinando su gestión académica, administrativa y comercial a nivel nacional. El VNS cuenta con un equipo de apoyo central a la gestión sedes compuesto por la Dirección de Operaciones, la Dirección de Procesos Académicos y la Dirección de Desarrollo de Sedes y Personas.

Fuente: Secretaría General, noviembre 2024.

A continuación, se detalla la estructura de las sedes y las modificaciones realizadas para responder a las directrices del PE 2020-2025 y los requerimientos del Modelo Educativo y el marco regulatorio.

### Estructura organizacional en las sedes

El CFT INACAP, con presencia en todas las regiones, opera en 30 sedes, incluyendo 28 sedes presenciales, una Sede Online y una Sede Central. Cada sede posee una estructura organizacional diseñada para enfrentar desafíos institucionales y adaptarse a las realidades locales. En respuesta a los cambios del entorno y las revisiones anuales del PE 2020-2025, la estructura organizacional de las sedes ha evolucionado significativamente desde la última acreditación. Notablemente, el CFT INACAP expandió su red con la incorporación de la sede San Pedro de la Paz en 2020 en la Región del Bío-Bío, la sede La Granja en 2022 en la Región Metropolitana, y la Sede Online en 2024.

Para garantizar un servicio equivalente en todas las sedes, se fortaleció la estructura organizacional de las sedes del CFT INACAP, clarificando roles y centralizando ciertas responsabilidades, mientras se consideran las particularidades locales de cada sede. A diferencia de la estructura previa con tres vicerrectorías regionales, desde 2023 se eliminaron estas posiciones y se estableció la **Vicerrectoría Nacional de Sedes** (VNS) para proporcionar directrices uniformes y mejorar la coordinación entre las sedes y las vicerrectorías nacionales de la Sede Central. El Vicerrector Nacional de Sedes es apoyado por un equipo central, incluye las Direcciones de Operaciones, Procesos Académicos, y Desarrollo de Sedes y Personas.

Cada sede es gestionada por un **vicerrector de Sede (VRS)**, la máxima autoridad local, que reporta

al Vicerrector Nacional de Sedes y se encarga de la dirección y planificación académica, administrativa y financiera. El equipo del VRS incluye las Direcciones Académica, de Administración y Finanzas, de Asuntos Estudiantiles, de Admisión y Comunicaciones, y de Vinculación con el Medio e Innovación.

La estructura y dotación de personal en cada sede se definen según la complejidad, oferta de programas, jornada predominante, contexto local y tamaño de la matrícula, garantizando que todas las funciones necesarias se realicen eficazmente. Este enfoque busca mantener una estructura organizativa ágil y optimizada, evitando redundancias y mejorando la adaptabilidad a cambios. Desde 2017, se han incorporado y redefinido varios cargos según la evaluación periódica de la estructura y necesidades de las sedes, detalladas en la *Tabla 16*.

Con el objeto de facilitar la articulación de las sedes ubicadas en diversas zonas y que enfrentan situaciones de contexto similares, la Vicerrectoría Nacional de Sedes decidió agrupar las sedes en cuatro zonas: Norte (Arica a Valparaíso), Región Metropolitana, Sur (Rancagua a Concepción) y Austral (Temuco a Punta Arenas). Estos cambios han sido fundamentales para dar cumplimiento a las definiciones estratégicas, abordar los desafíos institucionales, los requerimientos normativos, resolver los planes de mejora institucional asociados con el fortalecimiento de la estructura de la sede. Estas medidas se han traducido en una mejor articulación central y de sedes, teniendo una percepción positiva por parte de los estudiantes en los resultados de la encuesta de satisfacción, donde valoran la disponibilidad de su director de carrera, coordinador y de los docentes para resolver dudas, atender consultas y responder a solicitudes. En los últimos tres años, este aspecto ha mejorado en forma significativa situándose sobre el 73% y mostrando un incremento de seis puntos porcentuales respecto de 2023.

**Tabla 16. Estructura organizacional de sede**

Cargos Estructura anterior	Fortalecimiento de las funciones	
	Cargo que se suma	Cargo que se redefine
<b>Vicerrectoría de Sede</b> Vicerrector(a) de Sedes; Director(a) Académico(a); Director(a) Administración y Finanzas; Director(a) Asuntos Estudiantiles y Director(a) Admisión y Comunicaciones	Director(a) Regional Educación Continua; Director(a) Vinculación con el Medio e Innovación; Subdirector(a) vespertino	No aplica
<b>Dirección Académica</b> Director(a) Académico(a); Director(a) Carrera; Asesor Pedagógico; Coordinador de Gestión Docente; Jefe de Registro Curricular; Jefe de Biblioteca	Coordinador(a) Técnico Pedagógico(a)	Coordinador(a) Progresión Académica (Anterior Asistente Apoyo Académico)
<b>Dirección Asuntos Estudiantiles</b> Director(a) Asuntos Estudiantiles; Encargado(a) de Becas y Beneficios	Asistente de Becas y Beneficios	Encargado(a) de Experiencia Estudiantil (Anteriores Encargado de Servicio al Alumno, Encargado Asuntos estudiantiles y Encargado de Vida Estudiantil); Encargado(a) de Egresados y Empleabilidad (Anterior Coordinador de Prácticas)
<b>Dirección Administración y Finanzas</b> Director(a) Administración y Finanzas; Jefe(a) de Personas; Jefe de Operaciones; Jefe(a) Tesorería	Jefe(a) de Administración y Contabilidad; Administrador(a) de Redes	No aplica
<b>Dirección Admisión y Comunicaciones</b> Director(a) de Admisión y Comunicaciones; Encargado de Admisión; Asistente de Comunicaciones y Extensión; Asistente de Admisión	Coordinador CAUCE - CEDEM	No aplica

Fuente: Vicerrectoría Nacional de Sedes, noviembre 2024.

El núcleo académico (*Figura 22*), es un mecanismo que busca asegurar la implementación del Modelo Educativo en cada sede, integrando distintas unidades y roles que permiten una mirada

integral de los distintos aspectos a considerar para su correcto despliegue a nivel nacional. Este núcleo se estructura en cuatro tipos de roles: estratégico, táctico, de gestión y un rol de facilitador. En el **nivel estratégico**, el vicerrector de Sede es el responsable de liderar la implementación de la estrategia en sede, siendo un canal directo con la Sede Central para levantar los requerimientos que se necesitan para el despliegue de la estrategia y entregar retroalimentación oportuna de su implementación, permitiendo definir ajustes en caso de ser necesario. Se apoya de un director Académico, quien tiene un **nivel táctico**, liderando la operación del proceso de Enseñanza Aprendizaje según los lineamientos del Modelo Educativo por medio de una unidad de **gestión** integrada por los directores de carrera quienes deben velar por la correcta ejecución y desarrollo de los programas de estudio. adicionalmente, se cuenta con una unidad de **apoyo a la gestión** quienes colaboran con los directores de carrera y director Académico en el seguimiento y ejecución de distintos aspectos del proceso de Enseñanza Aprendizaje. Por ejemplo, el asesor pedagógico de cada sede gestiona el equipo Docente y el coordinador de Apoyo a la Progresión, vela por la correcta implementación de los mecanismos de apoyo a la progresión. También cuenta con un jefe Curricular, responsable del registro y proceso de matrícula y titulación, y el coordinador de Gestión Docente a cargo de liderar los registros asociados al proceso de enseñanza aprendizaje, con el objetivo de contar con información que permita realizar un seguimiento de la ejecución y resultados, tomando las medidas que se requieran para lograr los objetivos definidos. En respuesta a la Vinculación con el sector Productivo y de Servicios declarado en el Modelo Educativo, se cuenta con el director de Vinculación con el Medio e Innovación que tiene un **rol de facilitador** para lograr e integrar este vínculo en el proceso formativo de los estudiantes.

Estos roles trabajan colectiva e integradamente para fomentar un entorno educativo eficiente y eficaz, que se adapta a los desafíos del entorno cada vez más dinámico. Finalmente, para asegurar la calidad de la implementación del Modelo Educativo y de los procesos institucionales, el coordinador de Aseguramiento de la Calidad es responsable de la implementación y despliegue de los mecanismos de aseguramiento de la calidad en cada sede y la institución de manera integral.

**Figura 22. Núcleo académico en las sedes**



Fuente: Dirección de Desarrollo de Sedes y Personas., noviembre 2024.

Para potenciar el trabajo colaborativo, articulado y en red entre sedes y las unidades de la Sede Central, desde inicios de 2024, la Vicerrectoría Nacional de Sedes implementó una nueva

metodología de trabajo, creando las **Mesas de Trabajo Sedes-Sede Central** (*Anexo 24*), cuyo objetivo es establecer una forma de relacionamiento que permita identificar y visibilizar sistemáticamente las necesidades de sedes, así como instalar ciertas temáticas institucionales relevantes para todas las sedes. En total son ocho mesas de trabajo<sup>48</sup>, una por cada Vicerrectoría Nacional más la Secretaría General. Cada mesa está conformada por cuatro vicerrectores de Sede, uno de cada Zona que identifican y difunden con las sedes de su zona respectiva las temáticas abordadas en la mesa que integra.

Las mesas se reúnen mensualmente, generando reportes de seguimiento y participando en dos encuentros anuales nacionales para analizar y evaluar los progresos y desafíos. Durante estos encuentros, los integrantes intercambian ideas, exploran colaboraciones y comparten buenas prácticas. Un logro significativo fue el desarrollo de una metodología de trabajo conjunta entre la Vicerrectoría Académica y la Vicerrectoría de Educación Continua para mejorar la articulación de las iniciativas de aprendizaje continuo. También se adelantó la implementación de la jornada laboral de 40 horas conforme a la Ley 21.561, coordinando un plan que ajustó las horas de trabajo efectivamente, sin comprometer la calidad educativa. Se realizaron mejoras adicionales como la transferencia de prácticas que enriquecen la experiencia estudiantil y la estandarización de ceremonias para destacar a los estudiantes más emblemáticos y con mejor rendimiento académico de cada carrera.

La implementación de esta metodología de trabajo promueve de manera sistemática la participación y el compromiso de integrantes de cada mesa, consolidándose como un mecanismo efectivo para desplegar, articular, escalar y acelerar las mejoras institucionales identificadas. Con el fin de mejorar el despliegue de los planes de trabajo de estas mesas, se identifica la oportunidad de fortalecer las instancias de comunicación y coordinación, para maximizar su impacto y potenciar aún más la gestión integrada, articulada y efectiva entre las sedes y la Sede Central.

### **Mecanismos de rendición de cuentas**

El CFT INACAP valora profundamente la **rendición de cuentas**, promoviendo la transparencia, fortaleciendo la confianza comunitaria, facilitando el control social y optimizando la planificación y ejecución de proyectos. A continuación, se listan los mecanismos implementados para una efectiva rendición de cuentas<sup>49</sup>:

- **Cuenta Anual de Rectoría:** Presentación anual de un informe detallado sobre la gestión institucional, incluyendo logros académicos, avances en vinculación con el medio, desarrollo institucional y ejecución presupuestaria.
- **Auditorías Externas e Internas:** Evaluaciones periódicas que verifican el uso adecuado de los recursos y la mejora continua de los procesos académicos y administrativos.
- **Evaluación de Indicadores de Desempeño:** Análisis de métricas clave como tasas de titulación, retención y empleabilidad, reflejando la eficacia institucional.
- **Encuestas de Satisfacción y Compromiso:** Herramientas aplicadas a estudiantes, docentes y administrativos para evaluar y mejorar continuamente la percepción de la calidad institucional.

<sup>48</sup> 1. Académica, 2. Estudiantes, 3. Personas, 4. Desarrollo institucional, 5. Vinculación con el Medio e Innovación; 6. Educación Continua; 7. Económica y 8. Secretaría General.

<sup>49</sup> Evidencias disponibles durante la visita de evaluación externa.

- **Presentaciones ante Consejos y Organismos de Gobierno:** Presentaciones regulares en reuniones de cuerpos colegiados para garantizar la transparencia y alineación con la misión institucional.
- **Portal de Transparencia Institucional<sup>50</sup>:** Plataforma pública que ofrece acceso continuo a información relevante sobre progresión académica y estados financieros.

Estos mecanismos no solo consolidan la calidad académica, sino que también facilitan decisiones estratégicas mediante flujos estructurados de aprobación, soportados por herramientas de Inteligencia de Negocios<sup>51</sup>. Además, la creciente disponibilidad de datos plantea el desafío de formalizar la gestión de estos a través de un programa estructurado de gobierno y gestión de datos, lo que reforzará la toma de decisiones estratégicas y optimizará la gestión general.

### Gestión Estratégica

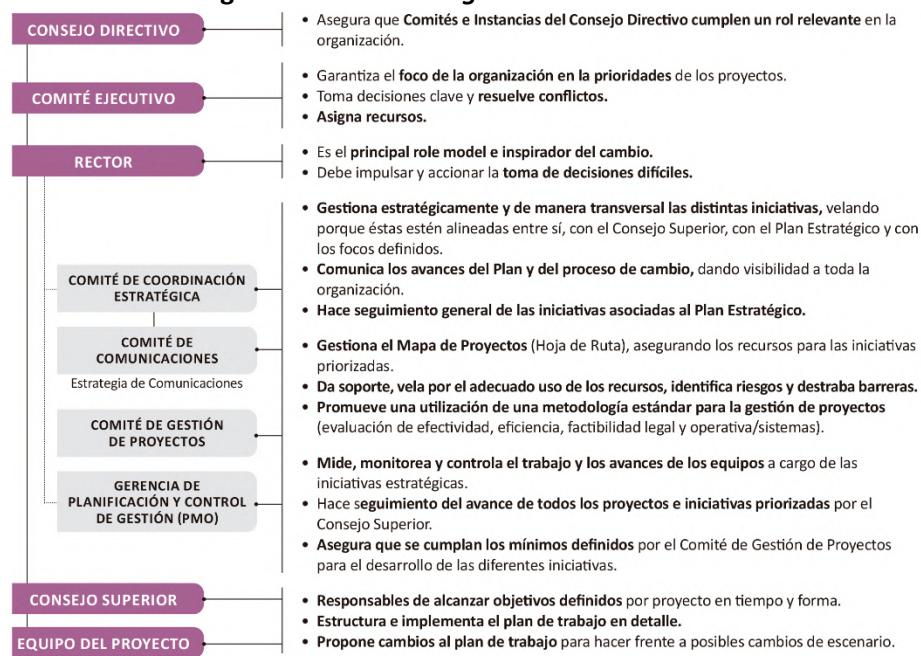
#### Lineamientos institucionales

El CFT INACAP establece sus prioridades y acciones mediante un plan estratégico (PE) liderado por el rector con las directrices provistas por el Directorio y es formulado quinquenalmente. Su seguimiento está a cargo de la Gerencia de Planificación y Control de Gestión. Para guiar la formulación, ejecución, monitoreo y evaluación del PE se implementó un **Modelo de Gestión de la Estrategia Institucional** (Anexo 25). El modelo provee lineamientos para elaborar, revisar y ajustar el Plan Estratégico institucional, además de un marco para generar y gestionar las iniciativas y proyectos que se definan para cumplir con la estrategia, considerando el análisis de los factores internos y externos que impactan en quehacer institucional.

La capacidad de revisión y ajuste del Plan Estratégico es clave para cumplir con las funciones de docencia, vinculación con el medio, innovación y gestión institucional y alcanzar los propósitos institucionales. Este modelo aplica a toda la institución en su conjunto. Este modelo describe las acciones de comunicación y los roles del Directorio, Rector, Comité Ejecutivo (del Directorio), Comité de coordinación estratégica, Consejo Superior, Comité gestión de proyectos y de gestión de portafolios (PMO), entre otros, mostrando la estructura de gobernanza y los flujos de comunicación necesarios para implementar y supervisar la estrategia institucional de manera efectiva, asegurando el logro de esta, tal como se muestra en la *Figura 23*.

<sup>50</sup> <https://portal.inacap.cl/transparencia/cft>

<sup>51</sup> Definidos y analizados en Criterio 8 de este informe.

**Figura 23. Modelo de gobierno PE 2020-2025**

Fuente: Gerencia de Planificación y Control de Gestión, agosto 2024.

Para garantizar la implementación del PE y su adecuado despliegue, dentro del componente de Efectividad de Propósitos y Proyectos institucionales del Sistema de Aseguramiento y Gestión de la Calidad, existe un mecanismo de aseguramiento de la calidad que tiene como propósito verificar el grado de cumplimiento de las metas e indicadores de acuerdo con los hitos planificados descritos mayormente en Criterio 10 del presente informe.

### Formulación PE 2020-2025

Se desarrolló considerando cinco etapas (*Figura 24*), bajo una metodología participativa, recogiendo información de opinión por parte de estudiantes, docentes, administrativos, titulados, empleadores e informantes claves, como los integrantes de la CPC. El proceso consideró un análisis del medio interno, así como también externo, especialmente en coherencia con las exigencias normativas derivadas de la Ley 21.091 y tendencias internacionales.

**Figura 24. Proceso planificación estratégica 2020 - 2025**

Fuente: Gerencia de Planificación y Control de Gestión, agosto 2024.

El PE 2020-2025, desarrollado en 2019, reformuló la misión y visión de la institución, ajustó los valores institucionales y el sello del estudiante, definiendo ejes estratégicos. Este diseño participativo contó con la colaboración de más de 600 personas de la comunidad educativa,

incluyendo integrantes de sedes y Sede Central, representantes del sector productivo y de servicios, y empleó metodologías como talleres, grupos focales y participación en iniciativas de personas de la CPC y SERCOTEC. El proceso se apoyó en estudios, encuestas e informes de autoevaluación, e integró iniciativas del PE 2016-2020, el cual alcanzó un nivel de cumplimiento de un 90%, destacando los siguientes hitos: implementación de un nuevo sistema de admisión, categorización docente, plan nacional de empleabilidad, incorporación de tutores para los estudiantes y figura de delegados estudiantiles, entre otros.

### **Resultados implementación PE 2020-2025**

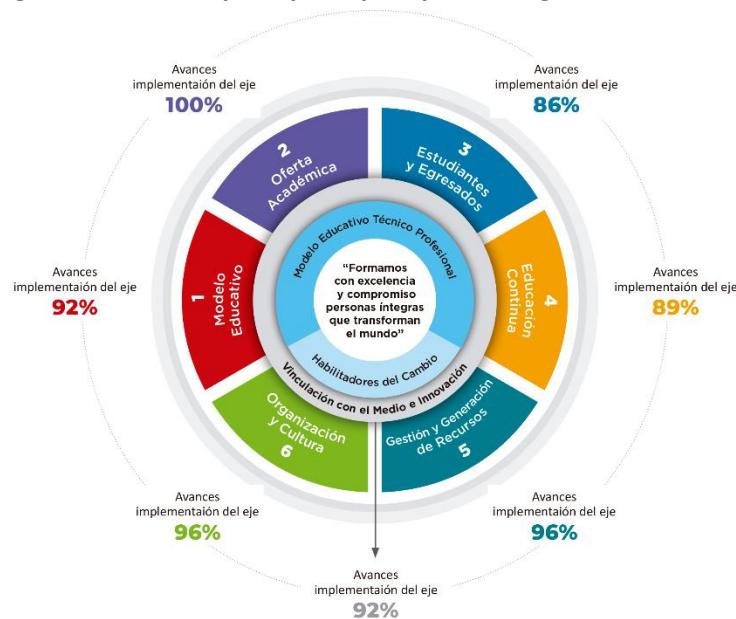
La revisión y el ajuste del PE es un proceso clave para garantizar la adaptación y efectividad de la estrategia en un contexto dinámico. Desde el 2019, se han implementado hitos significativos de revisión y ajuste (*Figura 25*) que permitieron la transición adecuada entre los diferentes ciclos estratégicos, asegurando la continuidad y actualización de los propósitos institucionales.

**Figura 25. Principales Ajustes introducidos en PE 2016-2019 y PE 2020-2025**



Fuente: Vicerrectoría Económica agosto 2024.

El PE 2020-2025, con sus seis ejes estratégicos, enfatizó la Vinculación con el Medio y la Innovación como funciones misionales clave, integrándolas transversalmente en todos los proyectos y actividades institucionales. Esto garantiza la relevancia y el impacto de la formación ofrecida en diversas regiones. Hasta la fecha de redacción de este informe, el plan cuenta con un nivel de logro de un 92% (*Figura 26*); equivalente a 22 proyectos implementados y 6 en desarrollo, respaldados por presupuestos anuales que suman más de 6.500 millones de pesos.

**Figura 26. Avances principales por eje estratégico PE 2020-2025**

Fuente: Vicerrectoría de Desarrollo Institucional, octubre 2023.

En la *Tabla 17* se presenta el detalle de los Indicadores de éxito del PE (cierre 2023).

**Tabla 17. Evolución indicadores de éxito PE 2020 –2025. Cierre 2023**

		2020	2021	2022	2023
<b>Matrícula</b>	Matrícula Total TP	48.842	43.521	41.640	42.303
<b>Progresión y Calidad Académica</b>	Retención 1er Año CFT	65,3%	67,6%	71,2%	72%
	Retención Total CFT	-	73,6%	77,3%	78,7%
	Egreso Oportuno CFT	32,7%	37,6%	39,03%	-
	Titulación Oportuna CFT	19,7%	21,1%	25,0%	28,8%
<b>Empleabilidad</b>	Inserción Laboral CFT	83,5%	90,8%	89,1%	88,4%
<b>NPS y Compromiso</b>	Satisfacción Estudiantes CFT	-	-	70%	74%
	Compromiso ECO	74%	76%	65%	70%

Fuente: Gerencia de Planificación y Control de Gestión, agosto 2024.

Para garantizar una gestión eficaz de los proyectos estratégicos, así como la evaluación y priorización de las iniciativas, la institución dispone de un robusto mecanismo de aseguramiento de la calidad denominado **Monitoreo del Cumplimiento de la Planificación Estratégica**, descrito en Criterio 10 de este informe. Este sistema asegura la efectividad en el logro de los propósitos y proyectos institucionales, permitiendo verificar el grado de avance en las metas e hitos establecidos, además de realizar un seguimiento continuo de los indicadores clave. Los principales resultados derivados de este mecanismo se presentan en la *Tabla 18*, donde se evidencian los avances y logros alcanzados en relación con las metas e indicadores definidos en las iniciativas implementadas, los que se complementan con lo que se muestra en *Anexo 26*.

**Tabla 18. Principales logros ejes estratégicos del PE 2020-2025**

Eje Estratégico	Principales Logros
1.Modelo Educativo	Transformación del 100% de la oferta a formato TFL. Implementación de Asignaturas de Aprendizaje Integrado en 387 secciones. 100% de los docentes categorizados y 72,4% de ellos relacionados con el sector productivo.
2.Oferta Académica	Apertura de oferta de Administración de Empresas (CFT) online con más de 365 matriculados (en conjunto con eClass). Integración de los procesos en la definición de la oferta (portafolio, definición de oferta, recursos de aprendizaje).
3.Estudiantes y Egresados	Participación estudiantil: 1.920 delegados electos en 2023 (1.389 en 2022). Política y Comité de Inclusión y Diversidad con apoyo a más de 72 alumnos en 22 sedes. Nuevo Programa de Bienestar Estudiantil, con foco en la prevención y promoción del bienestar y salud mental. Nuevo modelo de gestión de la empleabilidad (Emplea INACAP) y prácticas logrando una inserción laboral del 88%.
4.Educación Continua	Ajustes a la experiencia de educación continua logrando un NPS de 89,6% en alumnos y 80% para empresas. Modelo operacional y comercial (Diseño de programas y cursos en la VRA y refuerzo en venta consultiva) logrando un cumplimiento de meta de presupuesto de un 114% en 2023.
5.Gestión y Generación de Recursos	Optimización Planificación Académica (9.000 MM\$ en ahorro en secciones según presupuesto) y nuevo Modelo de Compras (5.439MM\$ de ahorro anualizado). Estructura organizacional eficiente apoyada centralmente con mejoras en procesos claves y centralización de funciones administrativas.
6.Organización y Cultura	Mejoras al Modelo de Gestión del Desempeño (MGD). 91% de Jefaturas con evaluación de competencias de liderazgo satisfactoria. Mejoras en las políticas de personas, logrando el 2023 un 72% en la encuesta compromiso Institucional.
Vinculación con el Medio e Innovación (elemento transversal)	Implementación de 18 Consejos Territoriales. Implementación y evaluación de 16 Coworks. Validación de modelo de evaluación de impacto de acciones de Vinculación con el Medio. Desarrollo de programa CAUCE con la participación de 3.703 estudiantes EMTP en alternancia con empresas.
Proyectos Transversales	Implementación del sistema de gobierno Gestión Integral de Riesgos (ISO 31.000) e Incorporación de la gestión de riesgo en la cultura de la Institución. Implementación de Gobierno de Seguridad (ISO 27.001). Diseño e implementación de nueva metodología para gestión de procesos críticos.

Fuente: Gerencia de Planificación y Control de Gestión, agosto 2024.

### Reflexiones respecto del gobierno y la estructura organizacional

El CFT INACAP se destaca por su capacidad para adaptar su estructura organizacional y modelo de gobernanza de manera estratégica, asegurando que sus recursos y procesos estén alineados con las metas del Modelo Educativo y el PE 2020-2025. Esta habilidad para anticipar y responder a cambios normativos y contextuales asegura la continuidad, relevancia y excelencia de la institución en un entorno educativo dinámico. La institución enfatiza la revisión y ajuste periódico de roles y funciones, lo que permite una implementación consistente de su misión en todas sus sedes y programas formativos. Además, la integración de sistemas de información y herramientas de análisis de datos fortalece la toma de decisiones basada en evidencias y contribuye a una operación institucional más eficiente.

El posicionamiento del CFT INACAP en el nivel 3 en la dimensión de gestión estratégica y de recursos se justifica por su enfoque proactivo y estructurado, el cual permite una adaptabilidad y mejora continua esenciales para enfrentar los desafíos futuros. La institución ha establecido un sistema de gobernanza que promueve una cultura de calidad y excelencia alineada con los objetivos estratégicos a largo plazo, evidenciado a través del desarrollo y la implementación de su estrategia PE 2025-2030. Este enfoque mejora la gestión interna y fortalece la confianza en el CFT INACAP, consolidando su posición de liderazgo y referencia en la educación técnico-profesional.

## Fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora

Las fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora identificadas por el CFT INACAP se presentan a continuación:

Criterio	Gobierno y estructura organizacional
Fortaleza	El CFT INACAP destaca por su <b>capacidad para planificar y ajustar de manera ágil y estratégica su sistema de gobierno y estructura organizacional</b> , lo que permite una <b>alineación eficiente de recursos y procesos con los objetivos</b> de su proyecto educativo y plan estratégico. La institución también se adapta de forma proactiva a <b>nuevas exigencias regulatorias y cambios en el entorno</b> , asegurando así el desarrollo continuo y exitoso de su proyecto institucional. Esta flexibilidad y enfoque anticipado fortalecen su <b>habilidad para mantenerse relevante, pertinente y efectivo</b> en un entorno en constante evolución.
Fortaleza	La estructura organizacional del CFT INACAP <b>asegura el cumplimiento de su misión institucional de manera equivalente en todas sus sedes</b> . Esta estructura se caracteriza por tener roles y responsabilidades claramente definidos y documentados, que se revisan y actualizan periódicamente para ajustarse a los requerimientos internos y del entorno, con una articulación eficaz entre la sede central y las sedes.
Debilidad	Se identifica la <b>ausencia de un marco formal de gobierno de datos para gestionar de manera efectiva el volumen de información</b> generado por el ecosistema de plataformas y herramientas de Inteligencia de Negocios del CFT INACAP, para sustentar la toma de decisiones que permita a la institución avanzar hacia un siguiente nivel de madurez.
Oportunidad de mejora	Fortalecer las instancias de comunicación y <b>coordinación de la gestión entre áreas, y entre sede central y las sedes</b> .

## Posicionamiento del criterio evaluado

En función de los antecedentes analizados en este criterio y los requisitos estipulados en los criterios y estándares de calidad de la CNA-Chile, la institución concluye que el Criterio 6 se posiciona en el nivel 3:

		X
NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3

## Criterio 7. Gestión y desarrollo de personas

El éxito y la sostenibilidad del CFT INACAP dependen de la gestión estratégica de su equipo humano, clave para transformar la vida de los estudiantes. Mediante un enfoque integral, la institución garantiza colaboradores competentes y comprometidos, alineados con los objetivos su misión institucional y del PE 2020-2025. La institución implementa históricamente procesos sistemáticos de selección, inducción, evaluación de desempeño, formación y promoción para mantener un nivel alto de excelencia y actualización profesional de sus colaboradores. Además, se garantiza un trato equitativo en todas las áreas y niveles, ofreciendo apoyo y oportunidades de desarrollo alineadas con los objetivos organizacionales. Esto busca fortalecer el desempeño y el compromiso de los colaboradores con el estudiante.

EL CFT INACAP consciente de la importancia de promover el equilibrio trabajo-vida personal, en junio de 2024, adoptó la jornada laboral de 40 horas a nivel institucional.

## Lineamientos Institucionales

El CFT INACAP ha implementado una Política de Desarrollo y Gestión de Personas (Anexo 27), que regula integralmente el ciclo de vida laboral de sus colaboradores, tanto académicos como administrativos, cubriendo aspectos como reclutamiento, selección, inducción, gestión del desempeño y el término del contrato. Desde octubre de 2020, la Vicerrectoría de Personas lidera la aplicación de esta política, consolidando las políticas definidas previamente para aumentar la eficiencia y coordinación de estos procesos. Los procedimientos relacionados están documentados, se revisan y actualizan regularmente en el Gestor Documental para orientar las prácticas de los equipos de gestión de personas en todas las sedes.

En cuanto a inclusión, la institución ha reforzado sus políticas y procesos. Si bien los detalles de estos ajustes se presentan en el Criterio 9 de esta dimensión, se destacan los logros siguientes:

- **Cumplimiento de la Ley 21.015:** para 2024, el CFT INACAP cuenta con 22 docentes y 64 administrativos con credenciales de discapacidad (1,3%), cumpliendo y superando el requerimiento legal del 1% de la dotación.
- **Gestión de inclusión certificada:** cada sede cuenta con un gestor de inclusión certificado por ChileValora, en línea con la Ley 21.275 que promueve la inclusión de personas con discapacidad.
- **Formación Continua:** Implementación de un plan de formación anual para fomentar una cultura organizacional inclusiva entre los colaboradores.
- **Análisis y adaptación de puestos de trabajo:** evaluación y adaptación sistemática de los puestos de trabajo para facilitar la inclusión.
- **Recursos didácticos digitales:** diseño y disposición de recursos didácticos digitales en todas las sedes para apoyar la gestión de la diversidad e inclusión laboral de personas con discapacidad.

Estos logros subrayan el compromiso continuo del CFT INACAP con la mejora de la eficiencia en la gestión de personas y el fomento de un ambiente laboral inclusivo.

## Dotación y suficiencia de colaboradores

El CFT INACAP cuenta con un equipo de colaboradores, tanto administrativos como académicos, cuya cantidad y competencias han demostrado ser suficientes para satisfacer de manera eficiente las demandas de gestión. El enfoque de administración compartida (IP-CFT), justificado en el Criterio 6, permite una gestión integrada que optimiza los recursos y asegura la atención equilibrada de ambas instituciones. Durante el período 2019-2023, esta dotación ha evolucionado para adaptarse a los cambios organizacionales, garantizando la continuidad, la excelencia en los procesos y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

**Tabla 19. Evolución dotación administrativos**

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
3.554	3.638	2.928	2.500	2.607	2.741	2.810

Fuente: Vicerrectoría de Personas, noviembre 2024.

Este desglose refleja una capacidad organizacional que, aunque sujeta a variaciones, ha sido suficiente y pertinente para enfrentar los desafíos operativos y estratégicos de cada año. El análisis de la dotación de colaboradores en el período 2019-2024 revela tendencias que reflejan estabilidad en la dotación administrativa, aunque hubo un ajuste en 2021, atribuible al reenfoque de objetivos organizacionales para adaptarse a la transformación institucional, se observa una recuperación

constante hasta alcanzar 2.810 colaboradores en 2024. Esto indica la capacidad de adaptación a desafíos externos e internos y una estructura administrativa adecuada para sostener la operación. Asimismo, se demuestra un crecimiento gradual en la dotación docente de manera sostenida desde 2021, alcanzando 3.309 en 2023 como se detalla en Criterio 5 de este informe.

### **Administración y resultados de la gestión de personas**

Para dar cumplimiento a la Política de Desarrollo y Gestión de Personas, la institución ha implementado procesos estructurados y un sistema de monitoreo permanente que asegura la gestión eficiente y transparente de cada etapa. Estos mecanismos permiten evaluar continuamente el desempeño, identificar oportunidades de mejora y garantizar que las acciones estén alineadas con los objetivos estratégicos y las necesidades de las personas, promoviendo así un entorno laboral dinámico y orientado al desarrollo integral.

### **Reclutamiento y selección**

El modelo de reclutamiento y selección del CFT INACAP, actualizado en agosto de 2024, sigue principios de idoneidad, no discriminación, objetividad, transparencia, y evaluación por competencias, ajuste al Modelo de Ética y Cumplimiento, desarrollo interno e inclusión. Este último ha ganado especial importancia. El proceso incluye evaluaciones objetivas, herramientas validadas y confiables, y avisos abiertos y no discriminatorios, con trazabilidad asegurada por plataformas robustas avaladas por la Gerencia de Sistemas y Tecnologías. Se utilizan BUK y SharePoint para la gestión de procesos, y plataformas como Trabajando.com, BNE, Emplea INACAP, Linkedin y Empleos Inclusivos para la publicación de avisos, garantizando la protección y confidencialidad de la información. Además, se monitorizan indicadores de gestión y se aplican encuestas para evaluar la efectividad y la satisfacción de los clientes internos y postulantes. En 2024, se inició un proyecto de levantamiento y Análisis de Puestos de Trabajo (APT) para posiciones existentes, reforzando un proceso de selección inclusivo.

CFT INACAP ha fomentado el desarrollo interno mediante concursos abiertos de selección para cubrir vacantes, priorizando promociones y ascensos cuando los requisitos del cargo lo permiten. Esto se complementa con instancias de formación y gestión del desempeño. La *Tabla 20* muestra la movilidad y las promociones administrativas en CFT INACAP entre 2018 y 2023. Se observa una tendencia variable en términos de movilidad con un máximo de 580 movimientos en 2018. Posteriormente, las cifras muestran una disminución hasta 2020. Desde 2021 se observa un incremento sostenido hasta alcanzar 409 movilidades en 2023, de las cuales un 33% correspondieron a ascensos de nivel para los colaboradores implicados.

**Tabla 20. Movilidad y promociones administrativos**

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Movilidad</b>	580	451	512	300	407	409
<b>Promociones</b>	41%	30%	12%	18%	32%	33%

Fuente: Vicerrectoría de Personas, octubre 2024.

Estas cifras reflejan la capacidad institucional para gestionar sus personas de manera dinámica, y su compromiso con el crecimiento profesional de sus colaboradores, lo que está en sintonía con las directrices de la Política de Desarrollo y Gestión de Personas.

Los resultados de las encuestas relacionadas con la percepción de los colaboradores destacan un

panorama positivo en términos de movilidad interna y satisfacción general. En la encuesta de autoevaluación institucional, la pregunta sobre si la institución promueve la movilidad interna y el desarrollo personal y profesional de los colaboradores recibió una valoración positiva del 78,0%. Además, desde 2017 se implementó la Encuesta de Adecuación de Cuatro Meses, que evalúa el desempeño de los nuevos colaboradores desde la perspectiva de la jefatura, obteniendo un promedio de 5,6 sobre 6 puntos en 2023.

La Encuesta de Satisfacción, iniciada en 2019, refleja la percepción positiva de la unidad solicitante sobre el proceso de reclutamiento, registrando un 100% de satisfacción a nivel nacional. Esta percepción se ve respaldada por los tiempos del proceso, medidos desde 2019, donde el 71% de los procesos cumple con los tiempos definidos por los procedimientos institucionales. En 2024, se lanzó la Encuesta de Satisfacción al Postulante, en la que la experiencia de ser entrevistado en un proceso institucional obtuvo una puntuación de 5,9 sobre 6, basada en más de 290 respuestas.

Además, en 2018 se introdujo la Encuesta de Salida, un instrumento voluntario que ha recogido más de 200 opiniones. De estas, el 69% de los encuestados indicó que recomendarían trabajar en la institución. Estos indicadores reflejan el compromiso del CFT INACAP con la mejora continua y la satisfacción de sus colaboradores.

## Inducción

El proceso de inducción del CFT INACAP denominado “Conociendo INACAP”, es un mecanismo que desde 2019 ha permitido introducir a los nuevos colaboradores (docentes y administrativos) en la institución. En la *Tabla 21* se muestra un resumen detallado de la participación y aprobación del proceso de inducción desde 2018 hasta 2023, así como los niveles de satisfacción obtenidos en los últimos años.

**Tabla 21. Proceso de inducción**

CFT	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TOTAL
Académicos	415	215	227	1.345	934	567	3.703
Administrativos	332	251	74	136	122	394	1.309
Porcentaje de aprobación	84%	86%	63%	83%	85%	92%	82%
Total participantes	<b>747</b>	<b>466</b>	<b>301</b>	<b>1.481</b>	<b>1.056</b>	<b>961</b>	<b>5.012</b>
Satisfacción	-	-	-	92%	91%	92%	93%

Fuente: Vicerrectoría de Personas, octubre 2024.

Como se observa en la *Tabla 21*, el proceso de inducción muestra variación en la participación y aprobación entre 2018 y 2023. La participación total alcanza los 5.012 colaboradores, con un máximo en 2021 de 1.481 participantes. La tasa de aprobación muestra su punto más bajo en 2020 con un 63%, y se recupera en forma importante en los años siguientes, alcanzando un 92% en 2023. Desde que se comenzó a registrar la satisfacción con el curso de inducción en 2021, se ha mantenido alta, con un promedio de 92%.

Estas cifras reflejan el compromiso constante de la institución en implementar un proceso riguroso de inducción para todos sus colaboradores, mejorando el proceso y cobertura, desafíos atendidos además en un plan de mejora institucional. También debe destacarse el nivel alto de satisfacción de los colaboradores con este proceso. En efecto, en 2023 el 93% de los colaboradores evalúan positivamente que “los recursos educativos puestos a disposición contribuyeron a mi aprendizaje y

a mi comprensión de la institución” y el 94% comparte que “los contenidos de esta capacitación me permiten comprender aspectos importantes de la institución a la que pertenezco”. Durante este período el CFT INACAP ha perfeccionado y optimizado su proceso de inducción para cumplir con las expectativas iniciales de los colaboradores nuevos y facilitar su integración efectiva y satisfactoria en la cultura, asimismo para atender a la mejora continua del proceso. La inducción aborda aspectos de seguridad laboral y la gestión de riesgos, lo que refuerza el compromiso institucional con la seguridad y el bienestar de sus colaboradores.

### **Formación de los colaboradores**

En el CFT INACAP la formación y desarrollo de los colaboradores es fundamental. En consecuencia, la institución implementa un plan de formación y perfeccionamiento diseñado para mejorar continuamente las competencias esenciales para el desempeño profesional y el desarrollo en sus respectivos puestos de trabajo. Para asegurar un diagnóstico preciso de las competencias técnicas y conductuales necesarias, la institución cuenta con un comité bipartito de formación y emplea una serie de estrategias y herramientas que optimizan el flujo del proceso de perfeccionamiento. Estas incluyen la detección de necesidades de formación, entrevistas con actores clave de la organización, y la planificación, ejecución y evaluación de la transferencia de conocimiento a través de las jefaturas.

Adicionalmente, la institución ofrece de manera anual un catálogo digital robusto de formación para fomentar la autogestión del conocimiento entre sus colaboradores. Este enfoque formativo ha generado resultados significativos entre 2018 y 2023: en promedio más de 4.500 colaboradores capacitados anualmente con 169.000 horas de formación, con un promedio de 42 horas por persona formada y una inversión total de más de \$3.200 millones en el mismo periodo.

**Tabla 22. Cobertura plan de formación**

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
Académicos	3.521	1.509	3.289	2.994	1.559	1.549	14.421
Administrativos	2.873	1.925	2.611	2.514	1.737	1.287	12.947
<b>Total</b>	<b>6.394</b>	<b>3.434</b>	<b>5.900</b>	<b>5.508</b>	<b>3.296</b>	<b>2.836</b>	<b>27.368</b>

Fuente: Vicerrectoría de Personas, octubre 2024.

Además del plan de formación, el CFT INACAP ha fortalecido el desarrollo de sus colaboradores docentes y administrativos mediante un programa de Becas para estudios que incluye apoyo económico. Este programa ha facilitado la integración de los docentes en la gestión y desarrollo de proyectos y procesos académicos, contribuyendo así al despliegue del Modelo Educativo. Desde 2021, un hito destacado en el ámbito de las instituciones de ESTP, ha sido el desarrollo de un diplomado interno, al que han asistido 438 directivos de sedes y de la Sede Central. Los programas ofrecidos, “Liderazgo para La Educación Técnico-Profesional” y “Gestión Académica para la Educación Superior Técnico-Profesional”, están diseñados para directores de carrera y asesores pedagógicos. El objetivo es proporcionar un marco común de conocimiento sobre normativas, políticas públicas, y estrategias nacionales e internacionales relevantes para la educación TP, apoyando así la implementación efectiva Modelo Educativo Institucional. Este esfuerzo representa una inversión acumulada en becas de posgrado entre 2018 y 2024 de \$MM 1.584.

Los datos mencionados reflejan la eficacia de los mecanismos de perfeccionamiento y desarrollo del CFT INACAP, los cuales son valorados por los colaboradores. Según la encuesta de autoevaluación,

el 87,7% de los administrativos encuestados reconoce y valora el apoyo que ofrece la institución para el perfeccionamiento de sus colaboradores. Los detalles sobre la oferta de formación en relación con los docentes, se presenta en el Criterio 5.

### Compensación de los colaboradores

El CFT INACAP gestiona las compensaciones de sus colaboradores siguiendo los principios de competitividad externa y equidad interna. La administración de estas compensaciones se basa en varios parámetros esenciales tales como posicionamiento respecto a la banda de remuneración del cargo, evaluación de desempeño, historial de ajustes de remuneración individuales y presupuesto anual (con ajuste periódico IPC).

Estos parámetros se aplican anualmente en revisiones salariales programadas, que son parte de momentos clave en el ciclo de desarrollo del colaborador, tales como la contratación, promoción, movimientos internos y retención. Además, para asegurar la objetividad en la evaluación de desempeño, se ha implementado un sistema de evaluación que es calibrado en cada vicerrectoría. Este sistema permite distribuir la curva de desempeño según parámetros pre establecidos, basándose en el desempeño individual y las referencias del mercado durante los procesos de revisión y asignación de remuneraciones.

### Gestión del desempeño y talento

La gestión del desempeño y talento en el CFT INACAP es un proceso trazable y estructurado, diseñado para orientar el desarrollo profesional de los colaboradores, reconocer su desempeño e identificar oportunidades de mejora. Este proceso utiliza indicadores de gestión para monitorear las etapas de desarrollo y cuenta con una lista de riesgos y actividades de control para mitigar problemas y aplicar soluciones efectivas. Desde su consolidación en 2016, el Modelo de Gestión del Desempeño ha mantenido una alta participación, fluctuando entre el 94% y el 98%, y en la última encuesta de satisfacción, el proceso recibió una puntuación de 6,5 sobre 7. Según la encuesta de autoevaluación institucional, el 73,4% de los administrativos afirmaron que los mecanismos de evaluación de desempeño fomentan la mejora en sus responsabilidades. Con un compromiso hacia la mejora continua, el modelo se rediseñó en 2024, enfocándose en el desempeño relativo de los colaboradores, lo que permite una comparación más efectiva con el desempeño medio de cada grupo o categoría de cargos. Los ajustes al modelo se pueden ver en la *Tabla 23*.

**Tabla 23. Ajustes al modelo gestión del desempeño**

Modelo de Gestión del Desempeño - anterior	Modelo Vigente
Diferenciación entre directivos y administrativos	Integración entre directivos y administrativos
Autoevaluación	Incorporación de "Mis Logros"
Evaluación de objetivos y competencias	Evaluación de conductas y valores
Evaluación de Jefatura y Validador	Evaluación de Jefatura y director
No hay Calibración (Revisión de distribución de resultados)	Instancia de Calibración (revisión de distribución de resultados)
Retroalimentación foco en Feedback y Desafíos Futuros	Retroalimentación foco en Feedforward y Acuerdos de Trabajo
Habilitación para concursos internos y becas de formación	Habilitación para concursos internos, becas de formación, promociones, ajustes salariales, entre otros.

Fuente: Vicerrectoría de Personas, octubre 2024.

Este modelo ha fomentado la mejora continua en el desempeño individual, que a largo plazo contribuye significativamente al desempeño colectivo e institucional. Específicamente para los

cargos directivos y subdirectivos<sup>52</sup>, se ha implementado un proceso de evaluación y análisis de potencial que facilita la creación de un mapa de talento y el desarrollo de planes de competencias individuales. Esto asegura que los colaboradores, mediante su nivel de competencia y compromiso, se conviertan en el pilar fundamental para alcanzar las metas y objetivos institucionales. La idoneidad y la dedicación de los colaboradores son esenciales para materializar la visión institucional y cumplir con los altos estándares de desempeño que caracterizan a la institución. Sin su aporte, sería imposible consolidar el impacto positivo del CFT INACAP en los estudiantes y en la sociedad.

Como se observa en la *Tabla 24*, el número de participantes en el proceso de evaluación de desempeño ha mostrado variaciones entre 2018 y 2023, alcanzando 2.280 personas en el último año. El porcentaje de participantes que completó todas las etapas del proceso se mantuvo en torno al 94% entre 2018 y 2023, disminuyendo al 87% en 2023, producto de la implementación del nuevo modelo de gestión del desempeño. De manera similar, la nota promedio de satisfacción registró una baja, situándose en 6,1 durante 2023. El CFT INACAP, como parte del despliegue del nuevo modelo, está enfocado en incrementar la participación y mejorar la satisfacción con el proceso mediante un plan comunicacional que fomente un mayor entendimiento y adhesión al sistema de evaluación de desempeño.

**Tabla 24. Resultados generales proceso evaluación del desempeño administrativos<sup>53</sup>**

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Participantes con proceso cerrado	2.248	2.257	2.143	1.727	1.697	2.003
(% total invitados)	94%	98%	97%	95%	94%	87%
Nota Satisfacción	6,3	6,5	6,5	6,4	6,5	6,1

Fuente: Vicerrectoría de Personas, noviembre 2024.

### Gestión del compromiso

El CFT INACAP valora profundamente entender y gestionar el compromiso de sus colaboradores directivos, administrativos y docentes, dado su impacto significativo en el compromiso con los estudiantes, la calidad educativa, y la ejecución del PE 2020-2025. Esto también se refleja en una mayor permanencia de los colaboradores (14% rotación 2023). Para ello, la institución gestiona el compromiso como un ciclo continuo que busca fomentar la satisfacción y el compromiso laboral. Anualmente, se lleva a cabo la encuesta ECO, administrada por una consultora externa para garantizar la confidencialidad. Esta encuesta evalúa aspectos relacionados con el clima y el compromiso institucional, cuyos resultados se utilizan para crear planes de acción específicos que aborden brechas, mantengan y potencien el compromiso de los equipos. Adicionalmente, se desarrollan manuales que guían la creación de planes de acción y la identificación de mejores prácticas<sup>54</sup>. También se organizan grupos focales y workshops en diferentes sedes, incluyendo a docentes y administrativos, con un enfoque particular en áreas con resultados desfavorables. Desde 2015, la gestión del compromiso se ha llevado a cabo de forma ininterrumpida, excepto en 2019 debido a la crisis social de octubre, introduciendo mejoras continuas para responder a los desafíos del sector y los proyectos estratégicos. Los resultados de la encuesta (*Tabla 25*), muestra para el año en curso, una participación histórica del 87% y un compromiso del 75% de satisfacción,

<sup>52</sup> En relación con la evaluación que se realiza a los colaboradores docentes, se desarrolla en el Criterio 5 cuerpo docente.

<sup>53</sup> Los resultados de desempeño para académicos se presentan en el Criterio 5.

<sup>54</sup> Manual disponible para ser consultado en la visita de evaluación externa.

excepto en 2022. Un punto destacado es la dimensión de Marca Empleadora (orgullo de ser parte de INACAP), que refleja un aumento del 18% en la satisfacción de los administrativos comparado con la medición anterior. Una oportunidad de mejora identificada a partir de los resultados de la encuesta ECO es la necesidad de fortalecer la difusión de los beneficios y la oferta de valor del CFT INACAP.

**Tabla 25. Resultados encuesta de compromiso de colaboradores<sup>55</sup>**

	2018	2020	2021	2022	2023	2024
<b>CFT (Total)</b>	70%	74%	76%	65%	70%	75%
<b>Administrativos</b>	72%	77%	73%	63%	73%	74%
<b>Docentes</b>	68%	70%	77%	66%	72%	76%
<b>Tasa Respuesta</b>	79%	77%	73%	70%	82%	87%
<b>Nº Participantes</b>	7.082	6.474	4.781	4.571	4.544	4.817

Fuente: Vicerrectoría de Personas, diciembre 2024.

En relación con las actividades de medición del compromiso, es relevante mencionar que INACAP participó en 2021 en la encuesta MERCO Talento, una evaluación diseñada para medir la capacidad de las instituciones para atraer y retener talento. En dicha evaluación, INACAP se posicionó entre las **100 primeras instituciones en el ranking de Chile y alcanzó un destacado quinto lugar entre las instituciones de educación superior, siendo la única en ESTP** destacada en esta categoría. En 2024, INACAP repitió su participación en MERCO Talento, logrando nuevamente clasificarse entre las primeras 100 instituciones y manteniendo el quinto puesto en la categoría de Educación Superior.

### Relaciones laborales

El CFT INACAP prioriza relaciones laborales basadas en un liderazgo cercano y centrado en las personas, buscando fomentar un ambiente de integridad, respeto, inclusión y buena fe, alineado con los valores institucionales. Las políticas relevantes en este ámbito son definidas y supervisadas por instancias de gobierno como el Comité de Personas del Directorio y el Comité Laboral. Estos comités incluyen a integrantes clave de la dirección y administración, como el rector, la secretaria general y el vicerrector de Personas, asegurando una gestión participativa y bien informada.

Actualmente, un 44% de los colaboradores están sindicalizados, distribuidos en 17 sindicatos. Se destaca la eficacia en la comunicación y colaboración con las organizaciones sindicales y otros líderes institucionales, lo que ha resultado en 17 acuerdos de contratos o convenios colectivos de trabajo a tres años en procesos recientes de negociación colectiva a diciembre 2024. En 2021, líderes como los vicerrectores de Sedes y dirigentes sindicales, junto con presidentes de Comités Paritarios, participaron en el programa “Liderando las Relaciones Laborales”. Este programa fue ofrecido en colaboración con la fundación Carlos Vial Espantoso e incluyó a expertos en contextos país, económico, laboral y educacional, además de un taller en habilidades de gestión. Un total de 49 colaboradores participaron, incluyendo 13 vicerrectores de Sede, 23 dirigentes sindicales y 13 presidentes de Comité Paritario de orden, Higiene y seguridad (CPHs). En 2024, CFT INACAP participó en premio “Carlos Vial Espantoso”, que refleja un compromiso continuo con la evaluación y mejora de sus relaciones laborales.

<sup>55</sup> En 2019 no se aplicó la encuesta por los efectos de la crisis de octubre del mismo año.

Finalmente, es importante mencionar que desde el 2020, a raíz de los desafíos de la pandemia se estableció el **Programa de Calidad de Vida** que no solo busca promover el bienestar de sus colaboradores, sino que también fortalece las relaciones laborales al crear un entorno de trabajo saludable y colaborativo. A través de sus tres pilares:

- **Salud mental y socioemocional:** actividades diseñadas para fortalecer habilidades emocionales y conductuales que favorezcan el bienestar individual y colectivo. Desde su creación, han participado cerca de 2.700 colaboradores.
- **Promoción del deporte y vida sana,** que incentiva la participación en actividades compartidas, fortaleciendo el sentido de comunidad en el ámbito laboral.
- **Beneficios institucionales y alianzas,** que reflejan el compromiso de la institución con las necesidades de sus colaboradores, fortaleciendo la confianza y el vínculo con los trabajadores.

De este modo, el programa no solo responde a desafíos individuales, sino que también contribuye a la construcción de relaciones laborales sólidas y basadas en el respeto, la cooperación y el bienestar mutuo.

### **Reflexiones respecto de la gestión y el desarrollo de las personas**

El CFT INACAP ha logrado avances significativos en la gestión y desarrollo de personas mediante la implementación de procesos, políticas y procedimientos bien estructurados que respaldan eficazmente el cumplimiento de su misión, reflejándose en la asignación estratégica de recursos y el desarrollo integral y sostenible de todos los colaboradores. La institución alcanza el nivel 3 de cumplimiento de la CNA gracias a una implementación planificada y sistemática de lineamientos en esta área, asegurando la aplicación uniforme y efectiva de estas directrices a través de mecanismos claros que garantizan el funcionamiento óptimo de todas sus sedes.

Este nivel de desempeño es posible gracias a la existencia de un marco bien definido de gestión de personas que incluye evaluaciones de desempeño, formación continua y programas de bienestar que contribuyen al desarrollo profesional y personal de los empleados. Además, la institución ha logrado una comunicación efectiva que promueve la transparencia y el compromiso de todos los colaboradores con la misión y valores institucionales.

La mejora continua de la gestión y el desarrollo de las personas permitirá al CFT INACAP fortalecer su compromiso con la calidad y la eficacia, asegurando que su equipo de personas esté altamente capacitado y comprometido con los objetivos estratégicos y la misión institucional. Esto consolidará aún más el vínculo entre los colaboradores y la institución, facilitando un ambiente laboral dinámico y un servicio de calidad a toda la comunidad educativa.

### **Fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora**

Las fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora identificadas por el CFT INACAP se presentan a continuación:

Criterio	Gestión y Desarrollo de Personas
Fortaleza	Los colaboradores del CFT INACAP son competentes y altamente comprometidos, con la misión y el proyecto institucional. La idoneidad y el compromiso de las personas se reflejan en el logro de los objetivos estratégicos, los altos niveles de empleabilidad, la promoción de la movilidad social y la capacidad de los titulados para prosperar y contribuir positivamente a la sociedad.
Oportunidad de mejora	Fortalecer la difusión de la oferta de valor a los colaboradores de pertenecer a INACAP. (visibilizar los distintos atributos, ambiente, cultura, beneficios).

### Posicionamiento del criterio evaluado

Con base en los antecedentes presentados y analizados en este criterio y los requisitos estipulados en los criterios y estándares de calidad de la CNA-Chile, el CFT INACAP concluye que el Criterio 7 se posiciona en el nivel 3:

		X
NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3

### Criterio 8. Gestión de recursos

Este capítulo explora cómo la gestión de recursos de la institución se alinea con las mejores prácticas de planificación, control y evaluación, garantizando la disponibilidad de recursos actualizados en todas sus sedes, áreas, niveles y modalidades. La capacidad de ajuste y el enfoque en la mejora continua permiten a la institución enfrentar los desafíos del entorno y seguir avanzando en su misión educativa de manera sustentable y efectiva. La institución provee a sus estudiantes un servicio educativo orientado a resguardar el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, velando por disponer de la infraestructura e instalaciones adecuadas, de manera de entregar las condiciones requeridas para el desarrollo de las actividades teóricas y prácticas que permiten a los estudiantes el logro de las competencias definidas en su Perfil de Egreso. En este ámbito, el CFT INACAP cuenta con mecanismos de autorregulación para definir e implementar de manera equivalente los estándares de equipamiento y recursos materiales en cada una de las sedes, programas académicos y jornadas y, a la vez, entregar espacios que aporten a la calidad de vida estudiantil y al desarrollo de la comunidad académica.

Para medir el éxito en la implementación de estos recursos, la institución aplica sistemas de monitoreo de la satisfacción de sus estudiantes, cuyos resultados se utilizan como base para la asignación y ajuste de los recursos en cada área. De esta manera, la gestión de recursos no solo responde a las necesidades operativas actuales, sino que también permite planificar, priorizar y ejecutar inversiones que fortalecen su proyección futura. Además, la institución dispone de un patrimonio y recursos económicos que aseguran su estabilidad y capacidad de respuesta ante posibles contingencias, permitiéndole cumplir con los compromisos de su plan de desarrollo institucional.

## Lineamientos Institucionales

El CFT INACAP asegura, a través de diversos procedimientos<sup>56</sup> y mecanismos explícitos<sup>57</sup>, la disponibilidad de recursos económicos y financieros para implementar su proyecto educativo y desplegar las acciones e iniciativas asociadas al PE vigente. Además, planifica el uso de sus recursos mediante proyecciones a largo plazo que consideran la situación actual de la institución, los cambios asociados al marco regulatorio del subsistema TP y los diferentes cambios en el escenario nacional debido a factores externos como crisis sociales o pandemias. Esto permite que el CFT INACAP tenga una proyección de sus ingresos, costos y gastos, así como las inversiones necesarias para sustentar el despliegue del PE, asegurando la continuidad del proyecto educativo y las actividades institucionales, garantizando la sostenibilidad financiera de largo plazo y la disponibilidad de los recursos para afrontar contingencias. El resultado de esto es presentado al Directorio, lo que ha permitido tomar decisiones en base a los resultados proyectados. Un ejemplo de esto es el Proyecto CFT 2024<sup>58</sup>; la institución decide en base a simulación de resultados asignar los recursos necesarios para implementar nueva infraestructura y contar con nuevos recursos de aprendizaje para captar una matrícula de estudiantes de primer año de casi un 20% adicional respecto al año anterior.

Igualmente, la institución cuenta con una gobernanza para gestionar y disponer de los recursos necesarios para el desarrollo y continuidad de su proyecto educativo y de las actividades institucionales. Ejemplo de estas instancias referidas a resguardar la gestión de los recursos son:

- **Comité de Coordinación Estratégica:** en plena implementación del PE 2020-2025, sesionó semanalmente. Actualmente sesiona *ad hoc* y su objetivo es velar porque los distintos proyectos que se desarrollen estén alineados entre sí, con Plan Estratégico y con los focos institucionales. Asimismo, define la priorización de proyectos e iniciativas, según los requerimientos institucionales, año a año.
- **Comité de Gestión de Proyectos:** sesiona semanalmente y tiene, dentro de otras responsabilidades, la función de priorizar y asignar recursos a los diferentes proyectos priorizados dentro de su Plan de Desarrollo Estratégico.
- **Mesa de Recursos de Aprendizaje:** liderada por la Vicerrectoría Académica. Sesiona semanalmente y su función es asegurar que se dispongan de los recursos necesarios para la implementación de los diferentes programas educativos en cada una de las sedes. Además, revisa y gestiona cambios en los estándares de equipamiento para adaptarse a las nuevas necesidades.
- **Comité de Solicitudes Extraordinarias:** cuyo objetivo es evaluar, analizar y tomar decisiones informadas sobre contingencias financieras que puedan afectar las inversiones y gastos extraordinarios del CFT INACAP que no están consideradas en el presupuesto regular de gasto e inversiones asociadas a la infraestructura.

<sup>56</sup>Gestión Presupuestaria, Gestión de Recursos de Aprendizaje, Modelo de Gestión de la Estrategia Institucional ambos publicados en el Gestor Documental del CFT INACAP.

<sup>57</sup> Seguimiento y Control del Plan Estratégico, Proyección de Largo Plazo, Elaboración de Presupuesto, Control Presupuestario desarrollados en los puntos posteriores, entre otros.

<sup>58</sup> En el Proyecto CFT 2024 se definen una serie de acciones que incluyen, entre otras, la habilitación y adecuación de la infraestructura para dar cabida a casi 5.000 estudiantes nuevos adicionales.

## Hitos relevantes

La permanente actualización y toma de decisiones en esta área han permitido avances significativos y ayudado a marcar los hitos relevantes de la gestión de los recursos (*Anexo 28*).

Esta evolución refleja un camino continuo de transformación académica, administrativa y financiera del CFT INACAP, orientado a adaptarse a las nuevas exigencias del entorno educativo y a las necesidades de sus estudiantes.

## Recursos financieros

Para garantizar la sostenibilidad financiera a corto, mediano y largo plazo, el CFT INACAP ha establecido un conjunto de mecanismos que facilitan la proyección, ejecución y control de recursos financieros, asegurando la disponibilidad de recursos institucionales y la sostenibilidad del proyecto educativo (*Figura 27*). Estos mecanismos incluyen:

- **Seguimiento y control del plan estratégico:** presentado en el Criterio 6 y Criterio 10.
- **Proyección de largo plazo:** este mecanismo permite al CFT INACAP proyectar y asegurar los recursos financieros necesarios a mediano y largo plazo. Se basa en estimaciones como la matrícula esperada, el avance académico de los estudiantes y las necesidades de nueva oferta formativa y adecuaciones curriculares. Estas proyecciones también toman en cuenta el contexto de la educación superior y el ámbito regulatorio. El proceso es liderado por la vicerrectoría Económica a través de la Gerencia de Planificación y Control de Gestión.

**Figura 27. Mecanismos de gestión financiera**



Fuente: Gerencia de Planificación y Control de Gestión, agosto 2024.

- **Elaboración del presupuesto** (*Anexo 29*): realizado anualmente, este mecanismo facilita la

asignación y gestión de los recursos materiales y financieros mediante un enfoque combinado (top-down, bottom-up). En una primera etapa, la Gerencia de Planificación Control de Gestión (GPGC) desarrolla el presupuesto base considerando la ejecución real presupuestaria proyectada, variables de reajuste y de proyección. Este presupuesto base se envía a las sedes, las que pueden identificar desviaciones importantes y priorizar actividades, otorgándoles flexibilidad en la gestión de los recursos. Paralelamente, el proceso articula la participación de otras unidades clave. La GPGC genera proyecciones de ingresos basadas en metas de matrícula que se obtienen del Predictor de Matrícula y Planificador de Secciones, elaborado en 2021, y que se validan por la Vicerrectoría Económica y la Vicerrectoría Académica, asegurando coherencia con las metas institucionales. Además, la Dirección de Operaciones de la Vicerrectoría Nacional de Sedes y la Dirección de Desarrollo de Sedes y Personas supervisan aspectos relacionados con la distribución de recursos y de la dotación. Este enfoque colaborativo garantiza una asignación eficiente de los recursos, permite adaptarse a las necesidades locales y asegura la alineación con los objetivos estratégicos institucionales, fortaleciendo su capacidad de respuesta ante los desafíos del entorno.

- **Control presupuestario:** incorpora controles sistemáticos de costos y gastos, con un seguimiento mensual de la ejecución presupuestaria y proyecciones de cierre. Este mecanismo facilita la gestión, análisis y control presupuestario desglosado por unidades, y permite la adopción de medidas necesarias ante cambios en el entorno, asegurando la prioridad del proceso de enseñanza-aprendizaje. El rector y el vicerrector económico presentan mensualmente informes y reportes al Directorio.

Estos mecanismos reflejan el compromiso del CFT INACAP con la administración eficiente de sus recursos, fundamentales para el despliegue de las funciones misionales, el logro de la misión y excelencia del proyecto institucional.

### Situación financiera y patrimonial

El CFT INACAP asegura el desarrollo sostenible y viable de su proyecto educativo a largo plazo, reinvertiendo los excedentes financieros de acuerdo con sus objetivos institucionales y planes estratégicos. La efectividad de estos mecanismos para garantizar la sostenibilidad a largo plazo se evidencia en los indicadores de solvencia y liquidez (*Tabla 26*). Como se observa en las cifras de dicha Tabla, el CFT INACAP demostró una posición financiera robusta entre 2018 y 2023, evidenciada por indicadores clave de su salud financiera. El análisis de la razón de endeudamiento revela una disminución desde 0,3 en 2018 a 0,2 en los años subsiguientes, reflejando una gestión prudente de la deuda y una estructura de capital sólida que minimiza la vulnerabilidad financiera institucional. La razón de liquidez mostró una capacidad institucional destacada para cubrir sus obligaciones a corto plazo, con valores que oscilan favorablemente por encima del umbral de 1, alcanzando un máximo de 6.0. Estas cifras subrayan la capacidad de CFT INACAP para gestionar sus activos circulantes de manera eficiente frente a sus pasivos circulantes, asegurando liquidez y estabilidad financiera en el tiempo.

**Tabla 26. Indicadores de liquidez en Estados Financieros Auditados<sup>59</sup>**

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Razón endeudamiento (Deuda Corto y Largo Plazo) / Patrimonio)	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Razón de liquidez (Activo circulante / Pasivo circulante)	2,0	5,2	4,1	5,8	6,0	5,1

Fuente: Vicerrectoría Económica, agosto 2024.

Basado en el análisis de los estados de resultados 2022 y 2023 del CFT INACAP y los parámetros utilizados en el estudio de Salud Financiera de la Superintendencia de Educación Superior (SES) publicado en 2023, la institución se ubica en el grupo CNR-III. Este grupo se caracteriza por tener un perfil financiero no riesgoso, conformado por instituciones con alto margen operacional y activos fijos que superan el promedio del sistema. El CFT INACAP sobresale en dicho grupo por mantener un bajo nivel de apalancamiento, lo que refuerza su perfil como una institución con bajo riesgo financiero. Adicionalmente, la institución dispone de una política de crédito y cobranza y el nivel de morosidad se ha mantenido en torno al 3% en los últimos siete años con una leve tendencia a la baja. La principal fuente de ingresos del CFT INACAP proviene de las transferencias asociadas a los estudiantes con beneficio de gratuidad. Por ello, la institución incluye en sus proyecciones de largo plazo posibles variaciones que puedan impactar su situación financiera, desarrollando planes de mitigación para asegurar la disponibilidad de recursos ante cualquier eventualidad<sup>60</sup>.

En conjunto, los indicadores y antecedentes presentados destacan una gestión financiera efectiva y con sostenibilidad económica, posicionándolo como una institución financiera saludable y resiliente.

#### Presupuesto para el PE 2020-2025

El CFT INACAP ha destinado anualmente recursos específicos y exclusivos para al diseño e implementación de las iniciativas asociadas a cada Eje de su Plan de Desarrollo Estratégico (*Tabla 27*). Desde el segundo semestre del 2021, a través del Comité de Gestión de Proyectos y la nueva Gerencia de Planificación y Control de Gestión, se realiza un control periódico tanto del avance de las iniciativas como de la ejecución presupuestaria de cada una de ellas.

Además, a través del Comité de Gestión de Proyectos se priorizan las diferentes iniciativas y se asignan los recursos financieros de acuerdo con esta priorización. De esta manera el CFT INACAP ha logrado disponer de los recursos necesarios e implementar la gran mayoría de las iniciativas asociadas al PE 2020-2025 con éxito y logrando el resultado esperado.

<sup>59</sup> Razón endeudamiento (Total pasivo corriente + Total pasivo no corriente) /Total patrimonio neto. Razón Liquidez - Total activo corriente / Total pasivo corriente.

<sup>60</sup> Los detalles de las proyecciones pueden ser revisados durante la visita de evaluación externa.

**Tabla 27. Recursos asignados por eje estratégico (MM\$)<sup>61</sup>**

Eje Estratégico	2020	2021	2022	2023	2024
Modelo Educativo	1.337	1.173	438	728	529
Oferta Formativa	-	-	-	170	78
Estudiantes y Egresados	-	427	146	160	499
Educación Continua	49	436	117	17	211
Gestión y Generación de Recursos	-	438	-	-	50
Organización y Cultura	44	314	346	-	62
Vinculación con el Medio	-	160	300	295	224
Proyectos Transversales	-	25	127	-	-
<b>Total</b>	<b>1.430</b>	<b>2.973</b>	<b>1.474</b>	<b>1.370</b>	<b>1.653</b>

Fuente: Gerencia de Planificación y Control de Gestión, noviembre 2024.

### Infraestructura y recursos de aprendizaje

La institución se destaca por contar con infraestructura propia y de nivel alto, que permite proveer el servicio educativo a los estudiantes y la comunidad de manera equivalente en todas sus sedes. Entre 2019 y 2023 se observa un incremento en el total general de metros cuadrados disponibles, que suben de 302.169 m<sup>2</sup> a 401.820 m<sup>2</sup>. Este aumento refleja una expansión sostenida de las instalaciones de la institución. En términos de la densidad de uso del espacio, medido como metros cuadrados por estudiante en el turno con mayor afluencia, se observa un crecimiento en la mayoría de las sedes. Por ejemplo, en la sede de Santiago-Sur, los metros cuadrados por estudiante aumentaron de 45,8 m<sup>2</sup> en 2019 a 58,1 m<sup>2</sup> en 2023. Esta tendencia es consistente en otras sedes grandes como Antofagasta y Concepción, lo que muestra el compromiso institucional con la mejora de las instalaciones y la comodidad de los estudiantes<sup>62</sup>. En promedio, el CFT INACAP dispone de 11,8 m<sup>2</sup> por estudiante considerando todas sus sedes.

En conjunto, las cifras comentadas reflejan el esfuerzo del CFT INACAP para mejorar sus instalaciones físicas en respuesta al crecimiento de la matrícula y a las necesidades cambiantes de sus estudiantes, garantizando que los recursos de aprendizaje estén disponibles para el desarrollo de las actividades académicas. En 2019, la institución recibió la Medalla AOA al Apoyo Institucional a la Arquitectura, reconocimiento entregado por la Asociación de Oficinas de Arquitectos de Chile (AOA), por el proyecto de renovación de infraestructura ejecutado desde 2000 y que permite contar con sedes amplias y modernas en todas las regiones del país.

La *Tabla 28* proporciona una visión consolidada de la infraestructura total del CFT INACAP. El total de metros cuadrados de terreno asciende a 569.908, mientras que los metros cuadrados construidos suman 401.820. Este amplio espacio permite la ejecución de las actividades académicas y administrativas necesarias para el funcionamiento de la institución.

<sup>61</sup> Algunos Ejes cuentan con iniciativas que están asociadas a mejoras y cambios de la operación que no requieren recursos adicionales. Por ello, algunos de estos no tienen presupuesto asignado en algunos años.

<sup>62</sup> Ver desglose por sede en Ficha Institucional de datos.

Tabla 28. Infraestructura total CFT INACAP

Sede	m <sup>2</sup> Terreno	m <sup>2</sup> Construidos	Nº Salas de clases	m <sup>2</sup> Salas de clases	Nº Laboratorios y Talleres	m <sup>2</sup> Laboratorios y Talleres	m <sup>2</sup> Auditorios	Nº Bibliotecas
Total CFT INACAP	569.908	401.820	1.455	63.693	1.232	69.886	6.840	14.543

Fuente: Dirección de Análisis Institucional, noviembre 2024.

El desglose de las áreas construidas incluye 1.455 salas de clases que ocupan 63.693 m<sup>2</sup>. Además, el CFT INACAP dispone de 1.232 laboratorios y talleres que abarcan un total de 69.886 m<sup>2</sup>, subrayando el énfasis en la formación práctica. Los espacios para auditorios y bibliotecas son considerables, con 6.840 m<sup>2</sup> y 14.543 m<sup>2</sup> respectivamente. Todas las instalaciones cumplen con las normativas vigentes. La accesibilidad universal está implementada en el 100% de estas instalaciones, lo que refleja el compromiso del CFT con el cumplimiento de regulaciones y normativas actuales.

Estas cifras indican un compromiso significativo con la inversión en infraestructura que respalda no solo el proceso formativo, sino también la creación de un entorno de aprendizaje integral que incluye recursos para estudiar y realizar actividades complementarias al proceso formativo.

Las sedes se diseñan, mantienen y construyen con un enfoque en la eficiencia de recursos y energía. Esto incluye orientación de edificios adaptada a la región, uso de celosías y vidrios termo panel para minimizar la exposición solar, instalaciones de bajo consumo hídrico, sistemas de control de demanda eléctrica y climatización zonificada. Además, se incorporan medidas como envolventes continuas de alto rendimiento, sensores de movimiento para iluminación, ventilación pasiva y bombas de calor en sedes del sur, junto con sistemas de respaldo eléctrico para asegurar la continuidad del servicio educativo.

La institución también realiza mantenimiento preventivo de instalaciones y equipos, apoyado por software de control y contratos centralizados. Se establecen y verifican estándares de equipamiento para cada sede mediante auditorías, asegurando la disponibilidad de recursos académicos y tecnológicos necesarios. Recientemente, el CFT INACAP adaptó 85 laboratorios y talleres en 18 sedes, sumando aproximadamente 4.800 m<sup>2</sup> de nueva infraestructura con una inversión de MM\$ 6.000. Adicionalmente, se lleva a cabo un plan de mantenimiento preventivo y correctivo de la infraestructura utilizando el software Fractal, manteniendo las instalaciones en óptimas condiciones. El presupuesto para mantenimientos en los últimos cuatro años ha superado los MM\$2.900, lo que subraya el compromiso del CFT INACAP con la excelencia en su infraestructura y operaciones; esto es respaldado y valorado ampliamente y de manera transversal por las opiniones entregadas en los talleres de autoevaluación.

Entre 2018 y 2024, el CFT INACAP invirtió MM\$ 167.014 en su proyecto educativo, destinando más del 24% de sus ingresos consolidados del período a la habilitación de nuevas sedes, expansión y modernización de espacios académicos, y mejoras en infraestructura tecnológica. Para los próximos años, el CFT INACAP planea asignar un 21% de sus ingresos a inversiones en nuevas tecnologías, actualización de equipamiento académico y creación de nuevos espacios académicos (*Anexo 30*)<sup>63</sup>. Además, dispone de mecanismos que permiten la flexibilidad presupuestaria y la reasignación de recursos para enfrentar contingencias, por ejemplo, en respuesta a los efectos derivados de la

<sup>63</sup> En el Anexo 30 se presenta a modo de ejemplo el proyecto 2024 de habilitación de infraestructura académica del CFT INACAP.

pandemia de COVID-19, se reasignaron recursos para adaptarse y continuar entregando el servicio educativo. En efecto, en 2021, se destinaron fondos para becas de conectividad para estudiantes y docentes (MM\$ 258), nivelaciones académicas (MM\$ 538), y se incrementó los recursos para cubrir el aumento de los costos de materiales e insumos para talleres, con el fin de recuperar prácticas no realizadas durante los períodos de cuarentena (MM\$ 570).

### Recursos de aprendizaje

El CFT INACAP ha establecido un proceso riguroso para definir e implementar los estándares de equipamiento requeridos en cada sede, garantizando así la provisión equivalente de recursos académicos, tecnológicos y de infraestructura. Este cumplimiento se verifica mediante auditorías.

Durante el diseño y actualización de programas formativos, se asegura que los estándares estén integrados desde la fase inicial. Esto facilita que los recursos proyectados se vinculen eficazmente con el proceso formativo y al diseño de asignaturas en etapas posteriores. Al concluir el diseño de programas, se establecen tres estándares principales de recursos de aprendizaje: Equipamiento, Software y Bibliográfico, todos registrados en el Sistema Integrado de Gestión Académica (SIGA) para acceso transversal.

Para mantener y disponer adecuadamente de estos recursos, la institución cuenta con varios documentos normativos:

- **Instructivo de Definición y Actualización de Estándares de Equipamiento:** norma la provisión y actualización periódica del equipamiento necesario, gestionando excepciones durante el proceso de compra.
- **Procedimiento de Gestión de Recursos de Aprendizaje:** asegura la disponibilidad y calidad de los recursos, recogiendo aprendizajes del proceso para mejorar la definición, necesidad y evaluación de estos recursos en todas las sedes.
- **Proyectos de Inversión en Sede:** facilita una distribución equitativa de recursos de inversión, basada en información estandarizada para evaluar proyectos y asegurar el cumplimiento de estándares en todas las sedes y jornadas.

La institución también implementa mantenimiento preventivo y correctivo del equipamiento conforme al procedimiento establecido, garantizando su funcionamiento óptimo. En este sentido, como parte de la mejora continua, el CFT INACAP conformó la Mesa de Recursos de Aprendizaje para gestionar y asegurar la adecuación de los recursos de aprendizaje, especialmente el equipamiento, fortaleciendo el cumplimiento de los estándares.

El CFT INACAP ha destinado recursos significativos para la renovación y actualización de equipamiento académico y recursos bibliográficos (*Tabla 29*), con una inversión de MM\$11.672 en los últimos seis años, demostrando un compromiso la excelencia académica.

**Tabla 29. Evolución inversión en equipamiento académico y recursos bibliográficos (M\$)**

Ítem	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
Equipamiento Académico	3.546.757	1.153.896	1.193.160	625.511	2.007.000	2.906.000	11.432.324
Recursos Bibliográficos	79.880	67.317	32.119	35	43.472	16.394	239.217
<b>Total</b>	<b>3.626.637</b>	<b>1.221.213</b>	<b>1.225.279</b>	<b>625.546</b>	<b>2.050.472</b>	<b>2.922.394</b>	<b>11.671.541</b>

Fuente: Vicerrectoría Económica, noviembre 2024.

El CFT INACAP, alineado con su Modelo Educativo y la implementación de las TFL, ha invertido una

cantidad importante de recursos en la actualización y transformación de su oferta académica. Desde 2021, se ha invertido un total de MM\$4.959 en la implementación de 21 programas nuevos, incluyendo infraestructura, equipamiento y diseño. Adicionalmente, para la mejora o reposición de programas, se han destinado MM\$445 en 11 programas, reflejando el compromiso continuo con la mejora y actualización de su oferta educativa, lo cual es reconocido principalmente por los estudiantes y docentes a través de las opiniones señaladas en los talleres de autoevaluación, beneficiarios directos de estas inversiones.

El CFT INACAP cuenta con mecanismos para asegurar que cada sede disponga de los recursos de aprendizaje necesarios, proporcionando las condiciones adecuadas para desarrollar actividades teóricas y prácticas, tributando con ello al logro de las competencias definidas en los perfiles de egreso. Estos recursos son de tipo bibliográficos, digitales, licencias y software, y equipamiento. Por medio del Procedimiento de Gestión de Recursos de Aprendizaje<sup>64</sup> (Anexo 31), se establecen los lineamientos para asegurar la pertinencia, calidad y disponibilidad de los recursos. Durante el diseño y actualización de programas formativos, se asegura que los estándares estén integrados desde la fase inicial, lo cual facilita que los recursos proyectados se vinculen eficazmente con el proceso formativo y al diseño de asignaturas en etapas posteriores. Al concluir el diseño de programas, se establecen **tres estándares principales de recursos de aprendizaje: Equipamiento, Software y Bibliográfico**, todos registrados en el Sistema Integrado de Gestión Académica (SIGA) para acceso transversal. De igual forma se realiza mantenimiento preventivo y correctivo del equipamiento conforme al procedimiento establecido, garantizando su funcionamiento óptimo.

Como parte de la mejora continua, en congruencia con el PE 2020-2025, el CFT INACAP conformó la **mesa de Recursos de Aprendizaje**, que tiene como función gestionar y asegurar la correcta definición y adecuación de los recursos de aprendizaje, especialmente el equipamiento, fortaleciendo el cumplimiento de los estándares. La Mesa opera bajo un reglamento que establece su gobernanza y funcionamiento, sus integrantes son: vicerrector académico, representado por la directora sectorial de Energía y Sostenibilidad, el director de Recursos y Tecnologías de Aprendizaje, el gerente de Planificación y Control de Gestión, la gerenta de Compras Corporativas, el director de Operaciones, el gerente de Desarrollo Inmobiliario e Infraestructura y el subgerente de Ingeniería y Telecomunicaciones. Asimismo, se invita a participantes adicionales según las necesidades de cada sesión, su funcionamiento es semanal y cada sesión queda documentada mediante actas que registran los acuerdos, decisiones y temas tratados. Sus principales funciones son:

- Validar la factibilidad técnica-económica de estándares para nuevos productos académicos.
- Analizar y proponer adecuaciones o mejoras en estándares existentes.
- Optimizar procesos asociados a definición, implementación, reposición y uso de recursos de aprendizaje.
- Asegurar la articulación de procesos asociados.
- Mantener actualizados los estándares y procesos definidos por la Mesa.

---

<sup>64</sup> Se complementa con otros documentos: 1) Instructivo de Definición y Actualización de Estándares de Equipamiento: norma la provisión y actualización periódica del equipamiento necesario, gestionando excepciones durante el proceso de compra. 2) Procedimiento de Gestión de Recursos de Aprendizaje: asegura la disponibilidad y calidad de los recursos, recogiendo aprendizajes del proceso para mejorar la definición, necesidad y evaluación de estos recursos en todas las sedes. 3) Proyectos de Inversión en Sede: facilita una distribución equitativa de recursos de inversión, basada en información estandarizada para evaluar proyectos y asegurar el cumplimiento de estándares en todas las sedes y jornadas.

En los últimos años, se han logrado importantes avances en la gestión del equipamiento a través de un enfoque integral que abarca todas las etapas del ciclo de vida de los recursos. Durante el diseño y actualización de los programas formativos, la Mesa valida la factibilidad de implementación, iterando el proceso de definición de estándares junto a los directores de área y la implementación de éstos con la VRE y la VNS. Este trabajo colaborativo permite identificar las mejores alternativas, promoviendo la incorporación de tecnologías innovadoras, como simuladores, que optimizan los recursos y aseguran un aprendizaje efectivo, alineado con las demandas de la industria. Igualmente, la Mesa coordina centralmente las necesidades de inversión anual en equipamiento, trabajando de manera articulada con las sedes. Este modelo permite gestionar un presupuesto flexible, que se adapta a las necesidades emergentes de las sedes. Por ejemplo, cuando un equipo presenta fallas o requiere reposición, la sede correspondiente realiza una solicitud, la cual es gestionada para asegurar la continuidad de los procesos formativos.

En la **Tabla 30** a continuación se presentan los montos de inversión en equipamiento de los últimos años (2018–2024), reflejando el compromiso de la institución con la mejora continua y la sostenibilidad de los recursos de aprendizaje. Estas inversiones están destinadas a la adquisición de equipamiento para nuevos programas de estudio o programas actualizados, la cobertura de brechas de equipamiento en las sedes, la reposición de equipos y el escalamiento de capacidades.

**Tabla 30. Inversiones en Recursos de Aprendizaje (MM\$)**

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Equipamiento Académico	2.132	1.698	905	1.181	2.977	3.560	4.406

Fuente: Gerencia de Planificación y Control de Gestión, noviembre 2024.

Respecto a los recursos bibliográficos, se destaca el Sistema de Gestión de Bibliotecas ALMA, plataforma de servicios bibliotecarios alojada en la nube que centraliza la gestión de recursos bibliográficos impresos, electrónicos y digitales en una sola interfaz. Esta plataforma ha permitido consolidar y administrar de manera integrada las colecciones de las 28 bibliotecas de Sede. La red de bibliotecas cuenta con más de **8.728.465 recursos digitales**, incluyendo más de **330 mil recursos multimedia y audiovisuales** (equivalente a cerca de 30 recursos por sección) y más de **400 mil recursos físicos**. Respecto a los recursos digitales, se han desarrollado diversos entornos virtuales similares al mundo laboral y productivo. Estos entornos fomentan el aprendizaje y la motivación sin perder el vínculo con la industria y el aprendizaje práctico, entre los que destacan: Metaversos, Centros de Entrenamiento Virtual y Visitas Virtuales. Todos estos recursos están disponibles a través del Ambiente Aprendizaje INACAP (AAI), la aplicación del estudiante y el portal de bibliotecas. Por otra parte, la plataforma ha sido una herramienta fundamental para promover y fortalecer la equivalencia en la implementación de los programas formativos, lo cual se profundiza en el Criterio 11.

Para seguir optimizando la gestión de los recursos de aprendizaje, se desarrollará un sistema que facilite el seguimiento tanto del equipamiento como de otros materiales educativos, fomentando una coordinación más efectiva entre el nivel central y las sedes.

### Recursos tecnológicos

La institución cuenta con sistemas de tecnologías de información y comunicaciones que permiten responder eficazmente a las necesidades de desarrollo, rendimiento y disponibilidad, tanto en las sedes como en la Sede Central, asegurando un soporte adecuado para sus operaciones. De esta

manera se asegura la continuidad y calidad de los sistemas de información y servicios, lo que facilita y potencia el quehacer académico y administrativo. Para llevar a cabo lo anterior, es función de las personas que integran la Gerencia de Sistemas y Tecnologías, dependiente de la Vicerrectoría Económica, liderar el desarrollo y garantizar el propósito mencionado. El CFT INACAP invierte y destina recursos para el constante desarrollo, actualización, integración y mejora continua de los sistemas tecnológicos que soportan la gestión académica y administrativa, atendiendo a las necesidades y experiencias de los estudiantes, docentes y administrativos. Al respecto, la institución destina anualmente recursos financieros para implementar el Plan Estratégico de Tecnologías 2019-2025 y para generar desarrollos que permitan dar soporte a los requerimientos de los nuevos programas de estudio e incorporen las innovaciones necesarias para el mejoramiento de los procesos institucionales.

### **Principales Sistemas Institucionales**

Dada su amplia cobertura y tamaño, y respondiendo a la demanda de información oportuna y relevante, el CFT INACAP ha implementado un conjunto de herramientas tecnológicas accesibles a través de su portal institucional ([www.inacap.cl](http://www.inacap.cl)). Estas herramientas, basadas completamente en tecnologías web, incluyen la Intranet académica y administrativa, el Sistema Integrado de Gestión Académica (SIGA) que facilita procesos académicos, MS SharePoint, MS Teams, INACAPmail y Office 365, un ERP para procesos contables y el EPM (Enterprise Performance Management) para la gestión presupuestaria descentralizada o centralizada, además de la plataforma ALMA para gestión bibliotecaria.

Entre las tecnologías específicas de apoyo al proceso enseñanza-aprendizaje se destaca el Ambiente Móvil Docente (AMD), una aplicación para tablets que asiste a los docentes en el aula proporcionando información del curso, gestión de tutorías, registro de asistencia y notas, revisión de planes de clase, y acceso a recursos como InacapMail y MS Teams. Asimismo, el Ambiente de Aprendizaje INACAP (AAI), basado en el LMS Moodle, apoya la distribución de materiales educativos digitales, la integración de contenido relevante, y el seguimiento y evaluación del progreso estudiantil.

Para facilitar el acceso a estas tecnologías, el CFT INACAP dispone de equipos computacionales en laboratorios, bibliotecas, salas de profesores y oficinas en todas sus sedes. Entre 2019 y 2024, se han mantenido más de 13.500 equipos, con una renovación anual según un estándar que contempla el reemplazo de equipos mayores de 7 años o tecnológicamente obsoletos. Esta infraestructura incluye 8.872 equipos para estudiantes, 3.147 para administrativos, 228 en salas de profesores y 1.289 en bibliotecas, garantizando así recursos tecnológicos suficientes para apoyar eficazmente el Modelo Educativo. Para continuar este fortalecimiento, resulta clave destinar mayores recursos económicos no solo al mantenimiento y actualización de esta infraestructura, sino también a iniciativas específicas que refuercen el trabajo de los docentes, especialmente en la atención a estudiantes con necesidades educativas y neurodivergentes. Esto incluye la inversión en su capacitación, en herramientas pedagógicas especializadas y en tecnologías de apoyo, garantizando una cobertura inclusiva que amplíe el alcance y efectividad del Modelo Educativo en todos los contextos.

El CFT INACAP cuenta con una de las plataformas tecnológicas de información y comunicación más modernas del país, de mayor tamaño y en constante actualización<sup>65</sup>.

---

<sup>65</sup> Ver Anexo 28.

### Clases apoyadas por la tecnología

El CFT INACAP promueve que todos los recursos de aprendizaje de carácter digital estén vinculados al Ambiente de Aprendizaje Virtual, de manera que el estudiante del CFT INACAP encuentre en esta plataforma todo lo necesario para aprender donde se encuentre.<sup>66</sup> En esta línea, se ha avanzado concretamente en integrar al ambiente de aprendizaje, otras tecnologías más innovadoras que permitan que el estudiante se enfrente a entornos cercanos al mundo laboral y productivo de manera virtual combinando la realidad física y virtual mediante tecnologías como la realidad virtual y aumentada, creando entornos inmersivos y multiusuario que son enriquecidos por simuladores que imitan la realidad, fomentando el aprendizaje y la motivación, sin perder el vínculo con la industria y el enfoque pedagógico del Aprender Haciendo. En estas tecnologías innovadoras se destacan desarrollos en recursos de aprendizaje digitales, bibliográfica académica y recreativa digital, y recursos multimedia y recursos audiovisuales.

Para la modalidad online, como se señaló en el Criterio 2, CFT INACAP ha establecido un acuerdo de servicios con eClass<sup>67</sup>, que proporciona la plataforma tecnológica para el desarrollo de la formación online, encargándose del mantenimiento, funcionamiento, operatividad y soporte de las plataformas. Ambas instituciones propician la integración de sistemas, asegurando la calidad de servicio y funcionamiento para los estudiantes de esta modalidad. La plataforma incluye validación de identidad, herramientas de seguimiento, y sistemas para clases en tiempo real. La plataforma eClass garantiza el acceso a información académica y reportes de gestión docente, además de proporcionar soporte tecnológico y cumplir con los niveles de servicio acordados (SLA), incluidos los de seguridad de la información.

### Seguridad y continuidad del servicio

El CFT INACAP ha establecido un marco normativo alineado con las mejores prácticas internacionales de seguridad de la información, específicamente la norma ISO/IEC 27001:2013. El cual facilita el cumplimiento de diversos objetivos organizacionales, como la seguridad en la gestión de personas, la administración de activos de la información y la implementación de controles de acceso efectivos. La Política de Seguridad de la Información y sus procedimientos<sup>68</sup> se adhieren a normas nacionales e internacionales, incluyendo ISO 27002 para la implementación de controles, ISO 27032 para ciberseguridad, ISO 31000 para la gestión de riesgos, el COBIT 2019 para el gobierno y gestión de TI, y la Evaluación CMMI N3, vigente hasta el 30 de agosto de 2025. Además, el CFT INACAP está ejecutando un plan de trabajo para adaptarse a la nueva legislación sobre Protección de Datos Personales y Ciberseguridad. La institución ha invertido significativamente cada año en mantener y desarrollar su Ecosistema Tecnológico, apoyar la operación académica y cumplir con los requisitos del Modelo Educativo, especialmente en lo que respecta al equipamiento computacional de uso académico. La institución se mantiene en constante búsqueda de nuevas tecnologías que mejoren sus servicios educativos y la satisfacción de los usuarios, lo cual se refleja en un aumento importante en el gasto e inversión acumulada desde 2018 a 2024, ascendiendo a MM\$2.260.

<sup>66</sup> La modalidad online del CFT INACAP está circunscrita a una sola carrera en 2024, lo que representa por ahora una proporción acotada en comparación con la oferta formativa de la institución.

<sup>67</sup> Ver Anexo 9 Informe CNA Programa Administración modalidad online. 2024-06-06

<sup>68</sup> Procedimientos de Gestión de Incidentes y Vulnerabilidades; Gestión de Riesgos TI; Procedimiento de Respaldo de Información; Instructivo de Administración de Cuentas de Acceso; Estándar de Desarrollo Seguro de Aplicaciones.

## Satisfacción estudiantil

El CFT INACAP considera los diferentes requerimientos asociados a la satisfacción estudiantil y asigna recursos anualmente, a través de la Vicerrectoría del Estudiante o de manera local. Los resultados de satisfacción general han subido cinco puntos porcentuales entre 2018 y 2024 (*Tabla 31*).

**Tabla 31. Evolución de los resultados de satisfacción de los estudiantes**

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Satisfacción General	72%	75%	-	-	70%	74%	77%
Clases	70%	74%	-	-	65%	71%	78%
Asuntos Estudiantiles			40%	55%	62%	73%	77%
Laboratorios/Talleres	65%	69%	-	-	67%	73%	77%

Fuente: Dirección Nacional del Estudiante, octubre 2024.

Para monitorear de forma más efectiva la satisfacción estudiantil, la Encuesta de Satisfacción Anual ha ajustado su contenido y preguntas, incluyendo nuevas dimensiones como la "Satisfacción con el funcionamiento de Asuntos Estudiantiles". Durante la pandemia (2020-21), el enfoque de la encuesta se orientó hacia la satisfacción con los servicios a distancia y el apoyo institucional, lo que hace que los resultados de esos años no sean comparables con otros períodos para la Satisfacción General. No obstante, se observa una tendencia positiva en las dimensiones clave; por ejemplo, la satisfacción con los Laboratorios y Talleres aumentó 12 puntos porcentuales (2018 a 2024).

Como análisis de los planes de acción para 2024 basados en los resultados de la Encuesta de Satisfacción Estudiantil de 2023 reveló que, de las 270 acciones definidas, 97 (36% del total) necesitaban recursos adicionales para su implementación. Todas estas medidas han sido revisadas e incorporadas en los presupuestos anuales de sedes y a nivel central correspondientes. La disponibilidad de recursos para iniciativas generadas como planes a raíz de la encuesta estudiantil asciende a un total de M\$2.701.631 en estos 7 años. Los años 2020 y 2021 los apoyos fueron para temas de conectividad producto de la pandemia. La evolución de los recursos asignados se presenta en la *Tabla 32*.

**Tabla 32. Recursos asignados a planes de acción por encuesta de satisfacción estudiantes (M\$)**

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
541.144	552.877	171.965	283.158	378.670	340.345	433.473

Fuente: Gerencia de Planificación y Control de Gestión, octubre 2024.

La principal ejecución de estos recursos se enmarca en:

- **Desarrollo estudiantil** con actividades sello, semanas de bienvenida, deportes, extracurriculares, entre otras.
- **Bienestar estudiantil** con apoyos psicológicos, actividades bienestar y salud mental, vida saludable y prevención.
- **Operación** con el desarrollo de actividades, operación del director de Asuntos Estudiantiles (DAE), voluntariados, ferias, entre otros.
- **Proyectos estratégicos** con iniciativas orientada a la diversidad e inclusión con espacios de contención, bienestar estudiantil con atención y derivación psicológica, centro único de atención para generar un solo canal resolución de dudas y/o problemas, desarrollo estudiantil con elaboración de programas, iniciativas y experiencias complementarias a los

programas académicos.

La Vicerrectoría del Estudiante estableció el Procedimiento Gestión del Buzón de Sugerencias y Resultados de Satisfacción Estudiantil, que considera la atención de reclamos, sugerencias, felicitaciones y la gestión para abordar acciones de mejora a partir de los resultados de Satisfacción Estudiantil que se obtienen a través de la encuesta anual. Durante la pandemia, se implementó también la Encuesta de Satisfacción Estudiantil bajo el contexto COVID-19 en 2020 y 2021, cuyos resultados están disponibles en la plataforma MS Power BI y pueden ser filtrados por sede, jornada y área de estudio para análisis y toma de decisiones.

Además, ha implementado en las 28 sedes el Centro de Atención y Servicio al Estudiante, que tiene por objetivo facilitar el proceso de levantamiento de consultas y/o requerimientos a Estudiantes, Titulados y otras partes interesadas en INACAP, mediante un canal digital que permita mejorar su experiencia y adaptando a la institución a las necesidades e intereses de sus Estudiantes.

### **Reflexiones respecto de la gestión de recursos**

La institución muestra la capacidad para gestionar sus recursos económicos y garantizar su funcionamiento actual y su proyección futura. Además, se destaca por su habilidad para adaptarse eficazmente a las necesidades cambiantes y enfrentar contingencias, asegurando así su viabilidad a largo plazo. El CFT INACAP implementa un marco sólido de políticas y procedimientos que aseguran la disponibilidad y la gestión eficaz de los recursos. Mediante comités y mecanismos formales de control, como el Comité de Coordinación Estratégica y el Comité de Gestión de Proyectos, se mantiene un enfoque sistemático y riguroso para alinear todos los proyectos y operaciones con el PE 2020-2025.

Asimismo, la planificación y proyecciones a largo plazo del CFT INACAP toman en cuenta variaciones potenciales en el entorno educativo y económico, lo que demuestra una capacidad notable para adaptarse y mantener su sostenibilidad financiera. La institución realiza inversiones y gestiona sus recursos de manera que impactan directamente en el desarrollo de planificación estratégica, reflejando un compromiso con la mejora continua de la calidad educativa y los servicios ofrecidos. El CFT INACAP mantiene un patrimonio total de MM\$ 221.632 y un resultado del ejercicio anual de MM\$ 17.973 (*Anexo 32*), para 2023, demostrando que la institución tiene una posición financiera estable, que le permite cubrir sus obligaciones y reinvertir en el cumplimiento de su misión. La implementación responsable y planificada de estos lineamientos posiciona a la institución en el nivel 3, reflejado claramente en la satisfacción y confianza demostrada por sus estudiantes, además de contar con instalaciones sostenibles, dotadas de tecnología avanzada, talleres y laboratorios especializados, aseguran una experiencia educativa satisfactoria y equivalente para sus estudiantes y la comunidad educativa en todas las sedes, jornadas y modalidades. Para potenciar aún más esta excelencia, es fundamental mejorar la sistematización de los registros de estos recursos y apoyar a los docentes con herramientas, capacitación y recursos específicos que les permitan atender eficazmente a estudiantes que requieren inclusión, reforzando el compromiso institucional con una educación accesible y equitativa.

### **Fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora**

Las fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora identificadas por el CFT INACAP se presentan a continuación:

Criterio	Gestión de Recursos
Fortaleza	El CFT INACAP se distingue por su sólido marco de políticas, procedimientos y modelo de gobernanza en la gestión económica y financiera, lo que garantiza el uso eficiente y efectivo de los recursos, asegurando así la disponibilidad continua de los medios necesarios para ofrecer un servicio educativo de alta calidad y la ejecución integral de todas sus funciones. La robustez de este modelo contribuye a la sostenibilidad económico-financiera a largo plazo, facilita el desarrollo de su proyecto educativo y fortalece su capacidad para adaptarse a cambios en el entorno y gestionar contingencias de manera efectiva.
Fortaleza	El CFT INACAP destaca por su infraestructura educativa y equipamiento de vanguardia, que asegura el cumplimiento de su Modelo Educativo. La infraestructura sostenible y moderna, equipada con tecnología avanzada, talleres y laboratorios especializados, garantiza una experiencia educativa significativa y equivalente en todas sus sedes, jornadas y modalidades.
Oportunidad de Mejora	Para continuar fortaleciendo la gestión de los recursos de aprendizaje, se avanzará en un sistema que integre el seguimiento de la gestión del equipamiento y otros recursos de aprendizaje, potenciando el trabajo articulado a nivel central y de sedes.
Oportunidad de mejora	Proporcionar más apoyos a los docentes en su trabajo con los estudiantes con necesidades educativas y neurodivergentes.

### Posicionamiento del criterio evaluado

Sobre la base de los antecedentes presentados y analizados en este criterio y los requisitos estipulados en los criterios y estándares de calidad de la CNA-Chile, el CFT INACAP concluye que el Criterio 8 se posiciona en el nivel 3:

		X
NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3

### Criterio 9. Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión

A lo largo de su historia y desde hace muchos años, el CFT INACAP se ha comprometido con brindar un entorno educativo inclusivo que valora la diversidad y promueve la equidad de género y la inclusión. Este compromiso va más allá del cumplimiento de normativas, incluyendo políticas integrales, directrices proactivas y estrategias que mejoran continuamente la calidad de vida y convivencia de todos los integrantes de la comunidad educativa, tanto a nivel laboral como estudiantil. La institución ha implementado políticas y desarrollado programas e iniciativas que integran la equidad de género, diversidad e inclusión, estableciendo un marco sólido para una cultura de respeto y apoyo mutuo. Estas políticas buscan proveer igualdad de oportunidades y dignidad para todos los integrantes, asegurando un acceso equitativo al aprendizaje y el desarrollo.

Los esfuerzos están organizados entorno a ejes estratégicos que abarcan desde la integración de la perspectiva de género y la inclusión en el currículo y la formación docente hasta la promoción de la igualdad de género, junto con el desarrollo de sistemas de gestión para evaluar y mejorar estos esfuerzos. Además, se han formado instancias participativas como el Comité de Diversidad e Inclusión para articular y supervisar la implementación de estas políticas mediante un enfoque colaborativo y transversal.

### Lineamientos Institucionales

La misión institucional es “**formar con excelencia y compromiso personas íntegras que transforman**

el mundo”, por ello, **promueve de la cultura del respeto, específicamente hacia la diversidad y una sana convivencia**. En este contexto, el CFT INACAP se ha caracterizado por integrar tempranamente, en muchos casos antes de ser exigibles por Ley, programas académicos, y estrategias cuyas actividades promueven la convivencia respetuosa y la equidad de género, implementando asignaturas transversales y obligatorias junto con iniciativas como clubes de delegados estudiantiles, programas de liderazgo, y formación de los estudiantes y colaboradores en ética. Estas actividades son cruciales para entregar un proceso formativo que incorpora estos valores fundamentales en el desarrollo de los estudiantes como personas y especialistas en los contenidos técnicos de su programa de estudio.

Esta orientación hacia la inclusión, diversidad, equidad de género y convivencia es central en los lineamientos institucionales, que establecen un marco para el desarrollo integral de su comunidad educativa, fomentando el respeto por las diferencias y la igualdad de oportunidades. El fortalecimiento de este entorno se apoya en políticas claras, programas e iniciativas concretas que han sido documentadas en un robusto cuerpo normativo desde el proceso de acreditación anterior.

Entre las políticas principales del CFT INACAP (*Anexo 33*)<sup>69</sup>, se incluyen:

1. **Código de Ética:** como parte de sus principios éticos en el marco de las relaciones con la comunidad educativa, con los colaboradores y partes interesadas, la institución declara su compromiso con la diversidad, la equidad de género y la inclusión. El Código de Ética es parte del Modelo de Ética y Cumplimiento del CFT INACAP y guía el quehacer de todos los colaboradores en todos los ámbitos de sus acciones.
2. **Política de diversidad e inclusión (2022):** promueve una cultura inclusiva enfocada en la participación y desarrollo de personas en situación de discapacidad. Fue actualizada en 2024 para fortalecer la gestión de la diversidad e inclusión.
3. **Política integral de prevención y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género (2022)**<sup>70</sup>: contiene un **modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas**, desarrollada en el marco de la Ley 21.369 y aplicada a toda la comunidad, busca prevenir, investigar, sancionar y erradicar aquellas conductas para establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, basado en una cultura del respeto y la sana convivencia.
4. **Protocolo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y discriminación de género (2022):** también desarrollado en el marco de la Ley 21.369 y actualizado el 2024, contiene procedimientos especiales para la denuncia e investigación de esas conductas, a través de una unidad especializada en estas materias, independiente e imparcial, en el marco de un debido

---

<sup>69</sup> Además, en concordancia con las políticas, se actualizaron los reglamentos e instructivos correspondientes: Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (2024), que incluye capítulos específicos sobre la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad y normas contra la violencia de género y acoso sexual; Instructivo de nombre social (2018, actualizado en 2024), que amplió el reconocimiento del nombre social a los colaboradores y el Reglamento Académico (2023), que incorpora un título sobre diversidad, género e inclusión y aborda las directrices sobre los ajustes razonables, entre otros. Sumado a lo anterior, se elaboraron manuales entre los que se destacan: el manual de apoyo para la implementación de ajustes razonables (2023), que define el proceso para diseñar e implementar los ajustes razonables para estudiantes con discapacidad y el manual para procesos de recursos humanos inclusivos (2024), que asegura la inclusión en la gestión de personas durante el ciclo de vida de los colaboradores.

<sup>70</sup> Durante el primer semestre del 2024, el Protocolo de Investigación (derivado de esta Política) se ajustó de acuerdo con las disposiciones de la SES.

proceso.

5. **Política de relacionamiento y experiencia del estudiante (2022):** actualizada en 2024, define la participación estudiantil y el desarrollo de competencias bajo una perspectiva integral de diversidad, inclusión, equidad de género y convivencia.
6. **Política de equidad de género (2024):** establece la igualdad de oportunidades entre las personas, con una perspectiva tanto académica como organizacional.

Estas políticas y documentos relacionados se orientan a establecer un entorno formativo y laboral inclusivo, alineado con la misión, los valores y propósitos institucionales, al mismo tiempo que dan cumplimiento al marco legal y normativo aplicable.

### Convivencia

Las orientaciones y directrices contenidas en el Código de Ética, en el Reglamento Académico, la Política de Relacionamiento y Experiencia Estudiantil, el Reglamento Docente, y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad<sup>71</sup>, han sido una constante en la institución para establecer normas claras sobre el comportamiento, los deberes y los derechos para estudiantes, docentes y administrativos. Estas normativas son esenciales para fomentar una calidad alta de vida en la comunidad educativa, alineadas con la misión institucional. En particular, la línea de vida estudiantil proporciona lineamientos para que los estudiantes participen activamente en organizaciones estudiantiles, promoviendo una convivencia respetuosa y tolerante en consonancia con los principios institucionales y el ordenamiento jurídico. Esto contribuye de manera significativa a su formación integral, refuerza el compromiso institucional con el proceso formativo y promueve el sentido de pertenencia a la institución. Estas organizaciones estudiantiles incluyen los clubes estudiantiles e instancias de representación estudiantil -delegados estudiantiles, Consejos de delegados estudiantiles y Centros de estudiantes- (descritos en Criterio 3 de este informe), son fundamentales para crear un ambiente educativo colaborativo e inclusivo. Estas organizaciones se constituyen voluntariamente y se dedican a fomentar actividades académicas, culturales, deportivas y sociales, entre otras, lo que complementa la sólida formación en ética y convivencia que se integra en el currículo, siendo un aspecto clave del proceso formativo de los estudiantes.

### Trayectoria de la diversidad e inclusión

La trayectoria de diversidad e inclusión en el ámbito institucional representa un compromiso sostenido con la construcción de un entorno educativo equitativo, respetuoso e inclusivo, en el que todos los estudiantes puedan desarrollarse integralmente. Este enfoque, es abordado preliminarmente a través del **Proyecto de Diversidad e Inclusión**, que forma parte del **Eje Estratégico de Estudiantes y Egresados del PE 2020-2025**, y está liderado por la **Vicerrectoría del Estudiante**. La consolidación de esta trayectoria se dio en 2022 con la formalización del **Comité de Diversidad e Inclusión**, descrito más adelante, lo que permitió articular y potenciar las actividades en estos ámbitos. Este recorrido ha estado marcado por hitos significativos que han fortalecido la implementación de acciones específicas orientadas a la diversidad y la inclusión.

<sup>71</sup> Ver Anexo 33.

**Figura 28. Hitos de la trayectoria en diversidad e inclusión**

Fuente: Dirección de Asuntos Regulatorios, noviembre 2024.

Los programas e iniciativas implementadas en el ámbito de las diversidad e inclusión han sido efectivas. Las encuestas de autoevaluación muestran resultados positivos: el 92,4% de los docentes afirman que se promueve un ambiente de respeto por la diversidad e inclusión en sus sedes; el 76,8% de los estudiantes y el 91,7% de los administrativos coinciden en percibir un ambiente respetuoso hacia la diversidad e inclusión. Asimismo, la Encuesta ECO refleja una percepción del 80% por parte de los colaboradores en relación con el ámbito de inclusión y diversidad.

### Gobernanza y plan de trabajo en diversidad e inclusión, equidad de género y convivencia

La **gobernanza** asociada con la gestión en los ámbitos de diversidad e inclusión incluye al Comité de Diversidad e Inclusión, las mesas de trabajo y unidades especializadas. Cada una cuenta con planes de trabajo, resultados y avances que se presentan en las siguientes secciones de este criterio.

#### Comité de Diversidad e Inclusión

El proyecto estratégico de diversidad e inclusión, considerando las directrices contenidas en la normativa interna aplicable y las exigencias normativas correspondientes, contempla un plan de trabajo que se revisa periódicamente y que comenzó en 2021. Dicho plan definió la instauración del Comité de Diversidad e Inclusión (Comité D&I) en 2022, para impulsar la introducción y desarrollo de estas temáticas de manera transversal en la institución. El comité está integrado transversalmente por representantes de distintas áreas, incluyendo la participación en sesiones específicas de otros

colaboradores de la institución según la naturaleza del tema a abordar: Secretaría General (SG), Vicerrectoría Académica (VRA), Vicerrectoría de Personas (VRP), Vicerrectoría del Estudiante (VREST), Vicerrectoría Nacional de Sedes (VNS), Vicerrectoría de Desarrollo Institucional (VRDI) y Dirección de Comunicaciones. El comité sesiona regularmente y las unidades que lo integran abordan áreas de acción diversas (*Tabla 33*).

**Tabla 33. Composición y áreas de acción del comité de diversidad e inclusión**

Vicerrectoría	Dirección	Área de acción
Secretaría General	Unidad de Diversidad, Género e Inclusión	Articular las acciones institucionales de Diversidad, Género, Inclusión y Convivencia, mediante el Comité de D&I. Liderar la implementación de la ley 21.369.
Vicerrectoría del Estudiante	Dirección de Vida Estudiantil	Velar por la experiencia de estudiantes en situación de discapacidad y de minorías, en las diferentes etapas de la trayectoria formativa.
Vicerrectoría de Personas	Dirección de Desarrollo Organizacional	Gestionar el proceso de inclusión laboral de colaboradores con discapacidad dentro de la institución de acuerdo con la normativa vigente.
Vicerrectoría Académica	Dirección de Gestión de Docencia y Aprendizaje	Liderar el proceso de aplicación de ajustes razonables para estudiantes con discapacidad a nivel institucional. Articular la formación docente.
Vicerrectoría Nacional de Sedes	Dirección de Procesos Académicos	Implementar lineamientos centrales, procedimientos y toda normativa asociada, velando por el cumplimiento de los estándares definidos que contribuyan a la inclusión de estudiantes, docentes y administrativos, atendiendo a sus diversas necesidades y particularidades.
Vicerrectoría de Desarrollo Institucional	Subdirección de Mejora Continua	Articulación del aseguramiento de la calidad en los ámbitos de equidad, diversidad, inclusión y convivencia. Implica levantamiento de actividades implementadas a nivel nacional e integración de la estrategia institucional de desarrollo de los ámbitos señalados.
Rectoría	Dirección de Comunicaciones	Comunicar y difundir a las Sedes y sus respectivas audiencias del progreso del plan de trabajo de las diferentes áreas que componen el Comité.

Fuente: Dirección de Asuntos Regulatorios, agosto 2024.

Las temáticas que aborda Comité D&I se gestionan de manera integral y coordinada desde diversas áreas que lo componen, cada una aportando desde su ámbito de responsabilidad. Esto ha permitido promover a lo largo del tiempo y en forma efectiva la inclusión y la diversidad, la equidad de género y la convivencia, estableciendo un enfoque transversal en toda la comunidad educativa.

### Mesas de trabajo

En 2023 se conformó la Mesa de Diversidad e Inclusión y la Mesa de Género, instancias que tienen como finalidad implementar las directrices del Comité D&I, mediante las iniciativas definidas el plan de trabajo anual aprobado por el mismo Comité. Las mesas están conformadas por actores de diferentes estamentos de la comunidad educativa: estudiantes, administrativos y docentes, quienes sesionan cada dos semanas. La inclusión de los representantes que participan en las mesas se realiza mediante un proceso de consulta y validación con los vicerrectores de Sede, en función de los perfiles definidos. El trabajo colaborativo de las mesas permitió alcanzar diversos avances en su primer año de funcionamiento (*Tabla 34*).

**Tabla 34. Avances logrados mesas de diversidad e inclusión y de género**

Área	2022	2023	2024
Comité de Diversidad e Inclusión	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conformación del Comité de Diversidad e Inclusión (D&amp;I)</li> <li>▪ Publicación Política D&amp;I</li> <li>▪ Reglamento del Comité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Instalación de la Mesa de Género y Mesa de Diversidad e Inclusión</li> <li>▪ Publicación de orientaciones de para los ajustes razonables</li> <li>▪ Mejora del proceso de detección y ajustes razonables para estudiantes con discapacidad.</li> <li>▪ Elaboración de directrices para la señalética de baños universales a nivel institucional.</li> <li>▪ Incorporación en el Reglamento Académico de artículos de Diversidad, Inclusión y Género</li> <li>▪ Cambio de nombres de títulos en caso de ser solicitado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Establecimiento de las mesas de trabajo, incorporando a estudiantes</li> <li>▪ Actualización de la Política D&amp;I</li> <li>▪ Elaboración y validación de la Política de Equidad de Género</li> <li>▪ Diseño y despliegue de la campaña del respeto.</li> <li>▪ Elaboración e inicio de implementación de la estrategia de diversidad, inclusión, equidad de género y convivencia 2024-2030.</li> </ul>

Fuente: Dirección de Asuntos Regulatorios, agosto 2024.

Durante el período 2018-2024, el trabajo colaborativo entre la SG, VREST, VRP y VNS en materia de convivencia, equidad, diversidad e inclusión confluieron en los avances significativos en estas materias, vistos en tabla precedente.

### Unidades de trabajo

A fin de conseguir avances concretos en convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión, proveer instancias de apoyo para el despliegue del proyecto estratégico y dar respuesta a los requerimientos normativos, la institución conformó las unidades de Diversidad, Género e Inclusión y de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

#### Unidad de Diversidad, Género e Inclusión

Se trata de una unidad independiente y conformada por especialistas en materias de género y derechos humanos. Depende de la Dirección de Asuntos Regulatorios de la Secretaría General. Es la encargada de liderar la implementación preventiva de los programas e iniciativas en los ámbitos de sensibilización, formación monitoreo, inducción e incorporación curricular. En la elaboración de su plan de trabajo se considera como insumo el proceso de evaluación diagnóstica y de seguimiento, así como las observaciones realizadas por la Superintendencia de Educación Superior en sus procesos de fiscalización en el marco de la Ley 21.369.

#### Unidad de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género

La unidad está integrada por especialistas en Derechos Humanos y Perspectiva de Género, quienes actúan como investigadores independientes e imparciales en denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género, realizadas conforme con la Ley 21.369. Realizan las investigaciones pertinentes, asegurando que estos procesos respeten los principios de proporcionalidad, igualdad, evitando la revictimización secundaria. Desde 2024, la unidad depende de la Dirección de Asuntos Regulatorios, de la Secretaría General, con el objeto de que exista una mejor articulación con las acciones de la unidad de prevención, sin perjuicio de su total independencia. Dispone de un presupuesto exclusivo para garantizar el cumplimiento efectivo de sus funciones y, basado en la experiencia y las auditorías de la Superintendencia de Educación Superior, ha establecido un canal de denuncias estudiantiles asociado a la Ley 21.369, facilitando el acceso y garantizando la confidencialidad y reserva de las denuncias, accesible a través de la web y la intranet estudiantil.

Desde la implementación del protocolo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, junto con la ampliación de los canales de denuncia, se ha registrado un aumento en las denuncias anuales, de 18 a 120. Este incremento se atribuye a una mayor difusión del protocolo y una apertura hacia los estudiantes para reportar casos, predominando las denuncias de acoso sexual. Todas las denuncias se gestionan de manera eficaz conforme al protocolo establecido.

### Plan de trabajo asociado a la implementación de la Ley 21.369

En 2022, la institución inició la ejecución del plan de trabajo para implementar la Ley 21.369, comenzando con un diagnóstico integral<sup>72</sup> que sirvió de base para desarrollar participativamente la **Política Integral contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género**. En 2023, se llevó a cabo el seguimiento del plan de trabajo, evaluando el acercamiento de la comunidad a las conductas mencionadas, la efectividad de los planes, protocolos, y reglamentos, el impacto de las campañas de sensibilización y el análisis de actividades y procesos que podrían propiciar acoso sexual, violencia y discriminación de género. La evaluación inicial y el seguimiento contaron con la participación de representantes de todos los estamentos, utilizando una metodología mixta de recopilación de información que incluyó entrevistas a actores clave, grupos focales y encuestas a la comunidad. La evaluación reveló una **cultura organizacional positiva**, la necesidad de mejorar la comprensión de los conceptos e implicancias asociadas a convivencia, el respeto y la creación de **espacios libres de violencia**, la implementación efectiva de procesos sancionatorios y una preparación proactiva para la aplicación de la Ley 21.369.

El seguimiento realizado en 2023 profundizó en la implementación de la Ley, destacando avances en la inclusión y la diversidad a nivel de convivencia, la variedad de acciones implementadas en estos ámbitos en la institución, el desarrollo inicial de la formación docente para la interacción en el aula, la incorporación curricular de los derechos humanos, una mayor sensibilidad hacia el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y la valoración positiva de las acciones de investigación y sanción. También se reconoció la firma del convenio con la Fundación Honra y la instalación de los baños universales. La implementación de la Ley 21.369 conllevó el desarrollo de un **Modelo Integral de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género**, compuesto de políticas, protocolos, estructura y unidades especializadas, un plan de difusión y de capacitación anual con foco en la prevención, además de otras acciones de mejora continua que se han ido incorporando en base a los diagnósticos realizados, a la experiencia práctica en la aplicación de la norma, y a las recomendaciones de la SES, como se señala más adelante.

Como se muestra en el desarrollo del Criterio 9, el CFT INACAP no solo cumple con las disposiciones de la Ley 21.369, sino que adopta medidas proactivas y adicionales para lograr una comunidad educativa que valora la convivencia, la equidad de género, la diversidad y la inclusión.

### Plan de fiscalización de la SES de la implementación de la Ley 21.369

De la revisión que la SES realizó al Modelo Integral de Prevención, Investigación y Sanción del CFT INACAP, esta concluyó que la institución cumplió con los requerimientos de la ley, sin perjuicio de lo cual, realizó recomendaciones, las que condujeron a incorporar modificaciones como parte de la mejora continua en la **Política integral para la prevención y sanción del acoso sexual, violencia y**

<sup>72</sup> Ver Anexo 15.

discriminación de género, y en el **Protocolo de investigación**<sup>73</sup>.

### Programas que benefician a la comunidad educativa

El CFT INACAP promueve **programas concretos** con foco en la convivencia, la equidad de género, la diversidad e inclusión, con la finalidad de promover y generar oportunidades reales de desarrollo y así contribuir a la transformación cultural aun necesaria en estos ámbitos y a un mejor país. Entre los programas e iniciativas implementadas se destacan el programa Mujeres STEM, el programa de mentorías, la beca parapanamericanos 2024, la beca apoyo técnico y acompañamiento a estudiantes con discapacidad, el programa de bienestar y salud mental para estudiantes y la inclusión de colaboradores y estudiantes.

#### Programa Mujeres STEM

En 2024, se lanzó el Programa Mujeres STEM con el propósito de promover la equidad de género en áreas tradicionalmente masculinizadas, como Tecnología de la Información, Energías Renovables y Eficiencia Energética, Mecánica, Electricidad, Electrónica y Telecomunicaciones, Automatización y Robótica, y Minería. Este programa fomenta la participación de mujeres en la formación y el empleo mediante becas y planes de acompañamiento que apoyan su desarrollo académico y profesional.

Entre las principales iniciativas destacan las Becas 100/100, otorgadas a 100 mujeres participantes de programas como jefas de Hogar y otros impulsados por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, quienes reciben una beca del 100% para la duración total de sus estudios, financiada a través de un convenio con dicho Ministerio. También se implementó la Beca STEM 50%, que cubre el 50% del arancel para mujeres no beneficiarias de gratuidad que se matriculan en carreras técnicas del área STEM. Durante 2024, 91 estudiantes utilizaron la Beca 100/100 y 442 accedieron a la Beca STEM 50%. Cabe destacar que varias beneficiarias de ambas becas accedieron posteriormente al beneficio de gratuidad, por lo que no continuaron utilizando las becas.

Además, más de 500 docentes de áreas típicamente masculinizadas, fueron capacitados en temáticas clave para mejorar la retención y el éxito académico de las estudiantes en STEM, fortaleciendo así el impacto del programa en la formación y empoderamiento de mujeres en estas disciplinas.

#### Programa de Mentorías

Este programa de acompañamiento incluye mentorías en tres fases: vocacional, progresión y empleabilidad. El piloto del programa se implementó a través del Programa de Seguimiento a la Progresión, MIAPA, diseñado para identificar factores de riesgo que afectan la deserción y la titulación oportuna. El piloto de ejecutó en 5 sedes con 20 mentoras certificadas, exalumnas del CFT INACAP, y benefició a 40 estudiantes. Además, se establecieron colaboraciones con la industria para ofrecer pasantías docentes, prácticas, alternancia y programas de inserción laboral directa. Entre las iniciativas se destacan las Mentorías Mujeres Líderes, que involucran a más de 50 integrantes del ecosistema nacional de la industria tecnológica, y colaboraciones con programas de prácticas de IBM y oportunidades laborales con Salfa Flúor, que impactaron a 432 estudiantes STEM.

<sup>73</sup> Ver Anexo 15.

## Beca Parapanamericanos 2024

Como apoyo a los deportistas que representaron a Chile en los Juegos Parapanamericanos 2023, la institución ofreció la Beca Parapanamericanos 2024 a los atletas miembros del Comité Paraolímpico de Chile (COPACHI). Esta beca cubre el 100% del arancel durante toda la duración de la carrera más un semestre adicional de gracia. Hasta la fecha 19 estudiantes del CFT INACAP se han beneficiado de esta beca.

## Beca apoyo técnico y acompañamiento

En 2023, se lanzó el Fondo de Ayudas Técnicas, Tecnologías de Apoyo y Servicios de Apoyo como parte del proyecto estratégico de Diversidad e Inclusión, dirigido a estudiantes con discapacidad. Este fondo, refleja el compromiso institucional con la diversidad y la inclusión, y benefició inicialmente a 72 estudiantes, proporcionando soporte directo para accesibilidad a notebooks, tablets, o servicios de intérprete de lengua de señas chilena. Los beneficiarios deben estar registrados como personas con discapacidad o ser receptores de una pensión de invalidez y pertenecer al 70% más vulnerable de la población. A nivel nacional un equipo técnico con representantes de la Sede Central y de las sedes gestiona la difusión, recepción de postulaciones y asignación de recursos según las Bases de Postulación, en un proceso colaborativo entre la Dirección de vida estudiantil y la Dirección de financiamiento estudiantil. En 2024, este fondo se renombró como Beca de Apoyo Técnico y Acompañamiento, recibiendo 296 postulaciones de las 28 sedes y benefició a 95 estudiantes, triplicando las adjudicaciones desde 2023. Este programa está en plena ejecución y ha registrado un incremento en el número de beneficiarios.

## Programa de bienestar y salud mental

En el semestre primavera de 2020, se lanzó el Programa de Bienestar y Promoción de la Salud Mental, diseñado para atender las necesidades de los estudiantes y fomentar su desarrollo integral. Este programa se centra en la salud mental, el autocuidado, la prevención del consumo de alcohol y drogas, y la promoción de un estilo de vida saludable y activo. En 2023, se integró la atención de contención psicológica dentro del seguro de accidentes para estudiantes, proporcionando 1.141 sesiones de contención ese año. Para el primer semestre de 2024, se reservaron 280 sesiones psicológicas, realizándose 226 de estas (123 por mujeres y 103 por hombres, con 54 inasistencias). Adicionalmente, en 2024, se establecieron dos convenios con Psicólogos por Chile, Salud 5i y Universidad Gabriela Mistral para reforzar el apoyo psicológico. Los detalles de esta iniciativa están disponibles en el portal web institucional bajo el Programa de Bienestar Estudiantil, ofreciendo información de contacto para estos servicios externos de apoyo<sup>74</sup>. Este programa también se hizo extensivo para colaboradores como se señaló en el Criterio 7 del presente informe.

## Inclusión a nivel laboral

En el ámbito laboral, el CFT INACAP ha logrado avances importantes mediante la implementación de iniciativas basadas en un catastro inicial de los colaboradores. Entre estos avances destaca el plan de acción 2020-2025, que incluye la formación anual de las personas en temas de Diversidad e Inclusión y un sistema de gestión de personas, enfocado en un diseño inclusivo bajo un modelo de competencias. Este sistema considera Gestores de Inclusión laboral en todas las sedes certificados por Chile Valora, asegurando la calidad de los procesos. Adicionalmente, la institución ha aumentado

<sup>74</sup> <https://portales.inacap.cl/programa-de-bienestar-y-salud-mental/lineas-de-ayuda-externas//index>

la contratación de personas con discapacidad desde 31 a 84 entre 2018 y 2024, excediendo la exigencia de la Ley de Inclusión Laboral (Ley 21.015), de contratar a un 1% de personas con discapacidad. El CFT INACAP tiene un 1,3 % de su dotación laboral con discapacidad acreditada, y busca continuar incrementándola, reforzando así su compromiso con una gestión laboral eficiente e inclusiva.

Entre otros logros significativos se incluyen la formación continua en diversidad e inclusión, equidad de género y convivencia, así como la creación de recursos didácticos digitales, como manuales del ciclo de vida del colaborador y cápsulas audiovisuales de apoyo, todos destinados a fomentar una cultura inclusiva y de respeto.

A fin de promover la igualdad de oportunidades, la institución gestiona la detección y ejecución de ajustes razonables, facilitando las modificaciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan trabajar en condiciones de igualdad, eliminando barreras del entorno laboral.

### **Inclusión de la comunidad estudiantil**

Desde 2023 el CFT INACAP realiza un catastro para identificar a los estudiantes que declaran algún tipo de discapacidad en Formulario Único de Postulación (FUP) durante el proceso de matrícula. La *Tabla 35* muestra el número de estudiantes que declararon algún tipo de discapacidad entre los semestres de otoño 2023 y otoño 2024. Las cifras presentadas, muestran un incremento en el número de estudiantes que declaran algún tipo de discapacidad desde 960 a casi 1.400 entre otoño 2023 y otoño 2024, concentrándose en la jornada diurna (77%) y en los estudiantes de género masculino (67%).

**Tabla 35. Número de estudiantes que declararon algún tipo de discapacidad en el FUP**

	Otoño 2023	Primavera 2023	Otoño 2024
<b>POR TIPO DE JORNADA</b>			
Diurnos	767	610	1.071
Vespertinos	193	136	320
<b>Total por jornada</b>	<b>960</b>	<b>746</b>	<b>1.391</b>
<b>POR GÉNERO</b>			
Femenino	363	278	459
Masculino	597	468	932
<b>Total por género</b>	<b>960</b>	<b>746</b>	<b>1.391</b>

Fuente: Gestor de consultas, sistema de admisión, reporte Ley 20.422, agosto 2024.

La *Tabla 36* presenta el tipo de discapacidad declarado por los estudiantes en el FUP. En dicha Tabla se observa que el tipo de discapacidad se concentra en psíquica o de salud mental (550, 32,5%), física (327, 19,3%) y visual (311, 18,4%) para el semestre otoño 2024.

**Tabla 36. Distribución por tipo de discapacidad<sup>75</sup>**

Tipo de discapacidad	Otoño 2023	Primavera 2023	Otoño 2024
Auditiva	53	67	137
Visual	175	220	311
Sensorial	36	25	151
Física	142	169	327
Psíquica o Salud Mental	194	259	550
Intelectual	97	115	218
Total	661	1.125	1.694

Fuente: Gestor de consultas, Sistema de Admisión, Reporte Ley 20.422, agosto 2024.

La información recopilada mediante el FUP ha facilitado la focalización de actividades para la implementación efectiva de los ajustes razonables. El CFT INACAP, comprometido con sus políticas institucionales y la normativa nacional, avanzó hacia la creación de espacios académicos inclusivos mediante el desarrollo del Flujo de Ajustes Razonables (AR) para estudiantes con discapacidad (*Figura 29*). Este proceso está diseñado para proporcionar un acceso equitativo, facilitar la progresión y asegurar la titulación de los estudiantes sin modificar los aprendizajes esperados ni los criterios de evaluación, sino ofreciendo maneras alternativas de acceder al aprendizaje y la evaluación.

**Figura 29. Etapas del flujo de ajustes razonables**

Fuente: Vicerrectoría Académica<sup>76</sup>.

Desde 2023, cada sede inició de manera autónoma la implementación anual de este flujo. Al final de cada año se revisan y ajustan los lineamientos nacionales en función de los aprendizajes logrados y las buenas prácticas identificadas<sup>77</sup>. Cada sede cuenta con un equipo de asesoría pedagógica y coordinación de progresión académica que colabora en este proceso. Este equipo incluye al director Académico, al coordinador de Progresión Académica, el asesor Pedagógico y el coordinador Técnico Pedagógico, que supervisan y articulan la implementación de los ajustes razonables y la socialización

<sup>75</sup> La distribución de los estudiantes por tipo de discapacidad (total al año) no coincide con el número de estudiantes que declaran alguna discapacidad, dado que un estudiante puede declarar más de un tipo de discapacidad.

<sup>76</sup> Equipo académico en sede, liderado por director académico, con el apoyo de equipo académico: asesor pedagógico, coordinador de Progresión Académica, coordinador técnico pedagógico y docentes con formación en inclusión.

<sup>77</sup> En otoño de 2024, se formalizó institucionalmente este flujo, resultando en la creación de un Manual de Apoyo de Flujo de Ajustes Razonables, las Orientaciones de Ajustes Razonables y un Sistema de Registro para proporcionar apoyo oportuno y eficiente a los estudiantes con discapacidad.

de estas prácticas entre el cuerpo docente. Además, se tomó la decisión institucional de que cada sede contara con un docente con formación en inclusión para apoyar la implementación de los ajustes en 2024. Es importante destacar que no todos los estudiantes con discapacidad necesitan ajustes razonables. Por esta razón, se efectúa una evaluación personalizada para cada estudiante, revisando su situación en cada período académico mediante un enfoque dinámico y multifactorial. En el semestre de otoño de 2024, más de 1.100 estudiantes en todo el país se beneficiaron de los Ajustes Razonables.

### **Implementación de los programas e iniciativas en las sedes**

El CFT INACAP ha adoptado definiciones institucionales para orientar los programas e iniciativas desarrolladas en los ámbitos de la convivencia, la equidad de género, la diversidad y la inclusión (*Figura 30*).

**Figura 30. Definiciones institucionales sobre la convivencia, la equidad de género, la diversidad y la inclusión**



Fuente: Dirección de Gestión de Calidad, noviembre 2024.

Para sistematizar y establecer una línea base sobre el nivel de implementación en las sedes en términos de equidad, convivencia, diversidad e inclusión durante el período 2018-2024, se realizó un levantamiento de información en junio y julio de este año, identificándose 659 actividades realizadas, principalmente entre 2022 y 2024 como se muestran en *Anexo 34*. Esto refleja la adaptación institucional a las exigencias crecientes en estas áreas. Aunque se progresó en identificar y registrar las iniciativas, es fundamental fortalecer y ampliar el sistema de registro de evidencias para mejorar la gestión de estos registros. Esto permitirá obtener una visión más completa de los resultados e impactos logrados y gestionar en forma más efectiva los programas e iniciativas.

Las actividades ejecutadas se categorizan por sede y ámbito, con algunas actividades contribuyendo a más de un área. Estas actividades han contado con más 86 mil participaciones en el período 2018 – 2024. Los ámbitos de convivencia e inclusión presentan el nivel mayor actividad a nivel nacional. Basándose en la implementación de los ámbitos definidos y presentados anteriormente, los resultados de las encuestas de autoevaluación muestran una percepción positiva. El 89,2% de los administrativos afirma que "En la institución se promueve un ambiente de respeto para la convivencia y calidad de vida", el 92,6% de los docentes indica que "En la sede donde imparto clases se promueve un ambiente de respeto para la convivencia y calidad de vida", y el 77,3% de los estudiantes declara que "En mi sede se promueve un ambiente de respeto para la convivencia y la calidad de vida". Estos resultados subrayan el impacto positivo de las acciones implementadas en la creación de un ambiente institucional que promueve la convivencia, la equidad, la diversidad y la

inclusión. Sobre la base del aprendizaje institucional logrado en materia de convivencia, equidad, diversidad e inclusión, se tomó la decisión de llevar el proyecto estratégico de Diversidad e Inclusión a un nivel mayor de madurez, integrando los ámbitos de equidad y convivencia en una estrategia articulada de desarrollo institucional. Esta estrategia consolida los programas e iniciativas que ya se venían realizando y se introduce otras nuevas para fortalecer el despliegue a nivel nacional.

### **Reflexiones respecto de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión**

El CFT INACAP se destaca por su compromiso firme con la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión, apoyado en políticas robustas, estrategias claras implementadas mediante una estructura organizacional sólida, recursos adecuados, y programas concretos que contribuyen a dichos fines. Actualmente en el nivel 2, la institución ha promovido activamente un ambiente inclusivo y respetuoso mediante políticas efectivas y acciones concretas, que se reflejan en la percepción positiva de estudiantes, docentes y administrativos. Sin embargo, para avanzar a nivel 3, es crucial sistematizar la recopilación de evidencias sobre la satisfacción con la convivencia y calidad de vida, para demostrar el impacto tangible y la mejora de las estrategias a lo largo del tiempo. Aunque se han tomado medidas significativas hacia la equidad y la inclusión, se necesita fortalecer el registro y manejo de evidencias para analizar profundamente el impacto y la efectividad de estas acciones. Mirando hacia 2030, el CFT INACAP se compromete a continuar evolucionando sus estrategias para adaptarse a las necesidades cambiantes de su comunidad educativa y liderar en la creación de un entorno armónico. El enfoque proactivo de la institución en la formación integral refleja su compromiso continuo con la preparación de individuos que contribuyan a una sociedad diversa y equitativa.

El camino hacia una inclusión total es un proceso continuo. El CFT INACAP se posiciona como una institución líder en este cambio, asegurando que las políticas y prácticas no solo cumplan con las normativas vigentes, sino que establezcan un estándar de la cultura de excelencia y respeto que en estos relevantes ámbitos se requiere en el sistema de educación superior y en el país.

### **Fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora**

Las fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora identificadas por el CFT INACAP se presentan a continuación:

Criterio	Convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión
<b>Fortaleza</b>	El CFT INACAP destaca por haber incorporado de manera temprana en la formación de todos sus estudiantes programas curriculares y co-curriculares en materias de derechos humanos y equidad de género, tanto como asignatura transversal y obligatoria, como a través de actividades que contribuyen al sello formativo de los estudiantes, tales como clubes de delegados estudiantiles, formación de líderes, formación en ética y convivencia, entre otros.
<b>Debilidad</b>	Existe la necesidad de articular y ampliar el sistema de registro de las evidencias asociadas a las iniciativas implementadas en el ámbito de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión. La falta de articulación limita el análisis de los datos y resultados obtenidos, su mejora continua y la retroalimentación efectiva de la estrategia de desarrollo institucional en este ámbito.

### **Posicionamiento del criterio**

A partir de los antecedentes analizados en este criterio y los requisitos estipulados en los criterios y estándares de calidad de la CNA-Chile, la institución concluye que el Criterio 9 se posiciona en el nivel 2:

	X	
NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3

#### 4.3. Dimensión III: Aseguramiento Interno de la Calidad

El CFT INACAP, con una matrícula de casi de 46.800 estudiantes, destaca por su compromiso con la formación de personas para transformar sus vidas y contribuir al desarrollo sostenible de las regiones y del país. Este compromiso se refleja en el perfil de sus estudiantes, quienes provienen de diversos contextos sociales y culturales, y encuentran en la institución una oportunidad de movilidad socioeconómica, alto nivel de empleabilidad y permanencia en las regiones donde estudiaron, fortaleciendo así el desarrollo local.

El aseguramiento interno de la calidad es un componente estratégico clave, que el CFT INCAP introdujo tempranamente en su quehacer, y que hoy sustenta las funciones institucionales, la gestión de recursos y la capacidad de anticiparse a desafíos emergentes como el cambio tecnológico, los efectos del cambio climático, el envejecimiento poblacional y las transformaciones sociales y culturales. Una evidencia de lo anterior es, por ejemplo, que fue parte de las instituciones que participaron en forma pionera y voluntaria en los procesos experimentales de acreditación institucional incluso en forma previa a la Ley 20.129; y que cuenta con un sistema de aseguramiento interno de la calidad desde el 2011. Estos esfuerzos garantizan una respuesta oportuna a las demandas del sector productivo y de servicios, tanto a nivel regional como nacional, asegurando que la oferta educativa esté alineada con las necesidades del país y con la formación de personas preparadas para contribuir al desarrollo sostenible.

La gestión del aseguramiento interno de la calidad del CFT INACAP se caracteriza por una cultura sólida de uso estándares que se despliega de manera uniforme en todas las carreras, sedes, jornadas y modalidades. Este enfoque integral se materializa mediante mecanismos clave como el diseño curricular e instruccional centralizado, la estandarización de recursos de aprendizaje, la gestión por procesos, la definición del perfil docente y los programas de formación y desarrollo docente, todos soportados por plataformas tecnológicas avanzadas. Estos elementos permiten asegurar la transferencia y equivalencia de los estándares de calidad institucional, consolidando así una experiencia educativa equivalente y de excelencia.

El aseguramiento de la calidad en el CFT INACAP permite cumplir con los estándares más altos, y promover la mejora continua, con el propósito de formar personas y técnicos de nivel superior que respondan a las demandas de su entorno y contribuyan activamente al progreso de las regiones y del país.

##### Criterio 10. Gestión y resultados del aseguramiento interno de la calidad

En 2011 el CFT INACAP tomó la decisión de implementar un sistema de aseguramiento de la calidad, el que se ha ido ajustando permanentemente hasta conformar **el actual Sistema de Aseguramiento y Gestión de la Calidad<sup>78</sup>** (SAGC), que abarca todas las funciones misionales: Docencia, Vinculación con el Medio e Innovación (además de la creación e investigación como se detalla en la dimensión V) y que son desarrolladas en todas sus sedes. En forma previa, el CFT INACAP participó de manera

<sup>78</sup> Ver Anexo 35.

pionera y voluntaria en los procesos experimentales de acreditación institucional como se señaló previamente, lo que ha permitido que esté acreditado por casi 20 años en forma continua.

El SAGC está enmarcado por la misión y los propósitos institucionales, junto a la **Política de Aseguramiento y Gestión de la Calidad** (Anexo 35), que establece los principios y directrices para **instalar, profundizar, difundir y promover una cultura de calidad y mejora continua dentro de la institución**, mediante el diseño, implementación y operación del sistema, impactando con ello positivamente en el servicio y en la experiencia educativa.

El CFT INACAP junto a todos sus colaboradores -de acuerdo con su **visión, misión, valores, sello del estudiante, Modelo Educativo** y sus funciones de **docencia, vinculación con el medio e innovación**- se compromete con la entrega de un **servicio educacional de excelencia** que acompañe a las personas en su proceso formativo a lo largo de la vida y vele por el logro de sus aprendizajes y competencias, para que los estudiantes **progresen académicamente en el marco de una experiencia educativa contextualizada a las necesidades productivas de las regiones**, y alcancen un nivel mayor en su desarrollo personal, su transformación, movilidad social y su empleabilidad.

El **propósito del SAGC es facilitar la implementación de la Política de Aseguramiento Gestión de Calidad Institucional, retroalimentar la implementación de todos los procesos institucionales que inciden en el desarrollo de una cultura de calidad**, evaluar la efectividad y el cumplimiento de los propósitos institucionales, el Modelo Educativo, su plan estratégico y dar cumplimiento a la normativa vigente sobre educación superior y educación continua. **EL SAGC logra impactos internos y en su entorno**, por cuanto fomenta la evaluación y la mejora continua, **mejorando la experiencia de los estudiantes**; además, al recopilar datos y retroalimentación ayuda a identificar áreas de mejora y la toma de decisiones informadas para optimizar el proceso formativo. De igual forma, **tributa al logro de altos niveles de empleabilidad de los titulados y a la movilidad social**, ya que la mayor parte de ellos permanece en la región en la cual se titularon, contribuyendo en forma concreta a la descentralización educativa y productiva en el país.

### Lineamientos Institucionales

El CFT INACAP entiende la **calidad** como la efectividad en el cumplimiento de los propósitos institucionales declarados en su misión, los que se enfocan en la formación de excelencia de técnicos, basada en estándares y criterios de calidad, respaldados por un Modelo Educativo y un Sistema de Aseguramiento y Gestión de la Calidad que mide y cuantifica el logro de sus competencias, el cumplimiento del perfil de egreso y la agregación de valor en los estudiantes así como también a las regiones a lo largo del país. Para ello, cuenta con la Política antes referida que ha evolucionado constantemente (los cambios principales ocurrieron en 2017 y 2023)<sup>79</sup>. Su última actualización consolida el desarrollo de una cultura de trabajo colaborativo y reflexivo, empleando retroalimentación interna y externa para enriquecer la experiencia educativa, dejando la política en sintonía con las exigencias derivadas de los criterios y estándares de acreditación institucional publicados en octubre de 2023 y otras disposiciones de la CNA, en especial respecto de la muestra intencionada y los conceptos de transferencia y equivalencia. Al respecto, el 93,2% de los colaboradores consultados expresa su percepción positiva acerca de que la misión y la visión, los

<sup>79</sup> La Vicerrectoría de Desarrollo Institucional es la responsable de elaborar y proponer al rector la Política de Aseguramiento y Gestión de la Calidad para su aprobación, además de comunicarla, publicarla, difundirla, revisarla y actualizarla según corresponda, y de asegurar su cumplimiento por los colaboradores.

motivan a realizar con excelencia su trabajo diario, y un 91% afirma que estas se reflejan en el quehacer institucional.

El compromiso del CFT INACAP con la excelencia se ha demostrado de manera previa a la entrada en vigor de la Ley 21.091 sobre Educación Superior, participando en acreditaciones voluntarias, obteniendo siete años de acreditación institucional en 2018 y logrando que el 95% de sus carreras estuviera acreditado con 5,5 años de acreditación como promedio ponderado hasta antes de que se suspendieran tales procesos. El rol de aseguramiento de la calidad de los programas formativos continuó desarrollándose mediante la ejecución del proceso de mejora continua y del proceso de aseguramiento de calidad de carreras, que se detallan más adelante en esta dimensión. Luego de la publicación de la Ley 21.091, tanto la Política como el Sistema de Aseguramiento y Gestión de la Calidad se han adaptado a los nuevos desafíos institucionales y a los requerimientos legales.

El CFT INACAP ha desarrollado a lo largo del tiempo una cultura de uso de estándares que cimenta su cultura de mejora continua, entendida como un proceso colaborativo enfocado en mejorar el desempeño institucional de forma incremental y sostenida en el tiempo, mediante la implementación de procesos de evaluación y análisis de indicadores e información que promueve e impulsa la autorregulación, la retroalimentación y la cultura de calidad en todos los niveles jerárquicos, promoviendo el análisis comparado de buenas prácticas, estándares e indicadores. Estos estándares, como se detalla en los otros criterios de evaluación, incluyen un currículo único a nivel nacional, la definición de estándares de recursos de aprendizaje e infraestructura, la fijación de un perfil docente para la asignatura, el diseño instruccional, entre otros. El empleo de estándares facilita que la institución incorpore de manera natural los conceptos de transferencia y equivalencia propuestos por la CNA, en el contexto del nuevo modelo evaluativo. Esto asegura una alineación coherente con los requerimientos del sistema, promoviendo una implementación efectiva y fluida de estos principios.

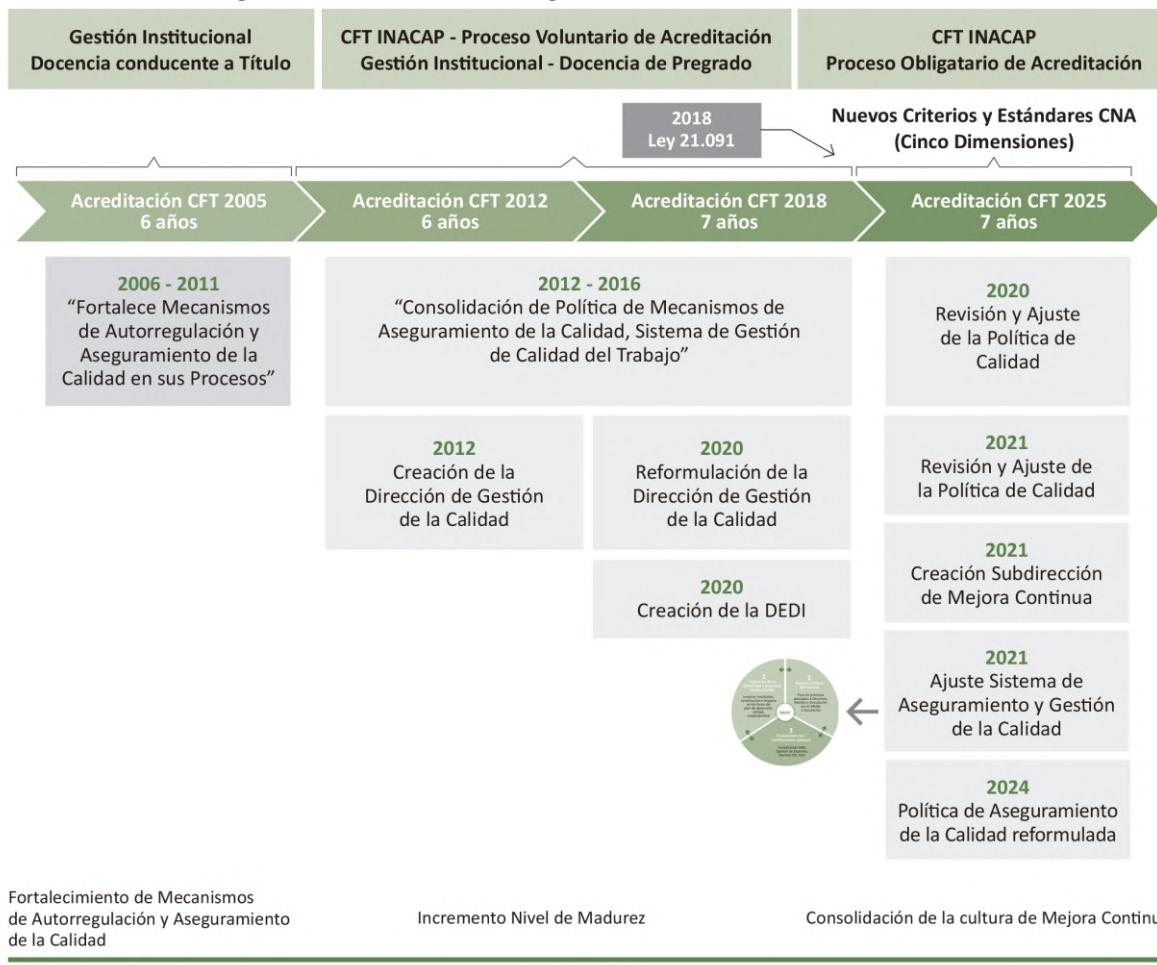
### Evolución del Aseguramiento Interno de la Calidad

El aseguramiento interno de la calidad es una función cada vez más relevante en todo el quehacer institucional, y las acreditaciones y certificaciones son la verificación externa de la calidad institucional. La *Figura 31* muestra la evolución de esta función y provee evidencias concretas de cómo la institución ha adaptado sus estrategias en función de las necesidades cambiantes del entorno educativo, fortaleciendo sus procesos y asegurando una oferta formativa pertinente y de excelencia, especialmente en los últimos siete años. Al analizarla, se pueden identificar los hitos clave que han marcado su compromiso con la calidad, así como los avances logrados en la implementación y consolidación de su Sistema de Aseguramiento y Gestión de la Calidad en tres grandes etapas, a saber:

- **Fortalecimiento de Mecanismos de Autorregulación y Aseguramiento de la Calidad 2006-2011:** se establecieron las bases de los mecanismos de autorregulación y aseguramiento de la calidad, lo que facilitó una fundación sólida para las mejoras continuas en los procesos educativos y administrativos.
- **Incremento del Nivel de Madurez 2012-2019:** el CFT INACAP avanzó a un mayor nivel de madurez de gestión de calidad, reflejado en la extensión de la acreditación institucional de 6 a 7 años. Esta fase marcó un progreso significativo en la consolidación de una cultura de mejora continua.
- **Consolidación de la Cultura de Mejora Continua 2020 hasta la fecha:** la institución avanzó en la consolidación de la cultura de mejora continua desde una respuesta proactiva a los cambios del

entorno regulatorio y los ajustes en su política de calidad. El fortalecimiento de la Dirección de Gestión de Calidad (DGC), la creación de la Dirección de Efectividad y Desarrollo Institucional (DEDI) y la expansión en 2021 del alcance del actual Sistema de Aseguramiento y Gestión de la Calidad<sup>80</sup> son evidencias de esta evolución<sup>81</sup>.

**Figura 31. Evolución del aseguramiento interno de la calidad**



Fuente: Dirección de Gestión de la Calidad, agosto 2024.

### Sistema de Aseguramiento y Gestión de la Calidad

En los últimos siete años, desde el proceso anterior de acreditación, el CFT INACAP asumió el compromiso de seguir mejorando su desempeño para honrar el máximo reconocimiento obtenido.

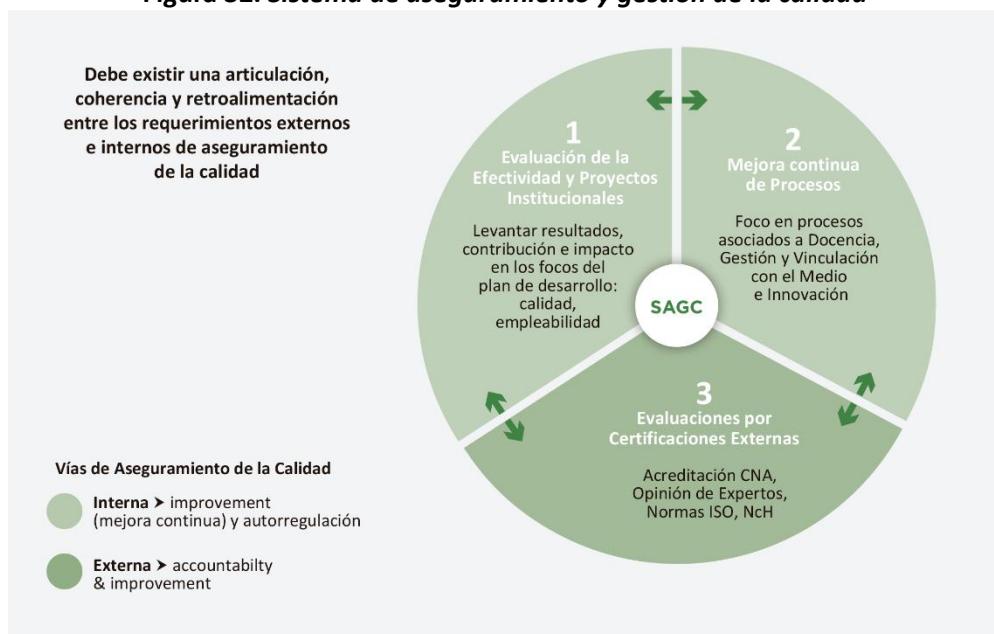
<sup>80</sup> El SAGC amplió su alcance en 2021, incorporando los procesos de vinculación con el medio e innovación.

<sup>81</sup> En 2020, la DGC se reformuló para incluir la gestión de auditorías de calidad, evaluación de programas de estudio, y procesos de acreditación y certificaciones externas, centralizando así la autoevaluación y la mejora continua. Además, se creó la Dirección de Efectividad y Desarrollo Institucional para avanzar en la toma de decisiones basadas en evidencias, contribuyendo al desarrollo institucional mediante el diseño de metodologías y herramientas para medir la efectividad de las acciones institucionales. Ese mismo año, la función de prospección laboral se integró en la Dirección de Análisis Institucional, apoyando la creación y actualización de los programas de estudio del CFT INACAP.

Mediante su Sistema de Aseguramiento y Gestión de la Calidad (SAGC), la institución ha profundizado en la mejora continua y el fortalecimiento de una cultura sólida de calidad. Este sistema ha evolucionado significativamente desde su primera implementación en 2011, incorporando aprendizajes clave y adoptando buenas prácticas reconocidas a nivel nacional e internacional. Estas mejoras han permitido integrar de manera efectiva los mecanismos institucionales de aseguramiento de calidad, organizados en tres componentes principales (*Figura 32*):

1. **Evaluación de la efectividad de los propósitos y proyectos institucionales:** expresa la implementación de una metodología que mide resultados, evidenciando el impacto en las acciones institucionales, para facilitar la toma de decisiones basadas en evidencias, siendo el área responsable la Dirección de Efectividad y Desarrollo Institucional (DEDI). También considera el monitoreo para el cumplimiento de la planificación estratégica, lo cual es liderado por la Gerencia de Planificación y Control de Gestión (GPCG).
2. **Mejora continua de procesos:** orientada al desarrollo de las funciones de Docencia, Vinculación con el Medio e Innovación y la Gestión Institucional, mediante el cumplimiento de la estrategia y mejora continua de procesos críticos, resguardando el logro de aprendizajes de los estudiantes, en todas las sedes, programas de estudio, modalidades y jornadas. La dirección a cargo es la Dirección de Gestión de Calidad (DGC).
3. **Evaluación mediante certificaciones externas:** revisión regular del quehacer institucional mediante procesos externos de evaluación, como son los procesos de certificación, acreditación y evaluación de expertos, que permiten mostrar el cumplimiento de los estándares de calidad establecidos a nivel nacional y en el futuro también a nivel internacional. Este componente corresponde a la DGC.

El SAGC está directamente alineado con los objetivos del PE 2020-2025, reflejándose en la integración de la evaluación de resultados, la mejora continua y el monitoreo estratégico, respaldados por una estructura organizativa robusta. La DEDI aplica metodologías basadas en evidencias para medir resultados y apoyar decisiones informadas, mientras que la DGC lidera, entre otros, la mejora de procesos clave en docencia, vinculación con el medio e innovación, asegurando aprendizajes efectivos en todas las sedes, programas y modalidades. Por su parte, la GPCG supervisa el cumplimiento de la planificación estratégica, garantizando la ejecución alineada de los objetivos y proyectos institucionales. Además, la evaluación mediante certificaciones externas refuerza la legitimidad institucional al verificar externamente el cumplimiento de estándares de calidad. Este enfoque integral impulsa metas estratégicas como la retención estudiantil, la empleabilidad y la mejora continua de los programas formativos, promoviendo una cultura de calidad, sostenibilidad y un nivel alto de contribución o impacto interna y externamente.

**Figura 32. Sistema de aseguramiento y gestión de la calidad**

Fuente: Dirección de Gestión de la Calidad, agosto 2024.

El SAGC actúa como un eje integrador y articulador que conecta todas las áreas académicas y administrativas, promoviendo un enfoque colaborativo para promover la mejora continua y anticiparse a los desafíos institucionales. Por ejemplo, en el marco del despliegue del SAGC se han desarrollado reuniones transversales con participación de las unidades de la Vicerrectoría Académica, de la Vicerrectoría Nacional de Sedes, de la Vicerrectoría del Estudiante y de la Vicerrectoría de Desarrollo Institucional para analizar los indicadores de progresión académica de los programas formativos. A partir de estas instancias se decidió conformar el mecanismo DeCalidad (que se analiza más adelante en esta Dimensión), la Mesa de Progresión y Titulación y los Comités de Progresión y Titulación en sede, y el Estudio de Seguimiento de Titulados al cuarto año que se analizaron en la Dimensión I. Al respecto, debe destacarse que el 91% de los administrativos consultados en el proceso de autoevaluación reconoce que el SAGC permite la mejora continua institucional.

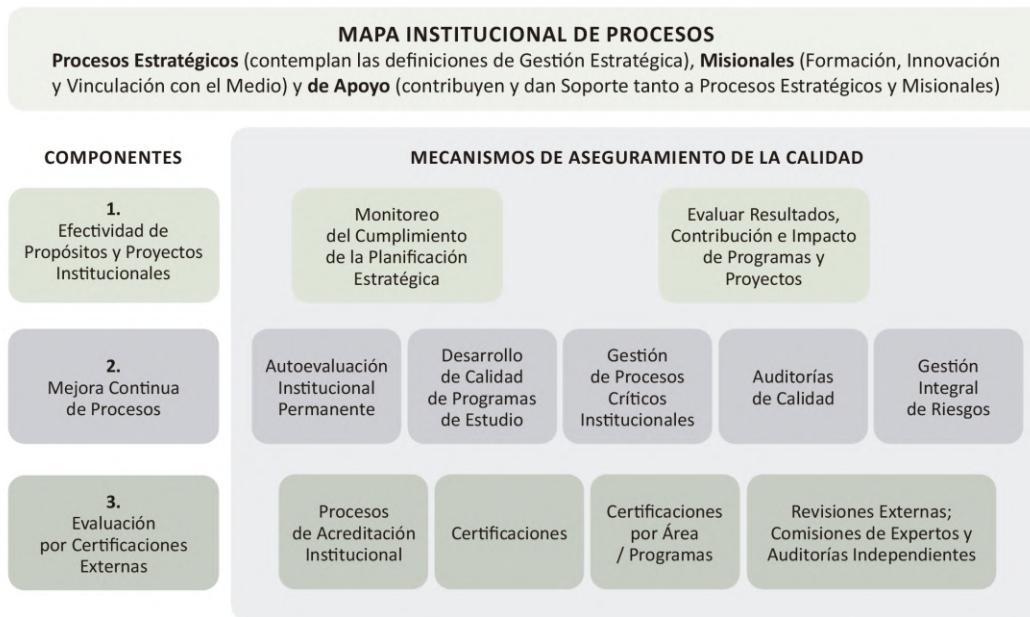
#### Mecanismos de aseguramiento de la calidad

Los mecanismos de aseguramiento de la calidad contemplados en el SAGC tienen un objetivo determinado, una unidad responsable, lineamientos para su implementación y retroalimentación, se aplican de manera sistemática y están formalizados en el Gestor documental<sup>82</sup> que es el repositorio oficial de documentación institucional accesible a todos los colaboradores. El SAGC es el impulsor del desarrollo integrado y articulado de las funciones institucionales, y los mecanismos fomentan la mejora continua y la retroalimentación integrada de las funciones de docencia, vinculación con el medio e innovación.

<sup>82</sup> Contiene procesos, procedimientos e instructivos formalizados, y facilita la difusión de material de apoyo, mejorando la trazabilidad y eficacia de las iniciativas.

Los mecanismos de aseguramiento de la calidad se interrelacionan y generan sinergias, formando un ciclo virtuoso de mejora continua y calidad de las funciones de docencia, vinculación con el medio, innovación y gestión institucional, a fin de asegurar la implementación de los propósitos establecidos (*Figura 33*). Es así como los mecanismos del componente dos de Mejora continua de procesos, fortalecen la gestión de los distintos procesos institucionales al optimizar su desempeño y generar información estratégica que alimenta otros mecanismos mediante evaluaciones externas. Los mecanismos del componente uno Efectividad de propósitos y proyectos institucionales, en cuanto a las evaluaciones centradas en la efectividad, permiten identificar de manera continua oportunidades de mejora en la gestión de los procesos, los programas y los proyectos. Como resultado, dichas mejoras potencian el quehacer institucional, como también impactan positivamente en los resultados de futuras evaluaciones, consolidando este ciclo virtuoso de progreso y excelencia.

**Figura 33. Componentes, mecanismos y procesos vinculados con el SAGC**



Fuente: Dirección de Gestión de la Calidad, agosto 2024.

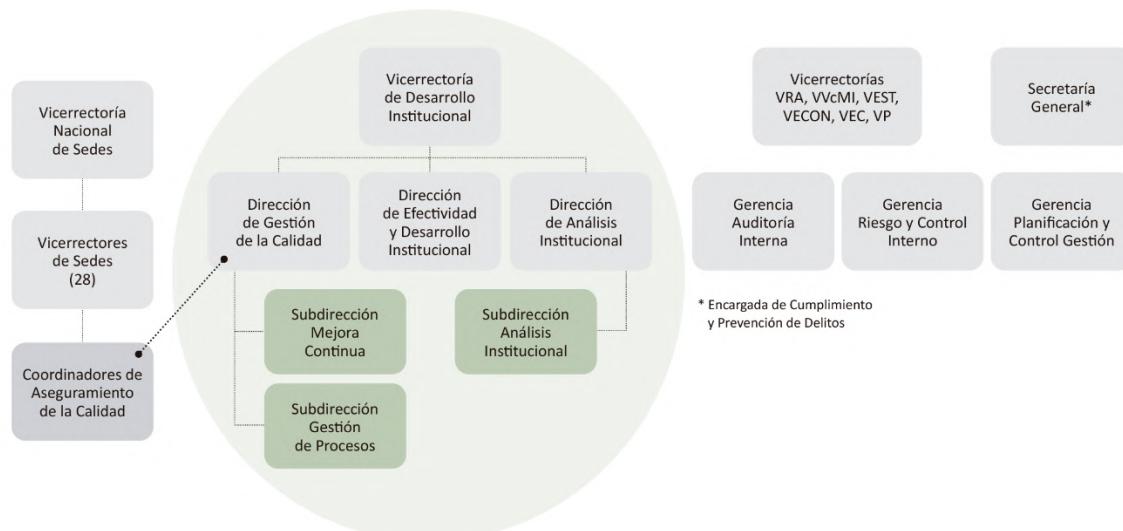
La interacción y retroalimentación continua de los mecanismos de aseguramiento de la calidad es percibida favorablemente por el 84% de los docentes y por el 90% de los colaboradores, quienes identifican mejoras que benefician directamente el proceso de enseñanza y aprendizaje. Además, un 73,4% de los estudiantes recomendarían estudiar en el CFT INACAP, lo que refleja el impacto positivo; descritos más adelante, de estas prácticas en la percepción de la calidad educativa. El funcionamiento del SAGC y sus mecanismos de aseguramiento de la calidad a la vez que permiten mejorar los procesos, refuerzan la cultura de calidad institucional mediante la asignación de roles y responsabilidades claramente definidos, junto con una identificación precisa de los indicadores y riesgos.

### Gobernanza del SAGC

La Vicerrectoría de Desarrollo Institucional (VRDI) tiene la misión de diseñar, articular y liderar tanto la implementación como la actualización del SAGC, enfocándose en asegurar que la institución sea ágil, flexible, eficiente y orientada a la mejora continua. Este rol implica también la supervisión de

análisis institucional, la evaluación de efectividad, la prospección laboral y la vigilancia tecnológica. A continuación, de manera esquemática, se presenta la gobernanza del SAGC (*Figura 34*).

**Figura 34. Gobernanza del SAGC**



Fuente: Dirección de Gestión de la Calidad, agosto 2024.

Al centro de la *Figura 34* se encuentran las unidades de la Vicerrectoría de Desarrollo Institucional, responsables de un conjunto de mecanismos de aseguramiento de la calidad quienes, con las demás unidades institucionales en congruencia con sus atribuciones, son responsables de las mejoras mediante la revisión de los procesos y subprocesos que lideran, la identificación y gestión de riesgos, la introducción de controles y de proponer los recursos necesarios a nivel de infraestructura, ambiente de trabajo, personal y de procesos, a fin de asegurar su adecuación y efectividad.

En el despliegue del SAGC, al lado izquierdo de la figura, se representan las sedes con la Vicerrectoría Nacional, los vicerrectores y los coordinadores de Aseguramiento de la Calidad (CACs), quienes en todas las sedes del país cumplen un rol trascendental de transferencia e implementación de cada uno de los mecanismos y el aseguramiento de la incorporación de las mejoras que derivan de éstos. Específicamente, gestionan y monitorean en su sede el despliegue de los mecanismos de aseguramiento de la calidad. Asimismo, efectúan análisis sobre el avance y cumplimiento de los planes de mejora derivados de la aplicación de los mecanismos de aseguramiento de la calidad y de los procesos institucionales de docencia, vinculación con el medio e innovación. Este rol fue implementado inicialmente en 2012 en ciertas sedes y, a partir de 2015, se extendió a todas las sedes a nivel nacional.

En enero 2024, para promover la mejora continua del SAGC y la integración de los mecanismos de aseguramiento de la calidad, se conformaron seis comités<sup>83</sup> integrados por la totalidad de los CACs, con el fin de potenciar la articulación de las líneas de trabajo de la Dirección de Gestión de Calidad a nivel de las sedes, en este sentido, se destaca como resultados de este primer año de funcionamiento la creación de un repositorio de buenas prácticas, introducción de los ajustes para la mejora continua del mecanismo DeCalidad Ciclo Largo, apoyo en la primera implementación

<sup>83</sup> Comité Socialización CFT, Comité Calidad programas formativos Ciclo largo, Comité Calidad programas formativos Ciclo corto, Comité Generación de contenidos, Comité Auditoría/Procesos y Comité Ámbitos de Desarrollo.

piloto del componente de Ciclo Corto del mismo mecanismo, propuesta del plan de socialización del proceso de acreditación institucional del CFT 2024-2025, entre los principales.

En los últimos siete años, el CFT INACAP consolidó el SAGC que permite monitorear y evaluar sistemáticamente sus procesos internos. Esta estructura se traduce en la implementación de mecanismos concretos de medición de resultados, retroalimentación y mejora continua, alineándose con los criterios establecidos en los estándares de acreditación institucional. Mediante este sistema, la institución garantiza la pertinencia de los programas formativos, la trazabilidad y mejora continua de su gestión y la integridad institucional.

### **Componente 1. Evaluación de la efectividad de los propósitos y proyectos institucionales**

#### **Mecanismo Evaluar resultados, contribución e impacto de programas y proyectos.**

La efectividad en CFT INACAP se entiende como la capacidad de lograr los objetivos propuestos de la forma en que fueron definidos, midiendo los avances, contribuciones e impacto, optimizando los recursos con el fin de levantar evidencia de forma oportuna para una toma de decisiones basada en resultados, asegurando de esta forma el logro de los propósitos institucionales. Así, la DEDI tiene la responsabilidad de asegurar el reconocimiento, instalación y sistematización de la efectividad mediante el diseño e implementación de herramientas y entrega directrices que permitan medir resultados, contribuciones e impactos de las iniciativas y proyectos. En la *Figura 35* se muestran los avances y evolución de la medición de la efectividad desde 2020 en adelante.

**Figura 35. Evolución y avances de la medición de efectividad 2020 – 2025**

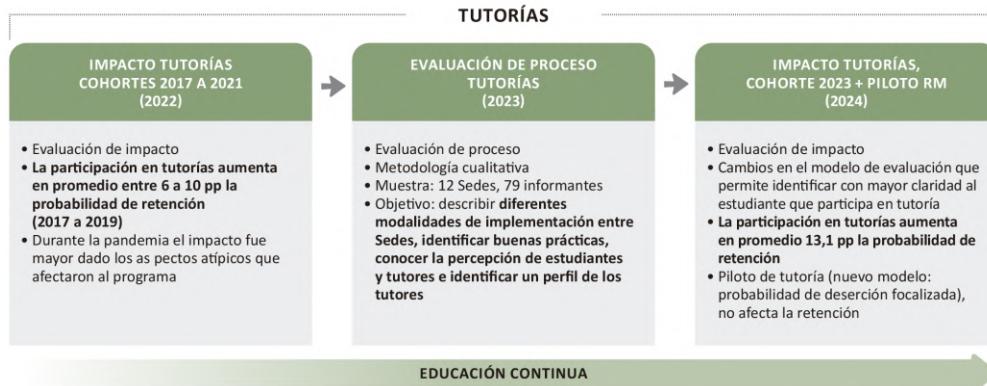
PRIMERA ETAPA 2020 -2023	SEGUNDA ETAPA 2024 - 2025
<b>DISEÑO E INSTALACIÓN PROCESO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición y diseño del proceso completo.</li> <li>• Socialización y difusión del proceso Casa Central y sedes.</li> <li>• Implementación del proceso en todas sus etapas para proyectos priorizados* por el Comité de Gestión de Proyectos.</li> <li>• Focalización en la etapa de evaluación para proyectos y programas que entregan evidencia para los procesos de autoevaluación institucional.</li> <li>• Instalación de capacidades Dirección de Efectividad y Desarrollo Institucional y Gerencia de Planificación y Control de Gestión.</li> <li>• Presentación y socialización de resultados.</li> </ul>	<b>AJUSTES AL PROCESO Y DISEÑO GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Retroalimentación y ajustes al proceso.</li> <li>• Instalación de capacidades 2.0.</li> <li>• Instalación de un sistema de priorización para los proyectos.</li> <li>• Bases para la gestión del conocimiento.</li> <li>• Implementación del proceso (continuidad) para proyectos 2021-2022 priorizados por el Comité de Gestión de Proyectos y los que se suman para el periodo en curso</li> <li>• Evaluación de procesos, de percepción de contribución.</li> <li>• Socialización y comunicación del proceso y de los resultados de las evaluaciones.</li> </ul>

Nota: \*según criterios.

Fuente: Dirección de Efectividad y Desarrollo Institucional, agosto 2024.

En 2022 como parte de la **primera etapa de instalación**, se desarrolló un acompañamiento a cuatro proyectos estratégicos priorizados por el Comité de Gestión de Proyectos: gestión docente, evaluación y medición de la vinculación con el medio, captura de valor y progresión académica, para cada uno de ellos se definieron indicadores clave de éxito<sup>84</sup>. En el proyecto de progresión académica, se midió el impacto de las tutorías, cuyo objetivo es facilitar la inserción activa y autogestionada a la educación superior de los estudiantes, favoreciendo con ello la retención de primer año. Los resultados de dicha evaluación se presentan en la siguiente *Figura 36*.

**Figura 36. Resultados Evaluación de efectividad Proyecto Tutorías**



Fuente: Dirección de Efectividad y Desarrollo Institucional, noviembre 2024.

En 2023, se evaluaron diez proyectos<sup>85</sup> alineados al PE 2020-2025, evidencia de ello es la evaluación de entrada en el piloto de las asignaturas que utilizan metodologías de aprendizaje integrado al sector productivo y de servicios (API)<sup>86</sup>, en el cual se consideraron las impartidas en 12 sedes. Las recomendaciones recopiladas de esta evaluación, como la incorporación de material instruccional de apoyo, el fortalecimiento del rol del coordinador API y la mejora en la relación con las empresas, definiendo hitos, alcance e impacto de los proyectos entre las principales, se implementaron previo a la expansión del alcance de las asignaturas API a todas las sedes, demostrando un compromiso con la mejora continua del proceso formativo. Otro ejemplo de evaluación es el Piloto Flexibilización Vespertino (*Anexo 36*).

<sup>84</sup> Ese año, la directora de Efectividad y Desarrollo Institucional se incorporó al Comité para integrar transversalmente la metodología de efectividad desde el diseño de proyectos, asegurando que estos fueran evaluados adecuadamente.

<sup>85</sup> Proyectos seleccionados por el Comité de Gestión de Proyectos con foco en temas prioritarios tales como: progresión, innovación, gestión docente.

<sup>86</sup> Ver Anexo 8.

**Figura 37. Proyectos seleccionados de medición de efectividad**

## TIPOS DE EVALUACIONES



Fuente: Dirección de Efectividad y Desarrollo Institucional, noviembre 2024.

Lo expuesto en la Figura anterior corresponde al 90% de las evaluaciones realizadas desde la instauración del mecanismo Evaluar resultados, contribución e impacto de programas y proyectos dependiente de la DEDI, las que han significado para los líderes correspondientes un importante apoyo en la toma de decisiones respecto de la escalabilidad y mejora continua de los proyectos.

Los resultados de las mediciones de efectividad han impulsado ajustes y mejoras en el quehacer institucional, especialmente en el caso de las evaluaciones asociadas a las tutorías, el piloto del formato vespertino y las API. Estos cambios han optimizado el diseño, la articulación con otras acciones y la ejecución de estas iniciativas, permitiendo amplificar los resultados positivos y escalarlos a un mayor número de sedes o a la totalidad.

#### **Mecanismo de monitoreo de cumplimiento de la planificación estratégica**

Este mecanismo tiene por finalidad verificar el grado de cumplimiento de las metas e indicadores trazados, permitiendo la evaluación y ajuste continuo de los proyectos estratégicos para asegurar el logro de sus objetivos. En el Criterio 6 se presentó el Modelo de Gestión de la Estrategia Institucional que asegura el seguimiento y monitoreo de la ejecución de la estrategia y se articula con los componentes de Mejora continua de Procesos y de Evaluaciones mediante certificaciones externas.

El mecanismo utiliza un sistema de control que monitorea mensualmente la ejecución de las iniciativas y las vincula con los indicadores de éxito del PE 2020-2025 (*Figura 38*). El avance se reporta mensualmente en una reunión de seguimiento entre el Líder de proyecto y la Oficina de Gestión de Proyectos (PMO), en esta instancia se registra el nivel de cumplimiento y se levantan los puntos de atención que podrían obstruir el éxito del proyecto. Con la información obtenida de todos los proyectos, la PMO genera un reporte de seguimiento que resume los hitos más relevantes ocurridos en el período, el cual se presenta al Comité de Gestión de Proyectos, quienes analizan la información y generan acciones enfocadas en mitigar las potenciales desviaciones, con el objetivo de cumplir con los objetivos del proyecto.

Al concluir un proyecto se elabora un Informe de Evaluación ex post, que incluye análisis de objetivos y resultados, detalle de actividades no realizadas, comparación de costos y beneficios,

lecciones aprendidas y recomendaciones para optimizar futuras implementaciones. Este enfoque sistémico permite una mejora continua en la gestión de proyectos y la estrategia institucional. Los procedimientos relacionados están disponibles en el Gestor documental. En la *Figura 38* se muestra el número de proyectos e iniciativas que han sido desarrolladas y aquellas en curso, planificadas para dar cumplimiento a las metas y ejes definidos en el PE 2020-2025.

**Figura 38. Proyectos e iniciativas ejecutadas en el marco del PE 2020-2024**



Fuente: Gerencia de Planificación y Control de Gestión, agosto 2024.

El nivel de logro de las iniciativas y proyectos se expuso en el Criterio 6 de la Dimensión II *Tabla 18*. Los principales avances y mejoras, durante el período 2020 a la fecha, en el funcionamiento del mecanismo de monitoreo de la planificación estratégica, corresponden a:

- Establecimiento de mecanismos para asegurar la alineación entre los objetivos de los proyectos y el plan estratégico, como reuniones de revisión periódica y herramientas de visualización de la cadena de valor.
- Definición de indicadores claros y consensuados de efectividad, alineados con los objetivos estratégicos, y capacitación a los líderes de proyecto en su uso.
- Implementación de un proceso más estructurado y eficaz para el diseño de iniciativas, con participación de los interesados clave y revisiones de calidad.
- Adopción de una metodología estándar de gestión de proyectos, incluyendo capacitaciones y el uso de herramientas de seguimiento, que se convirtió en práctica común.
- Nivelación del perfil de competencias de los líderes de proyecto a través de programas de desarrollo y asignación de mentores más experimentados.
- Creación de espacios de coordinación e intercambio entre líderes de proyecto, promoviendo la colaboración y el aprendizaje mutuo.
- Incorporación de la gestión de proyectos estratégicos en la agenda de los líderes.

Lo anterior refleja un claro esfuerzo por mejorar la alineación estratégica, la gestión de proyectos y el compromiso institucional, lo que ha contribuido a una mejor ejecución y seguimiento de la planificación estratégica y al logro de los objetivos establecidos.

### Componente 2. Evaluación mejora continua de procesos

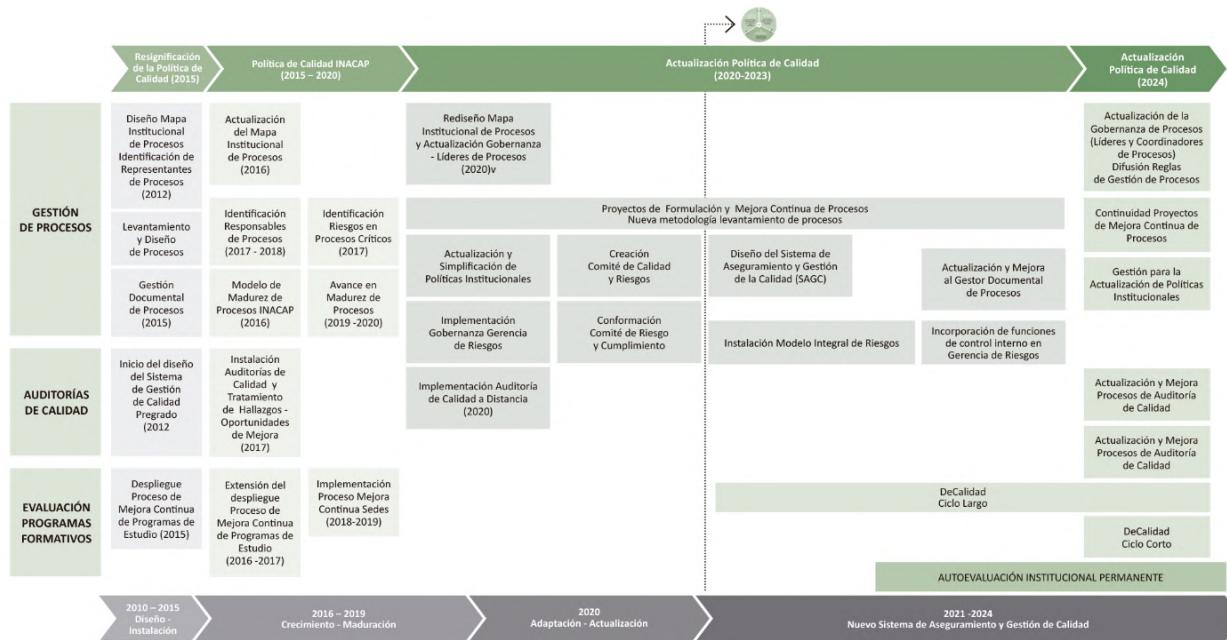
A lo largo de su trayectoria la DGC ha intencionado la evolución articulada y sistemática de los mecanismos de aseguramiento de la calidad, en especial del Componente 2 del SAGC en relación con la gestión de procesos, auditorías de calidad, la evaluación de la calidad de los programas de estudio y la gestión de riesgos. La síntesis de estos avances se presenta en la siguiente *Figura 39*.

Se observa una progresión desde la identificación y optimización inicial de procesos hacia una gestión avanzada y sistematizada, incluyendo la implementación de nuevas metodologías y sistemas de gestión de calidad y riesgos. Por su parte, las auditorías de calidad han evolucionado de una fase inicial de diseño a un enfoque más integral que incorpora funciones de control interno. Asimismo, el mecanismo DeCalidad se enfoca en la autoevaluación periódica, asegurando un ciclo corto y otro largo para el aseguramiento de la calidad y mejora continua de los programas formativos.

Como parte de su enfoque de mejora continua, el CFT INACAP basa su operación en la definición de estándares, los cuales son regularmente revisados y actualizados a partir de diversos mecanismos de retroalimentación<sup>87</sup>. En el ámbito académico los estándares se ven reflejados desde el proceso de diseño de los programas de estudio, la definición de un currículum único, la definición de recursos de aprendizaje y de perfil docente que buscan una implementación equivalente en todas las sedes que ofertan el programa en cuestión, entre otros. Es así como la gestión de procesos representa un elemento central en las definiciones de transferencia de los estándares y su correspondiente equivalencia en la implementación de los programas de estudio en sedes.

---

<sup>87</sup> Se realiza un proceso periódico de revisión y actualización de los programas de estudio, lo que permite identificar oportunidades de mejora en los contenidos, metodologías de enseñanza-aprendizaje y recursos didácticos, basándose en la retroalimentación recibida de estudiantes, docentes, egresados y el sector productivo. Se implementan encuestas de satisfacción aplicadas a los estudiantes lo que genera planes de acción para fortalecer aquellos aspectos que requieren ajustes en la implementación de los estándares. Se aplica un sistema de auditorías internas que monitorea periódicamente el cumplimiento de los estándares definidos a nivel institucional.

**Figura 39. Evolución de los mecanismos del componente mejora continua de procesos del SAGC**

Fuente: Dirección de Gestión de la Calidad, agosto 2024.

### Mecanismo de gestión de procesos críticos institucionales

Este mecanismo busca asegurar la articulación entre los diversos procesos institucionales y los procesos quinquenales de planificación estratégica, con un enfoque que incluye identificar procesos críticos, revisar y actualizar el mapa institucional de procesos, y diseñar, rediseñar, mejorar y ajustar procesos conforme a los desafíos estratégicos que plantea la planificación estratégica. Desde su creación en 2012, este mecanismo ha integrado las necesidades de otros mecanismos de aseguramiento en mejoras relacionadas con la gestión de procesos, concretando hitos significativos como: diseño, implementación y actualización del mapa institucional de procesos (2015, 2020, 2024), implementación y mejora continua del Gestor Documental (2015, 2018, 2023), implementación de sistemas de gestión de calidad según la norma ISO 9001 (2018), actualización periódica de la gobernanza de procesos (2020, 2022 y 2024), desarrollo de proyectos para avanzar en la madurez de procesos críticos, la revisión y simplificación de políticas institucionales (2020) y en el diseño e implementación del Sistema de Aseguramiento y Gestión de la Calidad (2021).

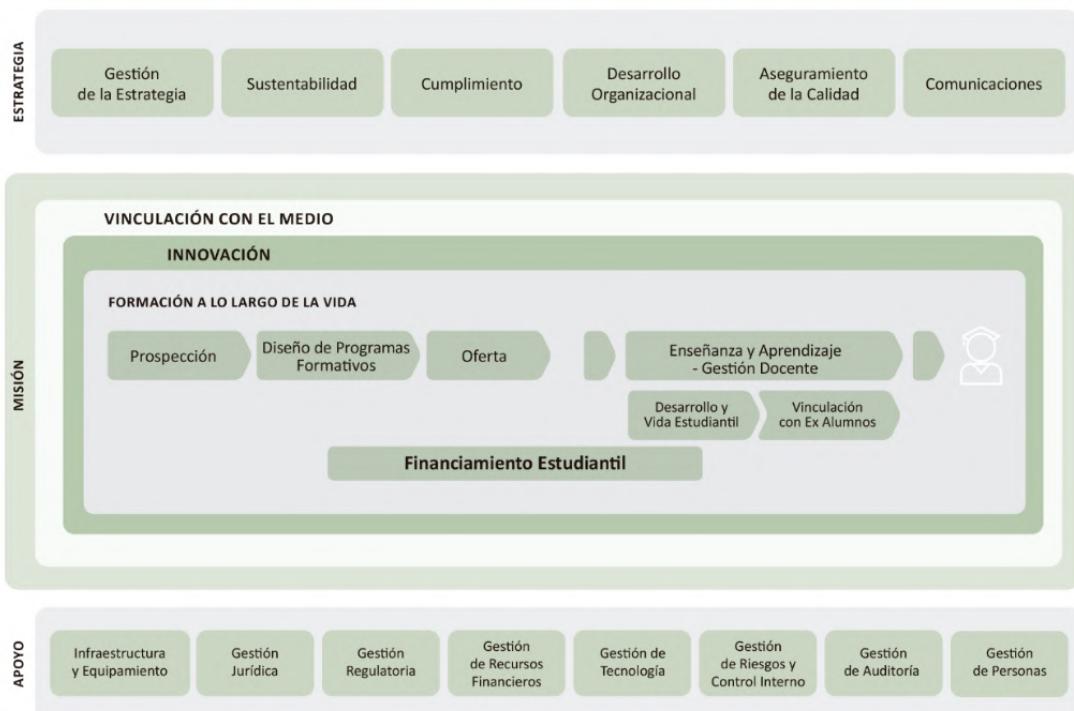
Desde 2018, el CFT asumió el desafío de continuar mejorando su gestión por procesos fortaleciendo la actualización y la introducción de ajustes en sus procesos. La Tabla 37 resume la cantidad de procesos institucionales intervenidos entre 2019 y octubre 2024, destacando, por ejemplo, adecuaciones a los procesos de Enseñanza y Aprendizaje, Planificación de Enseñanza Aprendizaje, Planificación Académica, Desarrollo y Gestión Docente, Definición y Diseño de Programas Formativos, Gestión de Recursos de Aprendizaje, Gestión de la Experiencia y Servicio para la vida Estudiantil y Definición de la Oferta de Programas Formativos. La actualización de los procesos institucionales ha permitido asegurar la adaptación ágil a los cambios estratégicos y operativos, permitiendo traducir decisiones en acciones efectivas. Este enfoque, guiado por los líderes y coordinadores de procesos, garantiza la continuidad operativa, la alineación con los objetivos y una respuesta eficaz a los desafíos, agregando valor al fortalecer la sostenibilidad e impacto de la institución en su entorno.

**Tabla 37. Resumen de procesos intervenidos por el mecanismo de gestión de procesos.**

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Cantidad de Procesos	47	35	36	52	38	30

Fuente: Dirección de Gestión de la Calidad, corte octubre 2024.

El mecanismo de Gestión de Procesos críticos institucionales se basa en el Mapa Institucional de Procesos (*Figura 40*), el que fue actualizado para dar cuenta del último PE y la implementación de sus ejes estratégicos, cuenta actualmente con 22 macroprocesos y 72 procesos. Desde 2020, enfatizó la generación de procesos críticos más simples, ágiles y flexibles, adaptándolos a escenarios inciertos y reduciendo su número de 144 en 2017 a 72 en la actualidad<sup>88</sup>. El mapa de procesos, la gobernanza de procesos y el Gestor Documental<sup>89</sup> son parte del conjunto de herramientas que ha permitido implementar, difundir y consolidar la gestión de procesos en el CFT INACAP.

**Figura 40. Mapa Institucional de Procesos**

Fuente: Dirección de Gestión de la Calidad, agosto 2024.

Con el objeto de asegurar la actualización y pertinencia, en 2022 se implementó un seguimiento a la vigencia de los procesos/procedimientos que incluye un workflow de aprobación permitiendo la trazabilidad de la autorización para publicación de documentos en el Gestor Documental. El foco está en asegurar una revisión sistemática de los procesos que no supere los tres años, velando por su pertinencia, alineamiento con la planificación estratégica y la mejora continua. Al respecto, un

<sup>88</sup> Actualmente está en curso una revisión conjunta de la Dirección de Gestión de Calidad, la Gerencia de Riesgos y Control Interno y la Dirección de Cumplimiento, de manera de acotar el número de procesos y macroprocesos, facilitando la articulación e integración entre los mismos. Los resultados podrán revisarse en la visita de evaluación externa.

<sup>89</sup> Estas herramientas podrán ser revisadas en la visita de evaluación externa.

resultado destacado corresponde a la tasa de renovación promedio de los procesos de 1,5 años, tiempo que permite diseñar e implementar las mejoras y evaluar su efectividad. Todo lo anterior está especificado en la política y en las normativas internas correspondientes.

El impacto positivo del SAGC en la mejora continua de la gestión institucional, se expresa positivamente en diversos procesos de acreditación y certificaciones. En 2024 INACAP renovó la certificación de calidad **ISO 9001:2015** otorgada por la entidad certificadora TÜV Rheinland al Sistema de Aseguramiento y Gestión de Calidad en los siguientes ámbitos de su quehacer en pregrado: Definición de la Oferta Académica, Implementación de Programas, Admisión, Desarrollo del Ciclo del Alumno, Cierre del Ciclo del Alumno, Gestión de Titulados, Vinculación con el Medio e Innovación. Además, de los Procesos Estratégicos y de Soporte en todas las sedes de la institución.

### **Mecanismo Auditorías de Calidad**

EL CFT INACAP ejecuta periódicamente auditorías de calidad para asegurar la adherencia institucional y la equivalencia de la ejecución de actividades y servicios con los lineamientos y controles definidos en sus procesos. Desde 2017, estas auditorías están integradas en el SAGC, lo que facilita la autoevaluación continua de procesos con un enfoque en la mejora continua y el fortalecimiento de la cultura de calidad interna. En la *Tabla 38* se presenta el nivel de conformidad que resulta de la ejecución de las auditorías de calidad.

**Tabla 38. Auditorías de Calidad, nivel promedio de conformidad y sedes involucradas**

Año	Nivel promedio de conformidad (%)	Cantidad de Sedes
2018	93	10
2019	90	14
2020	94	13
2021	89	11
2022	98	9
2023	83	14
2024	88	10
<b>Promedio</b>	<b>91</b>	<b>11</b>
<b>Mediana</b>	<b>90</b>	

Fuente: Dirección de Gestión de la Calidad, noviembre 2024.

Como se observa en la *Tabla 38*, entre 2018 y 2024, se han ejecutado anualmente entre 9 y 14 auditorías de calidad, aplicadas en las sedes y Sede Central. Cada una de ellas considera la revisión de un conjunto de procesos misionales, estratégicos y de apoyo, obteniendo un nivel promedio de conformidad del 91%<sup>90</sup>. Este indicador refleja el resultado de adherencia de los procesos auditados con relación a estándares que están descritos en procedimientos e instructivos, que consideran,

<sup>90</sup> El resultado de las auditorías de calidad ha evidenciado durante todo el período, un nivel de conformidad satisfactorio e incluso óptimo entre lo revisado en la operación y lo indicado desde el marco normativo o de referencia. Un nivel satisfactorio corresponde a una conformidad superior al 80% y un nivel óptimo corresponde a una conformidad mayor a 90%.

entre otros, objetivos de procesos, alcance, identificación de roles, responsabilidades, control de registros, descripción de riesgos y controles, así también, directrices, como políticas institucionales, y normativas como, por ejemplo, norma ISO 9001. Para las desviaciones detectadas se realiza análisis de causas raíz y con ello definir acciones de mejora que corrijan la brecha. El 9% de desviación se asocia a hallazgos identificados en los procesos auditados los cuales en términos generales corresponden a omisión de directrices procedimentales o registros de actividades ejecutadas.

Con relación al resultado obtenido el año 2023 (83% promedio de conformidad), este obedece a un aumento de no conformidades en un grupo acotado de sedes, las cuales registraron desviaciones asociadas a la falta de registros sobre la ejecución de actividades, la falta en la aplicación de algunos controles y el retraso en los plazos de ejecución de procesos también acotados. En el caso de la ocurrencia de estas no conformidades, el mecanismo exige la aplicación inmediata de correcciones y la generación de planes de acción correctivos, los cuales son revisados nuevamente en una auditoría de calidad adelantada, que es programada dentro de un plazo no mayor a 12 meses. En paralelo, se inician diagnósticos de procesos para el análisis de desviaciones que se hayan presentado con mayor frecuencia y con el objeto de identificar oportunidades de mejoras transversales. Gracias a la implementación y seguimiento de las correcciones y planes de acción, el resultado de conformidad en lo que va del 2024, remonta a un 88%, el cual también considera el repunte del indicador en las sedes que manifestaron la desviación el 2023.

#### **Mecanismo Desarrollo de calidad de programas de estudio DeCalidad**

El CFT INACAP revisa y evalúa sus programas de estudio desde 2010 cuando inició su participación en el proceso de acreditación de carreras que era normado por la CNA-Chile. En 2019 alcanzó el 95% de las carreras acreditadas (35 de las 37 carreras impartidas), con un promedio ponderado de 5,5 años de acreditación. La elaboración de los antecedentes requeridos por los procesos de acreditación se realizaba por medio del Proceso de Aseguramiento de la Calidad de Carreras (PACC) dirigido desde la Vicerrectoría de Desarrollo Institucional. Desde 2015, se desplegó en paralelo el Proceso de Mejora Continua (PMC) que funcionaba también como un mecanismo de revisión de carreras desde la gestión de las sedes con el objetivo de asegurar la calidad del currículo y el logro de los aprendizajes. Entre 2018 y 2019, el Proceso de Mejora Continua contempló la ejecución de acciones de mejora orientadas principalmente a favorecer la progresión de los estudiantes, alcanzando a cubrir todas las áreas académicas y programas de estudio.

Considerando que la Ley 21.091 suspendió los procesos de acreditación voluntarios de carreras hasta 2025, el CFT INACAP decidió integrar los mecanismos de aseguramiento de la calidad en torno a carreras (PACC) y de mejora continua en sedes (PMC), en un solo mecanismo denominado desde 2022 como **DeCalidad**, de manera que la gestión de los planes de mejora que proviene del proceso de evaluación de programas de estudio se realiza integradamente entre la Vicerrectoría Académica y los equipos académicos en sedes, haciendo cargo de las mejoras locales y de nivel nacional articuladamente<sup>91</sup>. Este trabajo conjunto ha presentado diversos desafíos, entre los cuales se ha identificado la necesidad de fortalecer la capacidad de análisis de los resultados obtenidos a partir de los indicadores del mecanismo, con especial énfasis en los correspondientes al ciclo corto. De

<sup>91</sup> En 2020 y 2021, el foco institucional estuvo en asegurar el servicio educacional de los estudiantes en el marco de la pandemia, por lo que se flexibilizaron los procesos y se suspendió la realización formal del Proceso de Mejora Continua hasta que se integró con el PACC en 2022.

esta forma, DeCalidad articula e integra el trabajo de la Vicerrectoría Académica, de la Vicerrectoría de Desarrollo Institucional y las sedes donde se imparten las carreras y se vincula directamente con el desafío derivado de la muestra intencionada que incorpora el nuevo modelo evaluativo de la CNA. En efecto, la consideración y las exigencias de la muestra intencionada son parte integrante del SAGC del CFT INACAP desde hace tiempo, y actualmente se materializan mediante DeCalidad. A la fecha se han evaluado el 70% del total de programas formativos sumando 21 evaluados (Anexo 37). La descripción pormenorizada del mecanismo DeCalidad se aborda en el Criterio 11.

### Mecanismo de Gestión Integral de Riesgos

Entre 2018 y 2019, la gestión de riesgos fue asumida por la Gerencia de Auditoría Interna, pasando a ser una Gerencia de Riesgos en 2020, la cual tiene como propósito identificar, evaluar, controlar y hacer seguimiento a los riesgos estratégicos y operacionales. En respuesta a la importancia estratégica de los riesgos, ese mismo año, se estableció el Comité de Riesgos y Cumplimiento en el que participan integrantes del Directorio (los detalles sobre los comités que conforma el Directorio fueron detallados en la Dimensión II).

La implementación de la gestión de riesgos se ha evaluado mediante indicadores de madurez y cobertura, progresando en el nivel de madurez entre 2020 y 2022 de 52% al 85%, e incrementando la cobertura del modelo en procesos institucionales desde un 25% a 79%. El indicador de Madurez de Implementación de Gestión Integral de Riesgos muestra el avance de su despliegue dentro de la institución, según las directrices definidas en la norma ISO 31000-2018<sup>92</sup>. Para fomentar la conciencia organizacional sobre la gestión de riesgos, en 2021, se diseñó y realizó un Curso de Gestión Integral de Riesgos, alcanzando una cobertura el 95% de los colaboradores a nivel nacional con el curso aprobado. Desde el 2022, dicho curso es obligatorio y está incluido en el proceso de inducción de todos los colaboradores que se incorporan a la institución.

Como parte de la mejora continua, en 2023 se incorporó entre las funciones de la Gerencia de Gestión de Riesgos, el control interno, dando origen a la actual Gerencia de Riesgos y Control Interno (GRCI). Esta unidad tiene como fin garantizar un grado de seguridad razonable a la institución en la consecución de sus objetivos, mitigando riesgos hasta niveles aceptables y apoyando la toma de decisiones de la Alta Dirección. Como parte del plan de fortalecimiento de la unidad, dos integrantes del equipo de la GRCI están certificado en la norma internacional ISO 31.000 *Risk Lead Manager* y la norma ISO 27.001 relacionado a Seguridad de la Información. Otro colaborador está certificado como especialista implantador y auditor de Sistemas de Seguridad de la Información, *Lead Auditor* e Implementador Líder ISO 27.701. En ciberseguridad, posee la certificación *Ethical Hacking and Countermeasures* y es *Certified Ethical Hacker*.

En los últimos cuatro años, la implementación del modelo de Gestión Integral de Riesgos ha sido determinante para reforzar la capacidad institucional de identificar y gestionar proactivamente los riesgos, lo que ha contribuido al aumento de la madurez organizacional y al fortalecimiento del control interno. Bajo la supervisión del Comité de Riesgos y Cumplimiento, siguiendo las directrices formalizadas en la política de gestión integral de riesgos que se apoya en cuatro pilares fundamentales (riesgo, control interno, seguridad de la información y continuidad operacional) y

<sup>92</sup> La norma ISO 31000:2018 Gestión de Riesgo establece las directrices para administrar y gestionar los riesgos a los que se enfrentan las organizaciones. La norma define el marco referencial que debe contener una implementación de la gestión de riesgos y la metodología que se debe seguir.

sumado al esfuerzo de focalización en la mirada de alto nivel, se logró reducir los riesgos estratégicos de 50 a 11 entre 2020 y 2025. Este importante avance se alcanzó mediante un enfoque estratégico y operacional transversal y participativo que involucra a las vicerrectorías, la secretaría general, junto a direcciones y gerencias.

Operativamente, se desarrollaron matrices de riesgo para los procesos clave, lo que ha mejorado la transparencia y la eficacia de la gestión, robusteciendo el control interno. Además, se fomentó una cultura de gestión de riesgos entre los colaboradores mediante la formación y la integración del lenguaje y prácticas de riesgo en la gestión diaria. En esta nueva etapa, el énfasis está en la medición constante y articulada de riesgos estratégicos y operacionales, asegurando el monitoreo y control efectivo de las medidas mitigantes establecidas.

En los años que vienen, el CFT INACAP planea mejorar aún más la comprensión organizacional del modelo, avanzar en la automatización del monitoreo de riesgos, y continuar alineando sus estrategias con las mejores prácticas en gestión de riesgos, control interno y seguridad de la información. Estos esfuerzos están diseñados para mantener y mejorar el alto nivel de control y gestión de riesgos que la institución ha establecido<sup>93</sup>.

#### Mecanismo de Autoevaluación Institucional Permanente

El objetivo de este mecanismo es evaluar el funcionamiento institucional en docencia, gestión, aseguramiento de la calidad, la vinculación con el medio y la innovación (cada vez con mayor foco e intensidad la creación y la investigación, especialmente aplicada), mediante el monitoreo de indicadores y estándares para la identificación de brechas, toma de decisiones con evidencias y la mejora continua. En efecto, promueve el levantamiento de información sistemática para identificar oportunidades de mejora para consolidar el desempeño de excelencia del CFT INACAP, a saber:

- **Encuestas de opinión:** corresponden a levantamientos de opinión de estudiantes, titulados, docentes, colaboradores y empleadores. La línea base de estas encuestas para el CFT INACAP corresponde al 2024 y, en este sentido, la proyección del levantamiento de información de opinión está considerada para ser ejecutada cada dos años, contando con información trazable en el tiempo para la autoevaluación interna permanente y los procesos de acreditación institucional.
- **Talleres de reflexión y autoevaluación:** son instancias de levantamiento de información cualitativa focalizadas en los criterios y estándares vigentes de acreditación institucional definidos por la CNA-Chile.
- **Plan Integrado de Mejora Institucional:** revisa el avance de la integración del plan de mejora propuesto en el proceso anterior de acreditación y de las observaciones contenidas en la Resolución de Acreditación de la CNA-Chile.
- **Planes de mejora:** acciones de mejora de los mecanismos de aseguramiento de la calidad.

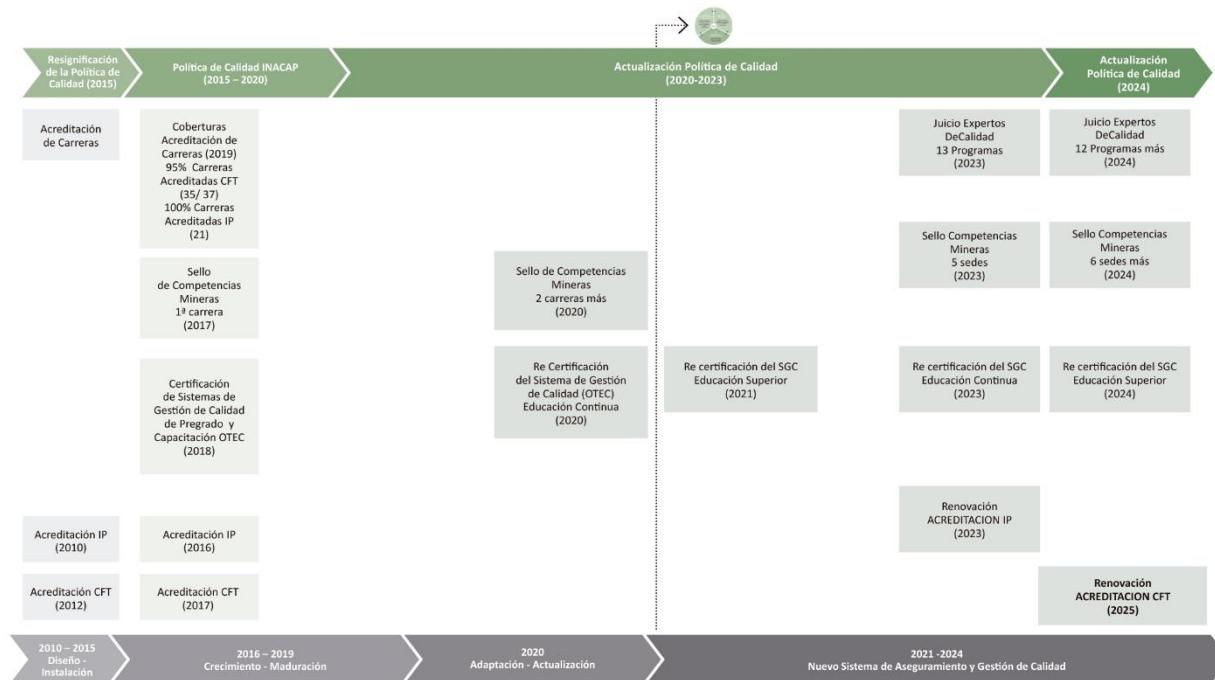
La autoevaluación permanente del CFT INACAP permite mejorar continuamente los procesos institucionales, los programas y proyectos, propiciando el seguimiento a las acciones de mejora levantadas en cada uno de los mecanismos de aseguramiento de la calidad, vinculándolas y entregando información para la gestión y la mejora continua.

<sup>93</sup> Los avances y definiciones adoptadas podrán revisarse durante la vista de evaluación externa.

### Componente 3. Evaluación por certificaciones externas

El objetivo de este componente es efectuar la verificación sistemática de estándares académicos para contribuir a la equivalencia del proceso formativo junto al cumplimiento y mejora continua de los procesos misionales, de Docencia de pregrado, Educación Continua, Vinculación con el Medio e Innovación, apoyados por los procesos de Gestión institucional. En la *Figura 41* se presenta la evolución temporal de las certificaciones externas.

**Figura 41. Evolución Certificaciones Externas**



Fuente. Dirección Gestión de la Calidad, agosto 2024.

### Acreditación institucional

El objetivo de este mecanismo es obtener y mantener resultados de excelencia en la acreditación institucional que reconozcan que el SAGC está correctamente diseñado y que cumple los propósitos que se autoimpone y compromete. Esto se logra a través de una gestión de calidad institucional continua, respaldada específicamente por una estrategia de autoevaluación ampliada que incluye la recolección de información cualitativa y cuantitativa de informantes clave, alineada con las dimensiones, criterios y estándares vigentes, asegurando el cumplimiento de los propósitos institucionales.

La evaluación interna de la institución tiene dos componentes. La primera es permanente e integrada y se materializa mediante el mecanismo de Autoevaluación Institucional Permanente. La segunda es periódica y corresponde al proceso de autoevaluación para renovar la acreditación, que implica una anticipación de al menos 18 meses previo a la entrega del informe de autoevaluación

interna. En este contexto, la acreditación institucional<sup>94</sup> es liderada y articulada por la DGC. Su implementación se estructura en etapas y actividades que incluyen el diseño y la capacitación, análisis de cumplimiento de los planes de mejora y criterios de evaluación, levantamiento y análisis de la información, implementación de un proceso de autoevaluación ampliada, ejecución del seguimiento anual al Plan de Mejora Institucional y la preparación del proceso de autoevaluación institucional. Todas las etapas se diseñan y ejecutan con el fin de lograr altos niveles de participación y representatividad, fomentando la reflexión y el análisis crítico del quehacer institucional en general y en los procesos de autoevaluación en particular. Esto representa la superación de la observación contenida en la Resolución de Acreditación CNA N° 438/2018 asociada al proceso anterior de acreditación, en que se consignó una “Reducida capacidad de análisis institucional y autoevaluación”. Los avances se muestran a lo largo del informe de autoevaluación actual y con mayor detalle en el capítulo VI Descripción del proceso de autoevaluación.

La metodología utilizada permitió el involucramiento temprano de los responsables de cada área con un alto nivel de participación de los diversos actores involucrados y la co-construcción del texto del informe de autoevaluación con el acompañamiento y la validación por parte del equipo de la DGC. Esto se tradujo en un total de más de 28 mil participaciones de estudiantes, docentes, colaboradores, titulados y empleadores en la autoevaluación institucional 2024. Los detalles se presentan en el Capítulo 6 sobre el proceso de autoevaluación.

### Certificaciones bajo la norma ISO 9001:2015

Desde 2018 la institución está certificada con el estándar ISO 9001:2015, como parte de la búsqueda permanente por asegurar la calidad de los procesos conducentes a título, siendo recertificado periódicamente mediante la ejecución de auditorías externas efectuadas por casas certificadoras de prestigio nacional e internacional (Bureau Veritas Quality International y TÜV Rheinland). Esta certificación es relevante dado el alcance del Sistema de Gestión de Calidad, que considera los procesos misionales, así como también aquellos procesos estratégicos y de soporte, en todas las sedes, programas de estudio y jornadas del CFT INACAP. Como se indicó se gestionan 22 macroprocesos y 72 procesos asociados establecidos en el Mapa de Procesos Institucional. El alcance del Sistema de Gestión de Calidad es permanentemente revisado y ajustado de acuerdo con los requerimientos y necesidades institucionales que derivan del análisis del entorno interno y externo de la institución, producto de esta acción, el sistema evoluciona mediante la incorporación de nuevos procesos a su alcance, como, por ejemplo, el macroproceso de vinculación con el medio e innovación y sus funciones relacionadas, los que no formaban parte del sistema inicialmente en 2018, siendo incorporados posteriormente.

Las auditorías periódicas del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de Gestión (SAGC), han permitido identificar e incorporar oportunidades de mejora en los procesos evaluados a lo largo de los distintos ciclos de auditoría. Entre estas se destaca la ampliación y optimización de los criterios para identificar hallazgos en procesos clave, como la Ejecución de la Enseñanza, la Evaluación de Logros de Aprendizaje, el Desarrollo y Gestión Docente, y la Gestión de la Experiencia y Servicio para la Vida Estudiantil. Además, se han detectado mejoras en la integración de indicadores para

<sup>94</sup> El CFT INACAP se acreditó por primera vez en 2005. En los dos primeros procesos de acreditación la institución fue reconocida con 6 años y en el último obtuvo 7 años de acreditación (2018). Estos resultados muestran la evolución positiva en la gestión de la calidad institucional.

evaluar el desempeño de proveedores y en los métodos de retroalimentación tras sus evaluaciones, particularmente en el proceso de Compras de Bienes, Insumos y Servicios.

### Sello de Competencias Mineras (CCM)

El Sello de Calidad CCM es una certificación que otorga el Consejo de Competencias Mineras a instituciones de formación técnico profesional, que reconoce la capacidad de entregar una formación alineada con el poblamiento minero del MCTP<sup>95</sup>. El Sello se otorga a los programas de formación, de una sede o modalidad determinada, y es un reconocimiento que es valorado para la contratación o capacitación de empresas, para la selección de titulados para ser contratados y para la elección de instituciones de formación y programas por parte de estudiantes potenciales. Desde 2017 el CFT INACAP se sumó al proceso de obtención del sello de calidad con carreras de las áreas académicas de Minería y Automatización y Robótica, logrando en la actualidad encontrarse acreditadas las carreras de Técnico en Metalurgia Extractiva (sedes Antofagasta, Calama y Maipú), Técnico en Mantenimiento de Plantas Mineras (sede Rancagua) y Técnico en Automatización y Robótica (sedes Arica, Iquique, Calama, Antofagasta y Rancagua)<sup>96</sup>.

**Tabla 39. Evolución Certificación Sello de Competencias Mineras**

Año	Carrera	Sede
2017	Mantenimiento Mecánico Plantas Mineras	Puente Alto
2020	Técnico en Metalurgia Extractiva	Calama
	Técnico en Automatización y Robótica	Antofagasta
2023-2024	Técnico en Metalurgia Extractiva	Antofagasta Calama Maipú
	Técnico en Mantenimiento de Plantas Mineras	Rancagua
	Técnico en Automatización y Robótica	Arica Iquique Calama Antofagasta Rancagua

Fuente: Dirección de Gestión de la Calidad, agosto 2024.

Este reconocimiento resalta el cumplimiento de los estándares del marco de buenas prácticas en la formación en Minería, evidenciando el compromiso institucional con la calidad y excelencia en el proceso formativo, con especial mención de la carrera de Automatización y Robótica.

### Otras Certificaciones externas en programas de estudio

El CFT INACAP también realiza certificaciones específicas para los programas de estudio según sus respectivas áreas de especialidad. La adherencia a estos mecanismos refuerza el compromiso institucional en otorgar a los estudiantes una oferta educativa que disponga de certificaciones reconocidas y valoradas por el sector productivo y de servicios, contribuyendo a ampliar las oportunidades en el campo laboral. Estas certificaciones junto con validar las competencias

<sup>95</sup> El Consejo de Competencias Mineras es el primer consejo de competencias del país que confirma el compromiso del sector minero con el mejoramiento de la formación técnico profesional, consolidando el primer poblamiento sectorial del MCTP.

<sup>96</sup> El detalle de los procesos realizados con el Sello de Competencias Mineras se presenta en el Criterio 11 sobre el Aseguramiento interno de la calidad en programas de estudio.

adquiridas también facilitan la inserción de los egresados en un mercado laboral cada vez más competitivo y especializado. A continuación, en la *Tabla 40* se detallan las carreras, las entidades certificadoras y los niveles de certificación.<sup>97</sup>

### **Revisiones Externas, Comisiones de Expertos y auditorías independientes**

Este mecanismo implica la revisión de los procesos internos del CFT INACAP por parte de expertos externos, con el objetivo de obtener retroalimentación que fomente la mejora continua, así como una certificación y/o garantía de calidad. Se considera la interacción con diversos mecanismos de aseguramiento de la calidad, como la evaluación de programas formativos denominado DeCalidad, que integra las recomendaciones de un evaluador externo en su componente final (abordado en el criterio 11 a continuación). Adicionalmente, una empresa externa e independiente, autorizada por la Comisión para el Mercado Financiero, realiza una auditoría anual de los estados financieros del CFT INACAP, lo cual se detalla en el Criterio 12.

---

<sup>97</sup> En la Tabla están incorporadas también las Certificaciones de carreras profesionales impartidas por el CFT, para mostrar la articulación futura desde las carreras TNS.

**Tabla 40. Certificaciones académicas de programas de estudio**

Área	Carrera	Entidad certificadora	Nombre o nivel de la certificación	Vigencia (desde y hasta)
Electricidad, Electrónica y Telecomunicaciones	Técnico Electricidad Industrial	SEC	Licencia de Instalador Eléctrico Autorizado clase B	Desde 1993 hasta la actualidad
Electricidad, Electrónica y Telecomunicaciones	Ingeniería Eléctrica	SEC	Licencia de Instalador Eléctrico Autorizado clase A	Desde 2002 hasta la actualidad
Electricidad, Electrónica y Telecomunicaciones	Técnico en Telecomunicaciones, Conectividad y Redes	Pearson VUE	Cisco Certified Network Associate (CCNA)	3 años
Electricidad, Electrónica y Telecomunicaciones	Ingeniero en Telecomunicaciones, Conectividad y Redes	Pearson VUE	Cisco Certified DevNet Associate	3 años
Electricidad, Electrónica y Telecomunicaciones	Ingeniero en Telecomunicaciones, Conectividad y Redes	Pearson VUE	Cisco Certified CyberOps Associate	3 años
Electricidad, Electrónica y Telecomunicaciones	Ingeniero en Telecomunicaciones, Conectividad y Redes	Pearson VUE	Cisco Certified Network Professional Enterprise (CCNP)	3 años
Electricidad, Electrónica y Telecomunicaciones	Técnico en Telecomunicaciones, Conectividad y Redes	Pearson VUE	Huawei Certified ICT Associate 5G	2 años
Electricidad, Electrónica y Telecomunicaciones	Ingeniero en Telecomunicaciones, Conectividad y Redes	Pearson VUE	Huawei Certified ICT Associate Cloud	2 años
Electricidad, Electrónica y Telecomunicaciones	Técnico en Telecomunicaciones, Conectividad y Redes	Pearson VUE	CompTIA A+	3 años
Tecnologías de la Información y Ciberseguridad	Analista Programador	Python Institute	Certified Entry-Level Python Programmer	Perpetua
Tecnologías de la Información y Ciberseguridad	Analista Programador	Oracle	Oracle Database SQL Certified Associate	Renovación por cambio de versión
Tecnologías de la Información y Ciberseguridad	Analista Programador	Pearson VUE	CompTIA A+	3 años
Tecnologías de la Información y Ciberseguridad	Analista Programador	Red Hat	Red Hat Certified System Administrator (RHCSA)	3 años
Tecnologías de la Información y Ciberseguridad	Ingeniería en Informática	Pearson VUE	AWS Certified Cloud Practitioner	3 años
Tecnologías de la Información y Ciberseguridad	Ingeniería en Informática	Pearson VUE	Huawei Certified ICT Associate AI	2 años
Administración	Ingeniería en Administración de Empresas	SAP	SAP Certified Application Associate - Business Process Integration with SAP S/4HANA	Renovación por cambio de versión
Construcción	Técnico en Construcción	SEC	Instalador de Gas Clase 3	Convenio SEC del 21 de marzo 2022

Fuente: Vicerrectoría Académica, agosto 2024.

**Generación de información y análisis institucional para la toma de decisiones**

La obtención y registro de datos, la generación de información y su análisis es fundamental para fortalecer el proceso de toma de decisiones basado en evidencias y orientado a resultados. En este sentido el desarrollo de capacidades y las funciones ampliadas de la Dirección de Análisis Institucional (DAI), que fue creada en 2006, han evolucionado significativamente en respuesta a la implementación de la Ley 21.091 y a las directrices del PE 2020-2025, para atender apropiadamente las necesidades y demandas internas y del entorno relevante.

Desde sus inicios, la DAI se ha concentrado en mejorar la recolección y manejo de datos institucionales. Esto ha incluido la mejora continua de los procedimientos de extracción, depuración y carga de datos, garantizando así la integridad y sistemática actualización de los indicadores clave.

La evolución de estos procesos se puede apreciar en la *Figura 42* que ilustra la progresión de las plataformas y herramientas utilizadas para fortalecer las capacidades analíticas de la institución.

Uno de los pilares fundamentales en la obtención de información ha sido el uso sistemático de encuestas, que se han llevado a cabo de manera periódica y con un enfoque integral. Estas encuestas buscan obtener retroalimentación directa de diversos actores clave, como estudiantes, docentes, colaboradores administrativos, titulados y empleadores. Las encuestas cubren una amplia gama de aspectos relevantes para la institución, incluyendo la satisfacción estudiantil, la experiencia en la semana de bienvenida, la evaluación del desempeño docente, la situación de empleabilidad y las necesidades de formación continua de los titulados, así como la vinculación de los docentes con el medio, entre otros.

Los resultados que se obtienen son relevantes para orientar la mejora continua de las políticas institucionales y de los programas de estudio. Para facilitar el acceso y análisis de esta valiosa información, se han implementado soluciones tecnológicas avanzadas, como tableros de visualización en Tableau y MS Power BI. Estas herramientas han permitido un acceso rápido y ágil a los datos relevantes para las distintas unidades académicas y organizacionales, al permitir una comprensión profunda de las necesidades y percepciones de los diferentes actores involucrados, lo que facilita una toma de decisiones fundamentada y una gestión más efectiva. Por su trascendencia destaca el tablero MSPower BI, **Reporte de Trazabilidad de Competencias** que ha venido a resguardar el nivel avance progresivo en logro en el perfil de egreso de los estudiantes en las asignaturas definidas (referido en Criterio 2).

La implementación del **Data Warehouse** de la DAI en 2017 marcó un punto de inflexión para la gestión de la dirección<sup>98</sup> ya que este sistema permite un manejo más eficiente de los datos y ha facilitado el análisis de tendencias y la generación de reportes en tiempo real. Esto ha sido crucial, especialmente para responder a las demandas internas y externas de información precisa sobre matrículas, retención y titulación, entre otros indicadores.

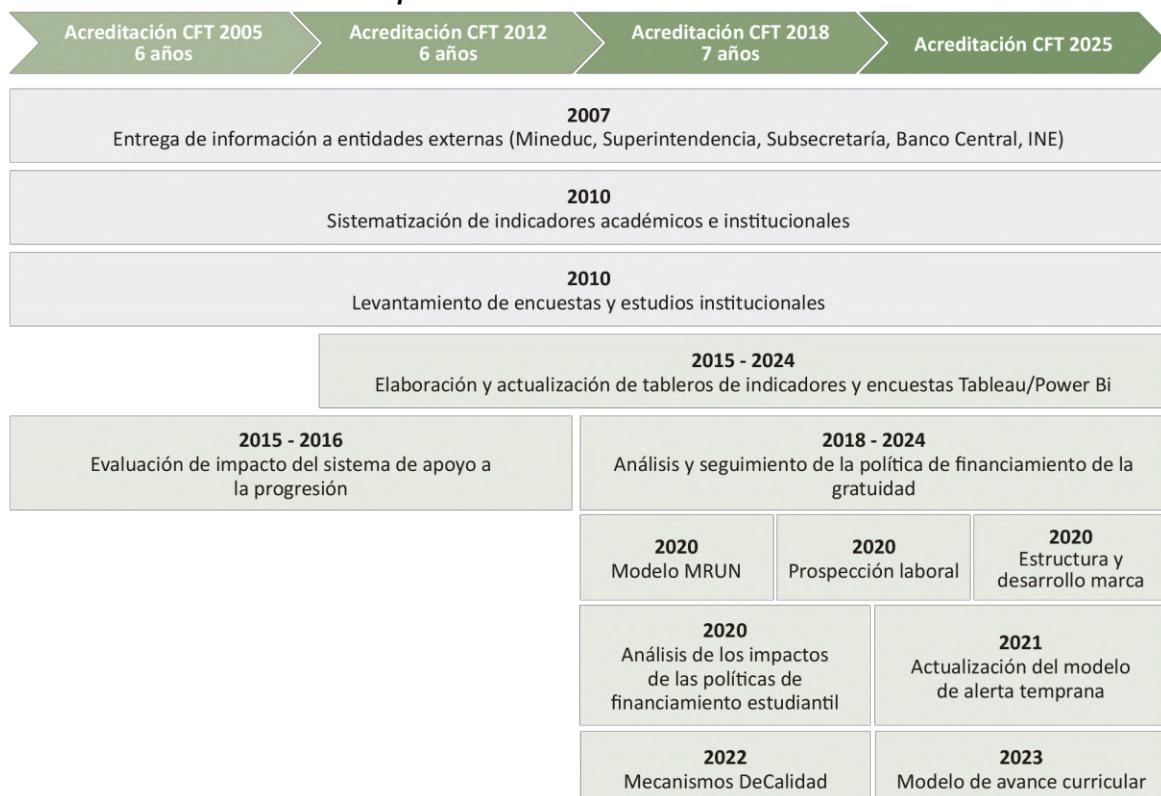
En el ámbito del análisis predictivo de información, en el período ha habido significativos avances. En 2016, se implementó el **Modelo de Alerta Temprana**, que utiliza técnicas estadísticas y de machine learning para predecir posibles deserciones y problemas académicos, el que fue revisado y ajustado en profundidad en 2021. En 2023, se introdujo el **Modelo de Avance Curricular**, que ofrece análisis detallados sobre el progreso de los estudiantes en sus programas educativos, cuyos resultados se analizan en el Criterio 3<sup>99</sup>. Estos ajustes y mejoras han permitido incrementar en forma notable la rapidez para responder los requerimientos internos y externos de datos e información, realizar el análisis del impacto de la política de financiamiento institucional para la gratuidad, especialmente de los aranceles regulados y la fijación del número máximo de vacantes) <sup>100</sup>.

<sup>98</sup> A principios del 2018, se integraron a los sistemas las bases de datos de educación media y superior, proporcionados por el Centro de Estudios MINEDUC para desarrollar el Modelo MRUN que provee información para realizar diversos tipos de análisis, entre ellos, perfil del estudiante, benchmarking, entre otros.

<sup>99</sup> Todos estos desarrollos se han construido mediante el trabajo colaborativo con varias direcciones y gerencias.

<sup>100</sup> En este ámbito, el CFT INACAP ha propuesto 37 recomendaciones para las bases técnicas y el informe de cálculo, de las cuales 15 han sido incluidas por la Comisión de Expertos para la Regulación de los Aranceles (CERA) en el informe que envía a la Subsecretaría de Educación Superior.

**Figura 42. Evolución de los procesos, mecanismos y plataformas utilizadas para apoyar las capacidades de análisis institucional**



Fuente: Dirección de Análisis Institucional, agosto 2024.

Contar con información actualizada sobre el entorno relevante, especialmente en relación con las necesidades y demandas del sector productivo y de servicios, ha sido asumido como un compromiso permanente. Desde 2020, la responsabilidad de llevar a cabo la prospección laboral recae en la Dirección de Apoyo Institucional (DAI), lo que conlleva un análisis continuo del mercado laboral para ajustar los programas educativos a las exigencias del entorno económico y empresarial. Los resultados de este análisis se abordan en los criterios correspondientes de la Dimensión I.

El CFT INACAP ha fortalecido su sistema de seguimiento de estudiantes, en todo su ciclo de vida, desde su ingreso hasta después de su titulación, proporcionando información valiosa para evaluar la calidad de la formación y su impacto en la empleabilidad y movilidad social de los titulados. En 2023, el porcentaje de estudiantes que mostraron una movilidad socioeconómica ascendente alcanzó a 72% y el 87% está trabajando en la región en la cual estudió. Esto evidencia el compromiso institucional con la mejora continua y el impacto educativo en la vida de sus estudiantes.

El CFT INACAP ha implementado plataformas que permiten la visualización integrada de indicadores para el análisis, gestión y toma ágil y oportuna de decisiones, de manera de facilitar la mejora continua institucional y de los programas formativos, por ejemplo, reflejado en la plataforma del mecanismo DeCalidad. Toda la información generada tanto por la DAI, así como por otras unidades en sus distintas plataformas integran los sistemas de información<sup>101</sup>, permitiendo la generación de

<sup>101</sup> Desarrollado en el Criterio 8.

reportes periódicos y estudios relevantes, alineados con las necesidades de las distintas unidades académicas y de gestión.

Como parte de la mejora continua, el CFT INACAP ha delineado un plan de Gobierno de Datos que apunta a reforzar la integridad, seguridad y accesibilidad de la información institucional, facilitando la toma de decisiones basada en datos precisos y verificables, lo que fue planteado en Criterio 6. Este esfuerzo incluye el desarrollo de políticas, normativas y un marco operativo sólido. Para el primer trimestre de 2025 está planificado tener operativos componentes clave de esta iniciativa, incluyendo la formación de equipos de trabajo, el diagnóstico del nivel de madurez actual en la gestión de datos, y formalización de una política articulada de Gobierno de Datos y normativas específicas que aseguren la calidad y seguridad de los datos. Adicionalmente, está planificado contar con una hoja de ruta que oriente el despliegue estratégico del Gobierno de Datos, promoviendo una cultura organizacional que valora y protege la información como un activo estratégico fundamental.

#### **Recursos para el despliegue del SAGC y el mejoramiento de los programas de estudio**

El CFT INACAP realiza periódicamente inversiones significativas en recursos de aprendizaje y en la infraestructura necesaria para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Entre 2018 y 2023 se invirtieron más de \$11.650 millones, los que se han destinado a la instalación de nuevos programas formativos (TFL) y a la mejora del equipamiento existente, incluyendo reposiciones y escalamiento de equipamiento académico. Además, se ha invertido en la construcción y mantención de espacios para cumplir con los estándares de infraestructura de los programas. El monto de las inversiones anuales demuestra que el CFT INACAP cuenta con un proceso presupuestario robusto que permite resguardar la calidad de los programas de estudio en implementación y en régimen, permitiendo realizar mejoras continuas a los equipamientos declarados en cada los estándares de equipamiento.

Entre 2021 y 2024, la Vicerrectoría de Desarrollo Institucional asignó de forma directa un total de MM\$2.260 para la gestión y el aseguramiento de la calidad. Estos recursos fueron gestionados por las distintas Direcciones adscritas a dicha vicerrectoría, con el objetivo de fortalecer y desplegar los mecanismos de aseguramiento de la calidad institucionales en los últimos años.

#### **Información relevante de la opinión de las partes interesadas<sup>102</sup>**

El CFT INACAP demuestra un compromiso sólido con la mejora continua y la búsqueda de la excelencia, como se evidencia en los niveles altos de percepción positiva reportados en las encuestas aplicadas a los estudiantes, docentes y colaboradores. Esta percepción positiva refleja la calidad de la educación y el impacto positivo de los mecanismos de evaluación internos y externos de la calidad implementados.

Los estudiantes valoran la pertinencia y la calidad de su formación, lo que se ve reflejado en la recomendación del 73,4% de ellos de estudiar en el CFT INACAP y en un 74% de percepción positiva con su experiencia académica. Los docentes, por su parte, validan la efectividad del reglamento docente (87,9%), perciben una mejora continua en el quehacer institucional que beneficia directamente el proceso de enseñanza-aprendizaje (84,1%), valoran ser parte de una comunidad

---

<sup>102</sup> Dado el foco de la Dimensión III en orientar de manera integral y transversal la mejora continua, se ha incorporado en este criterio un apartado que consolida la información de opinión de la comunidad educativa en las diversas materias del aseguramiento de la calidad.

educativa que forma personas para aportar al desarrollo del país (93,7%), están satisfechos con su experiencia como docente (93,7%) y recomiendan impartir docencia en el CFT INACAP (86,7%).

En cuanto a los colaboradores, su alto compromiso con los valores del CFT INACAP y su percepción de que las carreras contribuyen significativamente a facilitar la movilidad social de los estudiantes (95,5%) son testimonio del impacto de la misión institucional en sus labores diarias. Además, el 90,9% de los colaboradores valoran positivamente el SAGC, reconociendo su importancia en la promoción de un trabajo colaborativo orientado a resultados óptimos en certificaciones y acreditaciones, muestran un nivel alto de compromiso con sus labores, orientados al logro de la calidad y la mejora continua (95,6%), además reconocen la importancia que tiene el CFT INACAP en la movilidad social de los estudiantes (95,5%) y específicamente, tanto los administrativos (90%), docentes (84%) junto a los estudiantes (73%) perciben favorablemente que la institución ha incorporado mejoras en el quehacer institucional y el proceso de enseñanza aprendizaje.

El SAGC es clave en el esfuerzo continuo por mantener y elevar los estándares académicos y operacionales. La integración de la retroalimentación de todas las partes interesadas en el proceso evaluativo refuerza el ciclo de mejora continua, asegurando que la institución responda a las expectativas actuales y se antice y adapte a los desafíos futuros.

### Reconocimientos externos

La búsqueda constante de la excelencia por parte de la institución a lo largo de su trayectoria ha sido destacada con reconocimientos y distinciones importantes en diversos ámbitos. Estas expresan y dan garantía pública de su compromiso con la formación técnico-profesional, el aporte a la movilidad social de los estudiantes y el impacto en todas las regiones. A continuación, se comenta algunos reconocimientos y distinciones recibidas.

En 2019, el CFT INACAP y el IP INACAP recibieron la Medalla AOA al Aporte Institucional a la Arquitectura, reconocimiento entregado por la Asociación de Oficinas de Arquitectos de Chile (AOA), por el proyecto de renovación de infraestructura ejecutado desde 2000 y que permite contar con sedes amplias y modernas en todas las regiones del país.

La institución, junto con el IP INACAP, se ubicó en la posición 40 del estudio Ipsos de reputación corporativa 2022, situándose como la primera institución TP. En 2024, se ubicaron en la posición 20 en el primer lugar de las instituciones TP, detrás de la Universidad de Chile. Este estudio, con más de 20 años de trayectoria, evalúa la percepción y el prestigio de diversas organizaciones en el país. También fue reconocida entre las 100 empresas en Chile con mayor capacidad para atraer y retener talento, según el Ranking Merco Talento en 2021 y 2024, y por la ASECH y El Mercurio como una de las "Mejores Pagadoras" en 2023 y 2024. El estudio de reputación de Empresas Humanas de **True Brand, GFK y La Tercera** la reconoció, al CFT INACAP y al IP INACAP, como la **institución técnico profesional más apreciada en Chile**, ocupando el vigésimo cuarto lugar al evaluar el desempeño de **123 Marca-Empresa<sup>103</sup>**. Los organizadores sostienen que los elementos clave de la reputación consisten en: trabajar la calidad, estar constantemente innovando, tener al cliente (estudiante) al centro, entregar beneficios directos a los colaboradores y explicitar su real preocupación por ellos. Adicionalmente, recibió tres estatuillas en los **premios Eikon 2024** por excelencia en comunicaciones institucionales, incluyendo la **categoría de sustentabilidad de diversidad, inclusión y género** con el

<sup>103</sup> Este reconocimiento fue entregado en su conjunto al CFT INCAP y al IP INACAP.

programa de mujeres STEM; **posicionamiento en medios de comunicación** y en la categoría **Eventos**, por la Feria Laboral INACAP-CPC.

La Cámara Chilena de la Construcción reconoció a estudiantes de las carreras de Construcción y Automatización y Robótica de la sede Arica, por su innovador proyecto "Termino paneles solares transparentes", ganando el primer lugar en el **Reto Construye Academia** en el marco de la feria internacional de la construcción EDIFICA 2024. Este reconocimiento estrega a los estudiantes un viaje a una misión Latam CChC en 2025.

Adicionalmente, la Revista Sábado de El Mercurio y la Universidad Adolfo Ibáñez publicaron la lista de los 100 Jóvenes Líderes 2024, la cual reconoce a las personas que han generado un impacto positivo en diversas áreas, contribuyendo significativamente al desarrollo de Chile. En esta edición, tres titulados del CFT INACAP fueron reconocidos por su trayectoria excepcional. Este logro resalta la calidad de la formación que ofrece la institución, subrayando su dedicación a la excelencia educativa y al cultivo de líderes preparados para transformar el futuro.

Estos reconocimientos y premios y subrayan el compromiso institucional con la excelencia educativa y de gestión, además de su impacto en el sector educativo y productivo y de servicios y en la sociedad.

#### **Integración de resultados y retroalimentación para la mejora continua**

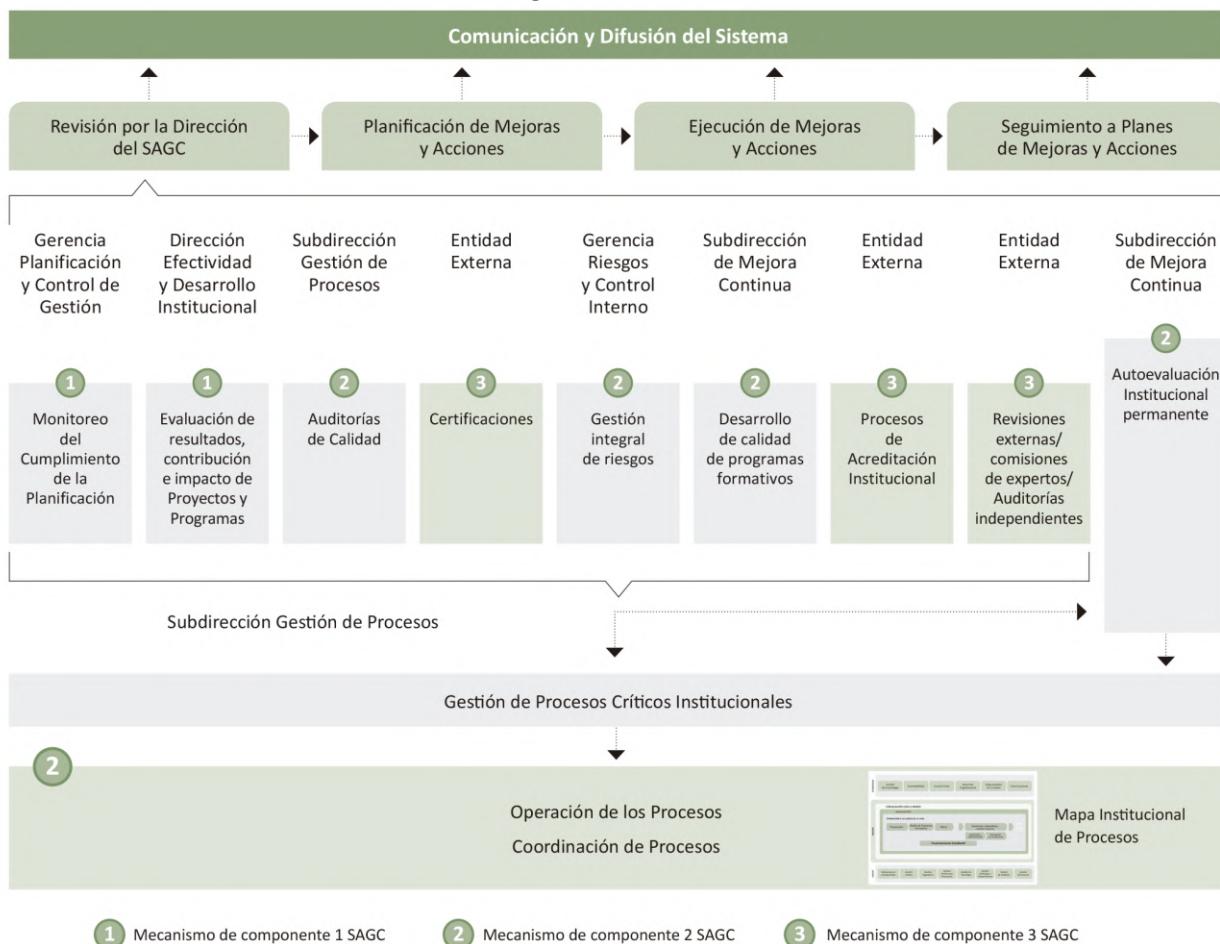
La gestión y los resultados del Sistema de Aseguramiento de la Calidad (SAGC) en el CFT INACAP evidencian un compromiso firme con la autoevaluación para la autorregulación y la mejora continua, además de someterse permanentemente a procesos de validación externa, en línea con los criterios y estándares establecidos para la acreditación institucional del subsistema TP. Este compromiso se ha manifestado a través de una evolución constante desde la creación del SAGC, con mejoras en la evaluación de la calidad de los programas de estudio, la gestión de procesos y la evaluación del logro de los propósitos institucionales.

La institución ha logrado avances significativos en el aseguramiento y la gestión de la calidad. En 2021, en la etapa de diseño e implementación del SAGC, se ajustaron las líneas de aseguramiento ya operativas y fueron incorporados nuevos mecanismos que ampliaron su cobertura y alcance. En el marco de la mejora continua se ha identificado la necesidad de optimizar la articulación, coordinación y difusión entre los diferentes mecanismos de aseguramiento de la calidad, lo cual incrementará la efectividad en la gestión de los procesos de calidad.

Una acción planificada para el SAGC consiste en integrar la retroalimentación de los mecanismos de aseguramiento de la calidad en un plan de mejora único que distinga acciones a nivel estratégico y táctico. El avance del plan será evaluado periódicamente por la DGC, a través de un monitoreo y seguimiento desde una plataforma informática.

La *Figura 43* muestra integración conceptual en la cual el mecanismo de autoevaluación institucional permanente contemplará la priorización de las acciones de mejora y su categorización en estratégicas y tácticas. El avance del plan será evaluado en instancias de revisión por la Dirección.

**Figura 43. Diseño de Integración de resultados y retroalimentación de mecanismos de aseguramiento**



Fuente: Dirección de Gestión de Calidad, agosto 2024.

Las nuevas regulaciones y el despliegue del nuevo modelo de acreditación institucional enfatizan la necesidad de ser efectivos y demostrar la agregación de valor de la institución a los estudiantes y al entorno. Por ende, se debe consolidar las funciones de efectividad y desarrollo institucional principalmente generando mayor número de evidencias para la toma de decisiones e introducir la implementación de un Modelo de Gestión del Conocimiento, con el objetivo de avanzar en la consolidación de la efectividad como componente de la cultura institucional (*Figura 44*).

**Figura 44. Etapas siguientes de desarrollo de la Dirección de Efectividad y Desarrollo Institucional**

TERCERA ETAPA 2026 - 2027	CUARTA ETAPA 2028	QUINTA ETAPA 2029 - 2030
<b>REDISEÑO PROCESO EFECTIVIDAD E IMPLEMENTACIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Proceso de efectividad rediseñado.</li> <li>Implementación del proceso (continuidad y cierre) para proyectos priorizados por el Comité de Gestión de Proyectos y los que se suman para el periodo en curso como cierre de Planificación Estratégica 2020-2025.</li> <li>Bases para la gestión del conocimiento.</li> <li>Diseño mecanismo retroalimentación SAGC.</li> </ul>	<b>EVALUACIÓN DE IMPACTO Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Modelo de Gestión del conocimiento.</li> <li>Diseño e implementación de Gestión del Conocimiento.</li> <li>Evaluación de Impacto proyecto y programas institucionales (PE 2020-2025).</li> <li>Acompañamiento a proyectos estratégicos Plan Estratégico 2025-2030.</li> <li>Implementación mecanismos de retroalimentación SAGC.</li> <li>Diseño y despliegue de capacidades distribuidas de efectividad, en sede y sede Central.</li> </ul>	<b>CONSOLIDACIÓN PROCESO EFECTIVIDAD Y GESTIÓN DE CONOCIMIENTO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión del conocimiento instalado.</li> <li>Mecanismos de Efectividad desplegado en su completitud.</li> <li>Retroalimentación SAGC implementado.</li> <li>Capacidades de efectividad instaladas en sede y sede central.</li> </ul>

Fuente: Dirección de Efectividad y Desarrollo institucional, agosto 2024.

Con objeto de potenciar la cultura de evaluación de la efectividad, actualmente con mayor nivel de reconocimiento a nivel institucional, se identifica como oportunidad de mejora ampliar la medición de los resultados, la contribución y/o el impacto de las iniciativas desarrolladas en las sedes, además de fortalecer la gestión del conocimiento y la transferencia de buenas prácticas entre estas.

#### Reflexiones de la gestión y los resultados del aseguramiento interno de la calidad

El CFT INACAP ha logrado un nivel sólido de desarrollo en la gestión del aseguramiento interno de la calidad, consolidando un sistema que mide y evalúa resultados institucionales y que también fomenta una cultura de mejora continua. El monitoreo constante de indicadores clave, como la progresión y titulación de estudiantes, permite la identificación oportuna de áreas de mejora. La implementación de planes de acción basados en evidencia asegura la retroalimentación efectiva de los procesos, fortaleciendo la capacidad de respuesta institucional frente a los desafíos del entorno. Ejemplo de ello es la incorporación de sistemas tecnológicos que facilitan el análisis predictivo de desempeño académico, apoyando la toma de decisiones informadas. El CFT INACAP muestra una gestión y resultados del aseguramiento interno de la calidad sobresalientes. El nivel destacado se debe al grado alto de madurez, la efectividad y la consolidación del SAGC que integra tres componentes clave como son la evaluación de la efectividad de propósitos y proyectos institucionales, la mejora continua de procesos y la evaluación mediante certificaciones externas. El SAGC cumple con las directrices de la Política de Aseguramiento y Gestión de la Calidad cuya aplicación sistemática se evidencia en las funciones misionales, en las 28 sedes más la Sede Central y online, y en todos los programas formativos. También garantiza la evaluación periódica y el ajuste basado en los resultados y la aplicación de un conjunto de mecanismos, así como en información actualizada sobre las necesidades del entorno relevante. El SAGC, además, integra mecanismos de gestión de calidad que incorporan la opinión de actores internos y externos. Todo lo anterior, permite revisar y ajustar de manera permanente y sistemática los procesos institucionales clave definidos en su Mapa de Procesos Institucionales.

La Política de Aseguramiento y Gestión de la Calidad se actualiza periódicamente y responde a los desafíos internos y regulaciones externas, promoviendo el cultivo de una cultura de calidad

arraigada institucionalmente. Se reconoce la importancia de desarrollar e implementar nuevas estrategias de comunicación y difusión sobre los diversos mecanismos que conforman el Sistema de Aseguramiento y Gestión de la Calidad (SAGC). Esto permitirá avanzar hacia un mayor grado de madurez en los ciclos de mejora continua.

La institución asegura la integración de sistemas e indicadores que soportan una toma de decisiones oportuna, basada en evidencias, alineada con los propósitos institucionales y la mejora continua, en todos los niveles del CFT INACAP. Los sistemas e indicadores favorecen la generación de reportes periódicos y estudios pertinentes, utilizados para la mejora continua de los procesos y de los resultados institucionales. Ha asignado, además recursos suficientes tanto humanos como financieros para el despliegue los mecanismos. Estos esfuerzos son fundamentales para sostener la eficiencia operativa y la calidad educativa, justificando su posición en el nivel 3, según los criterios y estándares definidos para la gestión y resultados del aseguramiento interno de la calidad.

### **Fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora**

Las fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora identificadas por el CFT INACAP se presentan a continuación:

Criterio	Gestión y Resultados del Aseguramiento Interno de la Calidad
Fortaleza	El CFT INACAP cuenta con un <b>Sistema de Aseguramiento y Gestión de la Calidad (SAGC) robusto</b> , que <b>orienta la mejora continua</b> institucional mediante la evaluación del cumplimiento de los propósitos institucionales, la gestión de procesos y una trayectoria de larga data en el uso de mecanismos externos de evaluación (acreditación y certificación). Esto es <b>reconocido por la comunidad educativa</b> y se traduce en diversas <b>certificaciones</b> y en el reconocimiento de su calidad con el <b>máximo nivel de acreditación</b> entre los CFTs nacionales.
Debilidad	Se identifica la necesidad de <b>diseñar y desplegar enfoques nuevos de difusión</b> y comunicación de los distintos <b>mecanismos de aseguramiento de la calidad</b> que integran el SGAC, <b>para alcanzar un nivel mayor de madurez</b> en los ciclos de mejora continua.
Oportunidad de mejora	La consolidación de una cultura de <b>evaluación de la efectividad</b> de los propósitos y proyectos institucionales requiere <b>ampliar la medición de los resultados, la contribución o el impacto de las iniciativas desarrolladas en las sedes</b> , además de fortalecer la gestión del conocimiento y la transferencia de buenas prácticas entre las sedes.

### **Posicionamiento del criterio evaluado**

La institución, una vez analizados los antecedentes presentados en este criterio y los requisitos estipulados en los criterios y estándares de calidad de la CNA-Chile, concluye que el Criterio 10 se posiciona en el nivel 3:

NIVEL 1	NIVEL 2	X

### Criterio 11. Aseguramiento de la calidad en los programas de estudio

El SAGC del CFT INACAP asegura que todos los programas formativos se sometan a procesos periódicos de revisión y actualización. Esto se logra mediante la evaluación de indicadores de logro del perfil de egreso, la retroalimentación de empleadores y titulados, así como el análisis de tendencias del sector productivo. Ejemplo de ello son los ajustes curriculares introducidos en los programas formativos, el fortalecimiento del MIAPA, el robustecimiento de las tutorías, el uso de la información de retroalimentación obtenida de los titulados y empleadores para actualizar los perfiles de egreso entre otros.

#### Mecanismo Desarrollo de Calidad de programas de estudio DeCalidad

El mecanismo DeCalidad, incluido en el componente 2 de mejora continua de procesos del SAGC analizado en el Criterio 10, busca garantizar la calidad de los programas formativos del CFT INACAP. El mecanismo incorporó las directrices derivadas de los criterios y estándares analizados desde 2020 con el objeto de anticipar las exigencias de los criterios y estándares definitivos de acreditación que entraron en vigor en octubre de 2023.

Previo a la entrada en vigor de los criterios y estándares de acreditación en 2023, el mecanismo incorporó las nuevas directrices y exigencias, resguardando el logro de los aprendizajes y competencias de los estudiantes, y promoviendo la búsqueda permanente de la excelencia en todas las sedes, jornadas y modalidades.

El mecanismo contempló una etapa de diseño en 2021, pilotaje en 2022 e inicio de operación regular en 2023, contando en 2024 con un ciclo completo de mejora continua al propio mecanismo. DeCalidad consolida el proceso de autoevaluación permanente de los programas de los programas formativos sobre la base de la revisión de indicadores de calidad, de manera de resguardar el logro de los aprendizajes y competencias de los estudiantes, promoviendo la búsqueda permanente de la excelencia en todas las sedes, jornadas y modalidades. Su impacto se materializa mediante el análisis, la reflexión y la toma de decisiones para abordar las áreas de mejora de los programas de estudio.

El mecanismo DeCalidad está estructurado en dos ciclos, cuyas características se aprecian en la *Figura 45*.

**Figura 45. Componentes mecanismo DeCalidad**

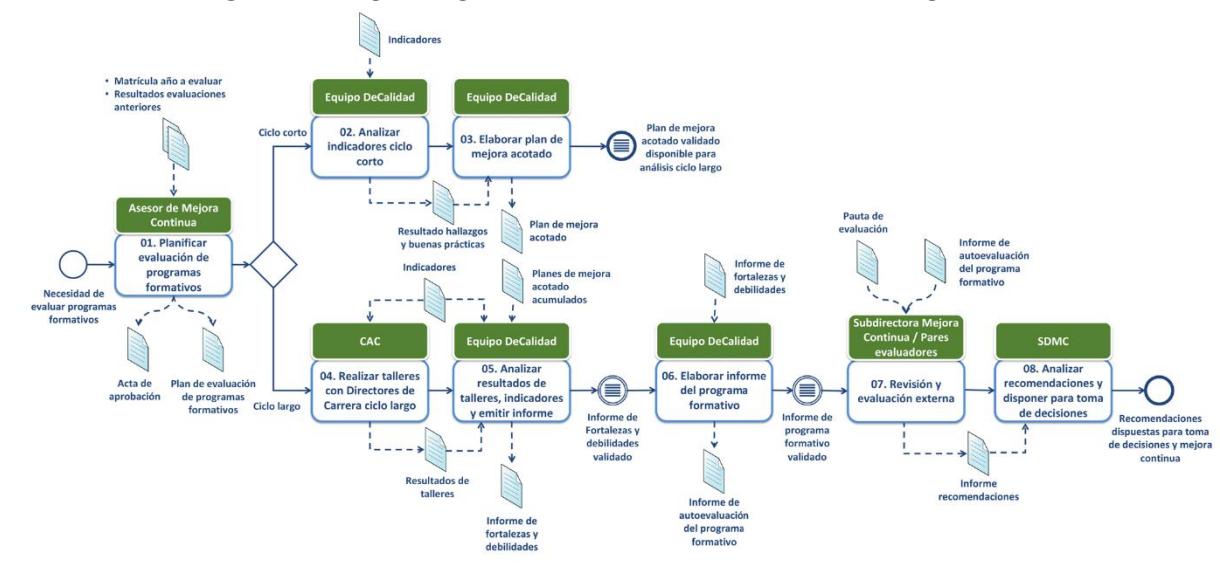
Fuente: Dirección de Gestión de Calidad, noviembre 2024.

### **DeCalidad ciclo largo**

El mecanismo de evaluación de los programas formativos DeCalidad Ciclo largo, se estructura en dos etapas de evaluación, una interna y otra externa (*Figura 46*). En la primera, se efectúan talleres con todos los directores de Carrera nivel nacional, instancia que es moderada por los coordinadores de Aseguramiento de la Calidad (CACs) mediante una pauta con preguntas de análisis que se responden a partir de la revisión de indicadores de calidad. Posteriormente se conforma el Equipo DeCalidad<sup>104</sup> cuya labor es analizar el programa formativo con una mirada integral de indicadores e insumos que propicien el levantamiento de juicios evaluativos y la identificación de fortalezas y debilidades, para finalizar con la elaboración de un Informe de Autoevaluación y su respectivo Plan de Mejora. Este informe es validado por el Comité Académico de Área y el director Sectorial correspondiente.

La segunda etapa contempla la revisión de un par evaluador externo a la institución, que debe ser un profesional especialista de la disciplina y con experiencia en procesos de autoevaluación o acreditación, de manera que proporcione una retroalimentación pertinente desde el ámbito disciplinar y de los aspectos que promuevan la mejora continua. Esta evaluación se desarrolla utilizando una pauta que permite analizar los diferentes aspectos que debe cumplir un programa formativo en base a los criterios y estándares de vigentes y que son evaluados por el mecanismo DeCalidad ciclo largo.

<sup>104</sup> Conformado por el director del Área Académica a la que pertenece la carrera, el asesor del programa de estudio, director de carrera (DC) representante del taller o los talleres (quien asumió inicialmente el rol de secretario en dicha etapa), un director académico (DAC) de la sede donde el programa posee mayor representatividad y desde el 2024 se integra al equipo un coordinador de Aseguramiento de la Calidad.

**Figura 46. Diagrama general mecanismo DeCalidad ciclo largo**

Fuente: Dirección de Gestión de Calidad, octubre 2024.

Desde la implementación del mecanismo se ha evaluado el 70% de los programas evaluables del CFT INACAP de acuerdo con los criterios de elegibilidad<sup>105</sup>.

**Tabla 41. Número de programas evaluables y evaluados del CFT INACAP 2023 y 2024**

Tipo	Año		Porcentaje total acumulado al 2024
	2023	2024	
Programas evaluables	32	30	
Programas evaluados	9	12	70,0%
% de programas evaluados	28,1%	40,0%	

Fuente: Dirección de Gestión de Calidad, agosto 2024.

En 2022 se ejecutó la primera experiencia de implementación DeCalidad ciclo largo como plan piloto, cuyos aprendizajes permitieron revisar y ajustar el mecanismo de evaluación, como también la articulación y coordinación del seguimiento de los planes de acción. Esto permitió abordar y resolver la debilidad declarada en el proceso anterior de acreditación: insuficiente articulación y coordinación de los mecanismos utilizados para el seguimiento de los planes de acción.

Por su parte, los programas evaluados en 2023 contaron con el siguiente despliegue:

<sup>105</sup> Estos criterios son: mayor representatividad por área académica, mayor cantidad de presencia en sedes, dos cohortes de titulados y mayor tiempo de expiración del mecanismo aplicado.

Tabla 42. Despliegue ciclo largo 2023

Programa Formativo	Nº sedes	Nº participantes	Nº sesiones
Analista Programador	28	31	9
Climatización	2	3	8
Comercio Exterior	6	9	9
Diseño y Producción Gráfica	16	18	10
Electrónica	2	5	9
Gastronomía	23	26	8
Técnico en Automatización y Robótica	21	23	10
Técnico en Logística	19	22	9
Técnico en Odontología	6	10	11

Fuente: Dirección de Gestión de Calidad, noviembre 2024.

Los aspectos señalados con observaciones de mejora se concentran principalmente en áreas que requieren atención, tales como: sistematización del uso y adecuación de estrategias metodológicas producto de la caracterización estudiantes nuevos; incorporación de salidas a terreno no establecidas en los descriptores de asignatura; ampliar los canales de comunicación y retroalimentación para que el rol de los estudiantes sea más activo en la mejora continua del programa e incorporar datos estadísticos respecto a los docentes capacitados en lo pedagógico y disciplinar. Estos hallazgos fueron derivados a las respectivas áreas responsables y abordadas en los planes de acción correspondientes.

#### Implementación y mejoras del mecanismo DeCalidad 2024

Antes de iniciar la implementación 2024, los directores de carrera que participarían en DeCalidad fueron formados en el uso de los tableros elaborados en MS Power BI y en el análisis e interpretación de los indicadores. En este proceso de formación se destacó el alto nivel de participación y la valoración positiva de la instancia. En 2024, están en evaluación 12 programas de estudio del CFT INACAP, los que se presentan en la *Tabla 43*.

**Tabla 43. Programas evaluados mecanismo DeCalidad ciclo largo 2024**

Programa de estudio	Nº sedes	Nº participantes Equipos DeCalidad
Administración de Empresas	28	9
Gestión Turística	15	7
Técnico Agrícola	12	6
Técnico en Construcción	19	8
Técnico en Energías Renovables	9	6
Técnico en Enfermería	15	7
Técnico en Farmacia	9	6
Técnico en Mecánica y Electromovilidad Automotriz	22	8
Técnico en Minería	6	5
Telecomunicaciones, Conectividad y Redes	13	7
Diseño & Producción de Moda	2	6
Tecnología en Análisis Químico	2	6

Fuente: Dirección de Gestión de Calidad, agosto 2024.

Las mejoras introducidas para la implementación 2024 se resumen en los siguientes puntos:

- **Mayor difusión y representación a nivel sede:** se fortaleció el énfasis en la participación de las sedes en la autoevaluación de los programas, con apoyo directo desde estas.
- **Roles definidos en talleres:** junto con la Dirección de Área Académica, se establecieron roles predefinidos, como el de secretario, para los talleres de directores de carrera.
- **Incorporación del rol de presidente:** este rol se añadió a los equipos DeCalidad para mejorar la organización y asignación de responsabilidades en las distintas etapas del proceso.
- **Acompañamiento continuo del CAC:** los coordinadores de Aseguramiento de la Calidad (CACs) participarán en las sesiones del equipo DeCalidad para garantizar el cumplimiento del plan de trabajo, la articulación y la calidad de los productos.
- **Validación estructurada de productos:** se diseñó una pauta en plataforma para obtener observaciones objetivas de las instancias validadoras (Comité Área Académica y director Sectorial), sobre fortalezas, debilidades y el Informe de Autoevaluación.

Con el propósito de lograr una visión compartida entre los equipos y optimizar la elaboración del informe de autoevaluación y las acciones de mejora, se ha planificado un encuentro nacional presencial para fines de noviembre de 2024.

#### Mecanismos de aseguramiento de la calidad vinculados con los focos muestra intencionada

Como expresión del compromiso institucional por abordar de manera oportuna y pertinente las exigencias derivadas del despliegue del nuevo modelo evaluativo para la acreditación institucional, en especial respecto del procedimiento asociado a la Muestra Intencionada, la Dirección de Gestión de Calidad realizó un ejercicio inicial para vincular los focos de la muestra y los mecanismos institucionales de aseguramiento de la calidad.

Para ello, conformó una mesa de trabajo con las áreas de responsabilidad de la Vicerrectoría Académica asociadas a las temáticas de evaluación. Esto permitió identificar todos los lineamientos institucionales asociados con la transferencia, sus evidencias e indicadores. El resultado de este plan de trabajo colaborativo se constituyó en insumo crucial para abordar algunas de las exigencias de la muestra intencionada y el componente de equivalencia. Esto condujo a incorporar en las sesiones DeCalidad - ciclo largo 2024 indicadores relacionados con el cuerpo docente, que permitió complementar y robustecer la evaluación.

De manera de anticipar los requerimientos de la muestra intencionada se construyó una matriz que recopila, para cada foco de evaluación, los antecedentes que dan cuenta de la implementación equivalente de los programas de estudio, incluyendo directrices, procedimientos, indicadores y evidencias. El detalle de esta matriz está disponible en el sitio de MS SharePoint de la Dirección de gestión de la calidad. En las *Figura 47* y *Figura 48* se presentan algunas vistas del instrumento.

**Figura 47. Matriz de identificación de antecedentes para dar respuesta a los requerimientos de la muestra intencionada**

A	B	C	D	E	F	G	H	I
Nº	Nº FOCO	FOCOS	TIPO DOCUMENTO	DOCUMENTO	LINK ACCESO	OBJETIVO	INDICADOR	RESPONSABLE INDICADOR
18	2	Procesos y resultados de enseñanza-aprendizaje conducentes al logro del perfil de egreso	PROCEDIMIENTO	Procedimiento Ejecución de la Enseñanza y Evaluación de Logros de Aprendizaje	Procedimiento Ejecución de la Enseñanza y Evaluación de Logros de Aprendizaje	Implementar las actividades, tareas y controles vinculadas a la enseñanza de acuerdo al diseño de la asignatura, planificación y estándares de calidad predefinidos, con el propósito de lograr los aprendizajes en el estudiante de forma oportuna y evaluar los aprendizajes que adquieren progresivamente los estudiantes a través de diferentes instrumentos o mecanismos para asegurar el logro de las competencias de egreso o término del programa formativo.	Recuperación de Clases	Director Académico

Fuente: Dirección de Gestión de Calidad noviembre 2024.

**Figura 48. Lista de cotejo automatizada para verificar la existencia y aplicación de antecedentes identificados para dar respuesta a los requerimientos de la muestra intencionada**

A	B	C	D	E	G	H	I	J	K
Nº	Nº FOCO	FOCOS	EJEMPLO DOCUMENTO	DOCUMENTO	Categoría	Indicador	Valor	Estatus	Observación
2	3	1. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento Definición y Diseño de Programas Formativos	INDICADOR	1. Cumplimiento del plan de actualización			
2	3	1. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento Definición y Diseño de Programas Formativos	RESPONSABLE INDICADOR	1. Director de Trabajos Formativos-Laboratorios			
4	3	1. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento Definición y Diseño de Programas Formativos	REGISTROS DEL PROCESO	1. Archivo Profesional			
5	3	1. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento Definición y Diseño de Programas Formativos	RESPONSABLE REGISTRO	1. Asesor de Área			
7	3	1. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento Definición y Diseño de Programas Formativos	ALMACENAMIENTO	1. Subdirector de Transferencia TFL			
7	3	1. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento Definición y Diseño de Programas Formativos	DOC. RELACIONADO	1. Módulo Educativo IP-CFT INACAP			
8	4	1. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento Proyección	INDICADOR	1. Cumplimiento de hitos del proceso.			
8	4	1. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento Proyección	REGISTRO DEL PROCESO	1. Cumplimiento de hitos del proceso.			
10	4	1. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento Proyección	INDICADOR	1. Reporte de cumplimiento para participación			
10	4	1. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento Proyección	REGISTROS DEL PROCESO	1. Reporte de cumplimiento para participación			
11	4	1. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento Proyección	INDICADOR	1. Director de Análisis Institucional			
12	4	1. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento Proyección	ALMACENAMIENTO	1. Módulo Educativo IP-CFT INACAP			
13	4	1. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento Transference Trajetorías Formativas Laboratorios	INDICADOR	1. Cobertura de reuniones de Transferencia en Sedes lideradas por VRA			
14	5	1. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento Transference Trajetorías Formativas Laboratorios	REGISTRO DEL PROCESO	1. Direcciones de Área Académica			
15	5	3. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento Transference Trajetorías Formativas Laboratorios	INDICADOR	1. Subdirector de Transferencia TFL			
17	5	3. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento Transference Trajetorías Formativas Laboratorios	REGISTRO DEL PROCESO	1. Subdirector TFL			
18	5	3. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento Transference Trajetorías Formativas Laboratorios	ALMACENAMIENTO	1. SharePoint Transference TFL			
19	5	3. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento Transference Trajetorías Formativas Laboratorios	DOC. RELACIONADO	1. Módulo Educativo IP-CFT INACAP			
20	6	1. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento definición de oferta de Programas Formativos	INDICADOR	1. Director de Operaciones			
21	6	3. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento definición de oferta de Programas Formativos	REGISTRO DEL PROCESO	1. Director de Operaciones			
22	6	3. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento definición de oferta de Programas Formativos	INDICADOR	1. Director de Operaciones			
23	6	3. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento definición de oferta de Programas Formativos	REGISTRO DEL PROCESO	1. Director de Operaciones			
24	6	3. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento definición de oferta de Programas Formativos	ALMACENAMIENTO	1. SharePoint Dirección de Operaciones			
25	6	3. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento definición de oferta de Programas Formativos	DOC. RELACIONADO	1. Módulo Educativo IP-CFT INACAP			
26	7	1. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento de Gestión de Diseño de Asignaturas	INDICADOR	1. Publicación de recursos de aprendizaje en el AAI			
27	7	1. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento de Gestión de Diseño de Asignaturas	REGISTRO DEL PROCESO	1. Dirección de Recursos y Tecnologías Educativas			
28	7	1. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento de Gestión de Diseño de Asignaturas	INDICADOR	1. Director de Recursos y Tecnologías Educativas			
29	7	1. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento de Gestión de Diseño de Asignaturas	REGISTRO DEL PROCESO	1. Asesor TFL			
30	7	1. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento de Gestión de Diseño de Asignaturas	ALMACENAMIENTO	1. SharePoint			
31	7	1. Diseño y actualización curricular: perfil de egreso y plan de estudio	PROCEDIMIENTO	Procedimiento de Gestión de Diseño de Asignaturas	DOC. RELACIONADO	1. Política de Creación, Modificación y Actualización de Trajetorías Formativas-Laboratorios			

Fuente: Dirección de Gestión de Calidad, noviembre 2024.

### Mecanismo DeCalidad ciclo corto para el aseguramiento de la calidad en programas de estudio

Como parte del mejoramiento continuo de los programas de estudio, el mecanismo DeCalidad en su componente de ciclo corto<sup>106</sup> busca analizar y evaluar anualmente los resultados de los indicadores de desempeño referidos a progresión académica, avance curricular y empleabilidad,

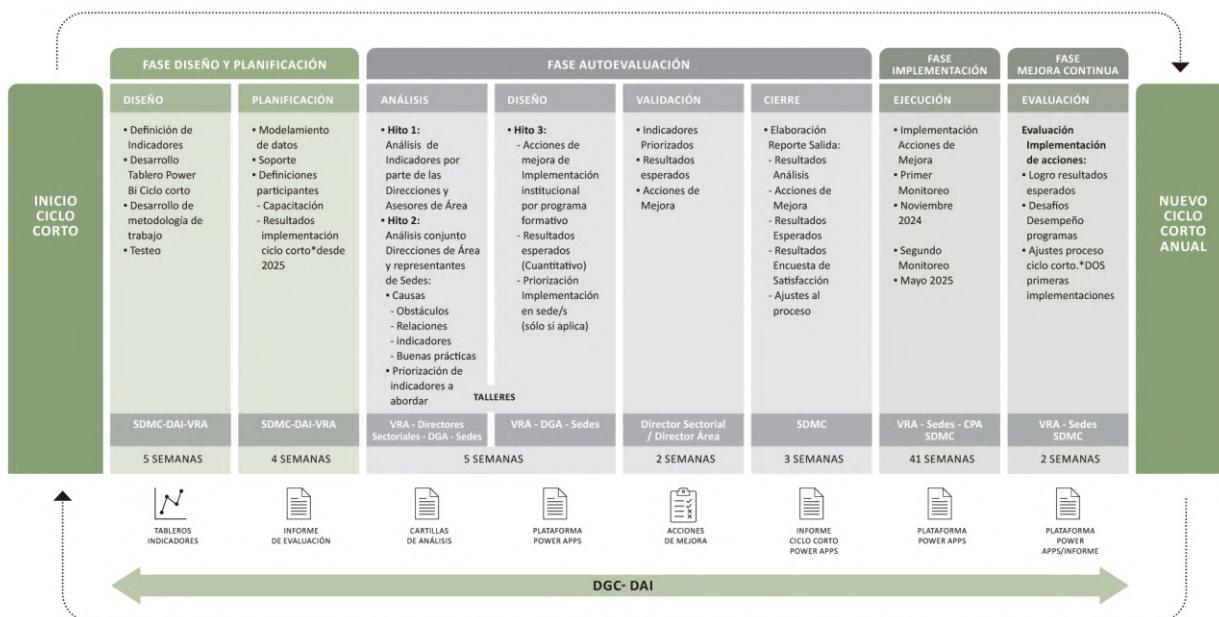
<sup>106</sup> Criterios de elegibilidad de programas a ser evaluados en Ciclo Corto: matrícula vigente, dos cohortes de titulados, matrícula histórica mínimo tres años y oferta continua en los últimos cuatro o cinco años.

con el objeto de identificar fortalezas, debilidades y buenas prácticas. Los resultados del ciclo corto orientan la definición de acciones a nivel institucional y de sedes que mejoren o fortalezcan el desempeño de los programas y el cumplimiento del perfil de egreso de sus estudiantes. Para fortalecer este componente, se identifica la oportunidad de mejora relacionada con fortalecer las capacidades de análisis de los equipos, complementando la formación realizada en el ciclo largo, para facilitar el análisis sistemático de indicadores para la toma de decisiones y la mejora continua.

El proceso de ciclo corto como instancia participativa, convoca a distintos actores claves del proceso formativo tales como: directores sectoriales, directores de Área Académica, asesores de área, directores académicos de sede, directores de carrera y coordinadores de Progresión Académica; estos actores constituyen equipos de trabajo de acuerdo con las áreas y programas de estudio. Este proceso se desarrolla en tres fases con tres hitos, donde los participantes son convocados a la reflexión, análisis y diseño e implementación de acciones de mejora y/o fortalecimiento por programa abordado, según el siguiente flujo de la *Figura 49*.

En la implementación piloto de noviembre de 2024, se evaluaron un total de 26 programas de estudio, cubriendo el 76% de la oferta formativa vigente, a través de 13 mesas de trabajo que involucrarán la participación de 95 personas. De estas, 60 corresponden a representantes de las sedes de RM, Valparaíso y Rancagua. La metodología participativa considera el análisis de indicadores de desempeño de los programas, la priorización de aspectos de fortalecimiento y/o mejora, y tendrá como entregable final una acción de mejora por programa de estudio a implementar en el período 2025 que contribuya al diseño y/o la implementación del programa de estudio.

**Figura 49. Flujo DeCalidad componente ciclo corto**



Fuente: Dirección de Gestión de Calidad, agosto 2024.

### Reflexiones sobre el aseguramiento de la calidad de los programas formativos

El CFT INACAP demuestra un alto nivel de madurez en el aseguramiento de la calidad de sus programas formativos, articulando mecanismos que garantizan su pertinencia y efectividad. La retroalimentación sistemática obtenida desde empleadores, titulados y estudiantes, junto con el

análisis de tendencias del mercado laboral, ha permitido ajustes curriculares que responden a las necesidades reales del sector productivo y de servicios. Asimismo, se monitorea el logro de los perfiles de egreso, evaluando su coherencia con el Modelo Educativo y las demandas del entorno. Un ejemplo destacado es la actualización total de la oferta formativa entre 2020 y 2024 asegurando la competitividad y empleabilidad de sus titulados.

Desde el proceso anterior de acreditación, el CFT INACAP muestra avances significativos en el aseguramiento y gestión de la calidad de sus programas formativos. De manera proactiva y con visión anticipatoria, se implementó el mecanismo DeCalidad, un sistema integral de evaluación y mejora continua diseñado años antes de la entrada en vigor de los actuales criterios y estándares de acreditación. Este mecanismo permite monitorear sistemáticamente la pertinencia de los perfiles de egreso, la coherencia del diseño curricular y los resultados de aprendizaje, asegurando la alineación con el Modelo Educativo y las demandas del sector productivo y de servicios.

El mecanismo DeCalidad articula procesos de retroalimentación con actores clave, tales como estudiantes, titulados y empleadores, facilitando la actualización periódica de los programas formativos asegurando su pertinencia y calidad. Asimismo, los análisis derivados de este mecanismo han fortalecido la equivalencia en el despliegue de los mecanismos de aseguramiento de la calidad, garantizando estándares equivalentes en todas las sedes, jornadas y modalidades. Estos logros reflejan la capacidad del CFT INACAP para anticiparse a los desafíos, consolidando una gestión académica orientada a la excelencia y la mejora continua de sus programas.

### **Fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora**

Las fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora identificadas por el CFT INACAP se presentan a continuación:

Criterio	Aseguramiento de la Calidad en Programas de Estudio
<b>Fortaleza</b>	El CFT INACAP refleja una <b>cultura de calidad</b> en el despliegue de las funciones de docencia, vinculación con el medio e innovación, <b>en su permanente optimización y ajuste de procesos como respuesta a la mejora continua</b> , los <b>cambios internos y externos</b> . Esto se resguarda mediante el <b>despliegue de los mecanismos del SAGC</b> junto con el <b>respaldo, compromiso y la participación</b> activa de los <b>equipos centrales y de las sedes</b> , fortalecida por el trabajo y el liderazgo de los Directores de carrera.
<b>Fortaleza</b>	La <b>cultura de uso de estándares</b> en el CFT permite <b>asegurar la transferencia y equivalencia</b> de los mecanismos de aseguramiento de la calidad a lo largo de <b>todas las carreras, sedes y jornadas</b> . Este enfoque se refleja en el <b>despliegue de diversos mecanismos</b> , que incluyen el diseño curricular e instruccional centralizado, la fijación de estándares de recursos de aprendizaje, la gestión por procesos, la definición del perfil docente y los programas de formación y desarrollo docente, todos apoyados por el uso de plataformas, entre otros.
<b>Oportunidad de mejora</b>	Se identifica la necesidad de <b>fortalecer las capacidades de análisis de los equipos</b> que participan de la evaluación de <b>indicadores del mecanismo DeCalidad</b> para facilitar la toma de decisiones y la mejora continua de los programas de estudio (DeCalidad-ciclo corto).

### **Criterio 12. Integridad institucional**

La institución implementa políticas y mecanismos que aseguran altos estándares de integridad institucional. La **transparencia en la toma de decisiones y la rendición de cuentas** son pilares fundamentales del SAGC. Ejemplos concretos de ello son el acceso público a información clave en la página web, las cuentas anuales de Rectoría, y la proactividad para anticiparse a la entrada en vigor de diversas normativas, como se analiza en este criterio.

El CFT INACAP, como parte de su práctica regular y proactivamente, ha dispuesto un **marco normativo** que se ajusta y actualiza, con mecanismos internos para controlar y monitorear su quehacer, de manera de asegurar el cumplimiento de sus compromisos y obligaciones con los integrantes de su comunidad educativa. La integridad institucional fortalece el desarrollo de la cultura de calidad, enriquece el proceso de enseñanza-aprendizaje, facilitando el logro del sello del estudiante y la interacción con el entorno relevante.

La institución rige su actuar por sus estatutos, normativa, reglamentación interna y por el cumplimiento estricto de la Ley aplicable. Dispone un cuerpo normativo robusto compuesto por un conjunto de políticas, reglamentos, modelos, procedimientos y protocolos que permiten declarar y comunicar los derechos y deberes de la comunidad institucional y orientar la ejecución de sus servicios y actividades hacia el cumplimiento de su misión, objetivos y obligaciones. Este cuerpo normativo establece con claridad los límites de acción para un funcionamiento institucional dentro de un contexto legal, en un clima de respeto, inclusivo y adherido a este conjunto de directrices.

Este cuerpo normativo es aplicado, según su materia, a los distintos integrantes de la comunidad educativa en el desarrollo de sus actividades, como son sus estudiantes, docentes, administrativos y directivos. Entre otros, debe destacarse el Reglamento Académico General, Reglamento de Prácticas, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el Modelo de Ética y Cumplimiento, el Modelo Integral de Prevención, Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género. Estos documentos y modelos pueden ser consultados en el Anexo 15 y 33. El CFT INACAP también rige su actuar mediante una serie de políticas, protocolos, procedimientos e instructivos, los que se encuentran publicados en el Gestor Documental. Estos documentos establecen los lineamientos y directrices para el correcto proceder de la comunidad académica y administrativa en aspectos referidos a la gestión institucional, las funciones de docencia, vinculación con el medio e innovación, y a las distintas actividades administrativas y de apoyo, formalizados en Contratos de Prestación de Servicios Educacionales, Contratos de Trabajo y otros respectivamente.

La normativa y reglamentación interna del CFT INACAP es revisada y actualizada periódicamente en respuesta a los requerimientos académicos, administrativos y normativos, por ejemplo, la revisión y actualización anual del Reglamento Académico General del CFT INACAP y la revisión anual de las políticas institucionales, a fin de determinar si existen ajustes que ameriten su modificación o actualización. La responsabilidad de ajustar las políticas y reglamentos recae según la materia en la vicerrectoría respectiva, o en los líderes y coordinadores de procesos definidos en la Gobernanza de Procesos, quienes además deben asegurar el conocimiento de los ajustes desarrollando actividades de difusión de los cambios realizados. Estas tareas de revisión, actualización y difusión son apoyadas por la Dirección de Gestión de Calidad, unidad que también extiende este apoyo para la revisión y actualización de modelos, procedimientos e instructivos.

El CFT INACAP ha implementado distintos mecanismos de aseguramiento que permiten vigilar el cumplimiento de este marco normativo, entre otros, las auditorías de calidad, procesos específicos de revisión de cumplimiento y procesos de evaluación integral de riesgos los cuales son ejecutados de forma coordinada. En 2022 se conformó el Comité de Calidad y Riesgos, integrado por el vicerrector de Desarrollo Institucional, la Dirección de Gestión de la Calidad, la Gerencia de Riesgos y Auditoría Interna, con el propósito de reforzar la coordinación de estos procesos de vigilancia e incrementar la eficiencia en su ejecución y desempeño. Los objetivos y funciones establecidas para este comité se encuentran descritas en el Reglamento Comité de Calidad y Riesgos (disponible en el Gestor Documental).

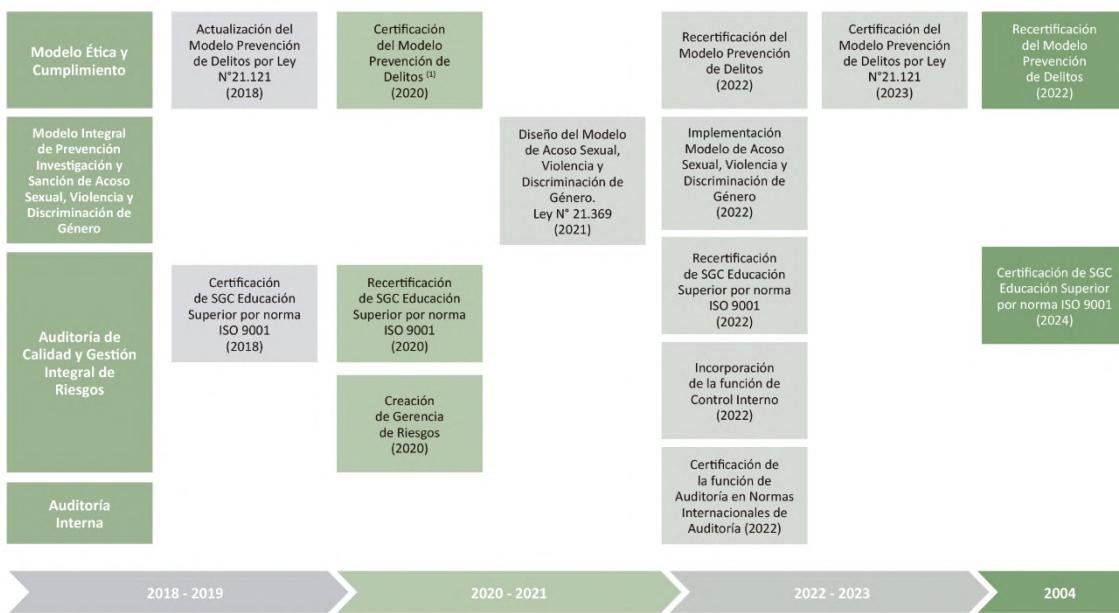
Además de los mecanismos mencionados, el CFT INACAP concibe y aplica un nivel adicional de resguardo, que se refleja en procesos regulares de Auditoría Interna, que proporcionan una evaluación independiente y objetiva que se informa al Directorio y al Gobierno Corporativo. Estos procesos son desarrollados con una perspectiva de supervigilancia aplicada a las primeras líneas de operación y segundas líneas de vigilancia o aseguramiento interno, a partir de los cuales la Gerencia de Auditoría Interna informa al Comité de Auditoría del Directorio. Por su parte, la Gerencia de Riesgo y Control Interno y la Dirección de Cumplimiento también elaboran reportes de monitoreo y control y los presentan en el Comité de Riesgos y Cumplimiento del Directorio.

### Evolución de la integridad institucional

La evolución de los mecanismos muestra un despliegue progresivo y sistemático hacia el fortalecimiento de la gestión de la calidad, el cumplimiento normativo y la gestión de riesgos, mediante múltiples iniciativas entre 2018 y 2024, lo que se presenta en la *Figura 50*.

Desde 2013, con la instalación del Modelo de Ética y Cumplimiento institucional, la gestión del cumplimiento ha sido una prioridad institucional. El Modelo de Prevención de Delitos se ha actualizado periódicamente, por ejemplo, en 2018 según la Ley 21.121, y recientemente en 2024 de acuerdo con la Ley de Delitos Económicos, reflejando un compromiso con el cumplimiento legal y ético. Este modelo fue certificado inicialmente en 2020 y ha sido recertificado en 2022 y 2023 por BH Compliance, demostrando la continuidad en la mejora y adecuación a los cambios normativos y las prácticas recomendadas. Asimismo, durante seis años la institución ha sido reconocida por Fundación Generación Empresarial por su compromiso con la integridad, por su participación en la medición del Barómetro de valores éticos.

**Figura 50. Evolución de los mecanismos asociados a la integridad institucional**



(1) Certificación en delitos de cohecho, lavado de activos, financiamiento del terrorismo y recepción.

Fuente: Dirección de Gestión de la Calidad, agosto 2024.

En cuanto a la gestión de la calidad, el CFT INACAP ha obtenido y mantenido la certificación del Sistema de Gestión de Calidad (SGC), Educación Superior por la norma ISO 9001 desde 2018, con

recertificaciones en 2020, 2022 y 2024. Esta certificación es testimonio del establecimiento de procesos estandarizados que garantizan la calidad de la educación ofrecida.

La gestión integral de riesgos se ha visto fortalecida con la creación de la actual Gerencia de Riesgos y Control Interno, una decisión que subraya la importancia de identificar, evaluar y gestionar riesgos de manera proactiva para asegurar la integridad y el éxito institucional a largo plazo.

La auditoría interna ha sido clave para asegurar la integridad operativa y de gestión. En 2022, se certificó la función de auditoría bajo normas internacionales de auditoría, lo que refuerza la transparencia y el cumplimiento interno, además de proporcionar una evaluación objetiva de la eficacia de los procesos institucionales.

Los avances y desarrollos implementados entre 2018 y 2024 muestran un compromiso claro del CFT INACAP con la mejora continua de su marco de integridad institucional, abarcando desde la calidad educativa hasta la gestión de riesgos y cumplimiento normativo, asegurando así su alineación con las mejores prácticas y estándares nacionales e internacionales.

### Modelo de las Tres Líneas

Con el objetivo de ordenar y articular los mecanismos asociados con la integridad institucional el CFT INACAP utiliza como marco de referencia el Modelo de Tres Líneas<sup>107</sup>. Este modelo organiza las acciones de supervisión y control en función de su cercanía con la prestación del servicio principal a los estudiantes. En este contexto, en la **primera línea** se encuentran las vicerrectorías y otras unidades de la institución que ejecutan y supervisan directamente el servicio hacia los estudiantes, otras unidades internas y otras partes interesadas externas. La **segunda línea** corresponde a unidades específicas de la institución que ejecutan la supervigilancia de los procesos que permiten prestar los servicios hacia los estudiantes, otras unidades de la institución y partes interesadas externas. La segunda línea vigila la aplicación de los controles definidos para la operación e identifica oportunidades de mejora, entregando su experiencia, apoyo y asesoría en materias relacionadas con riesgo y aseguramiento de la calidad. Finalmente, la **tercera línea** corresponde al rol que ejecuta la Auditoría Interna, de manera de contar con una evaluación independiente y objetiva, con el fin de entregar asesoramiento sobre todo lo requerido para el logro de los objetivos institucionales.

En este contexto, la gestión de reclamos, las acciones que considera la implementación del Modelo de Ética y Cumplimiento, así como las establecidas por el Modelo Integral de Prevención, Investigación y Sanción de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género se encuentran en la primera línea. Por otra parte, la Auditoría de Calidad y la Gestión Integral de Riesgos se encuentran en la segunda línea, mientras que las funciones de Auditoría Interna forman parte de la tercera línea, lo que se representa en la *Figura 51*.

<sup>107</sup> Disponible en el Gestor documental.

**Figura 51. Modelo de tres líneas**

Fuente: Dirección de Gestión de Calidad, agosto 2024.

El detalle de los mecanismos mencionados previamente se presenta y analiza en las secciones siguientes.

### Gestión de Reclamos

En los últimos siete años el CFT INACAP ha implementado y mejorado los mecanismos que permiten monitorear el cumplimiento de su compromiso con los derechos de los estudiantes en su calidad de consumidores del servicio educacional. Dentro de estos, uno que cobra una relevancia especial es el Buzón de Sugerencias de los estudiantes. En este buzón los estudiantes pueden ingresar reclamos, denuncias, sugerencias y felicitaciones, que son procesadas según lineamientos claros y con niveles de servicio declarados y comprometidos. La gestión del buzón de sugerencias está definida en el Procedimiento Gestión del Buzón de Sugerencias y Resultados de Satisfacción Estudiantil y entre las definiciones del proceso se destaca la responsabilidad directa de la principal autoridad de la sede en la respuesta de cada uno de los reclamos. Para asegurar la respuesta en tiempo, la Dirección de Vida Estudiantil realiza el seguimiento de indicadores asociados, con reportes mensuales al Consejo Superior.

La Tabla 44 muestra la cantidad de reclamos y el tiempo de respuesta entre 2018 y octubre de 2024. En dicha Tabla se observa una reducción significativa en el tiempo promedio de respuesta de los reclamos, que disminuye de 11,1 días en 2018 a 1,3 días en 2024 (enero a octubre). Esta reducción es el resultado de la gestión que hacen los vicerrectores de Sede del buzón de sugerencias y al sistema de seguimiento que se realiza de los indicadores y tableros por parte de la Dirección de Vida Estudiantil, ya que la resolución de estos requerimientos impacta directamente en la satisfacción de los estudiantes.

**Tabla 44. Cantidad de reclamos y el tiempo de respuesta**

Año	Cantidad de reclamos por cada 1.000 estudiantes	Tiempo promedio de respuesta (días)
2018	4,66	11,1
2019	6,00	5,2
2020	3,30	3,7
2021	2,95	2,5
2022	7,66	1,4
2023	6,25	1,2
2024	4,62	1,3

Fuente: Dirección de Vida Estudiantil, corte octubre 2024.

La *Tabla 44* muestra una tendencia fluctuante en la cantidad de reclamos por cada 1.000 estudiantes entre 2018 y 2024, con un máximo en 2022 (7,66) y una reducción posterior en 2024 (4,62). No obstante, el número de reclamos se ha mantenido relativamente acotado. Además, se observa una mejora notable en el tiempo promedio de respuesta a estos reclamos, que se ha reducido significativamente de 11,1 días en 2018 a solo 1,3 días en 2024. Esta reducción en el tiempo de respuesta refleja un progreso considerable en la eficiencia institucional para atender estos casos y reforzar el seguimiento en función de resolver las preocupaciones estudiantiles de manera rápida y efectiva.

Para incentivar el buen uso y motivar a los estudiantes a utilizar esta vía para la mejora continua, cada semestre se realiza una difusión general sobre el buzón de sugerencias, iniciativa que es coordinada a nivel nacional por la Dirección de Vida Estudiantil.

#### **Gestión de Requerimientos ante el SERNAC y requerimientos denuncias o reclamos ante la Superintendencia de Educación Superior**

Desde el 2015 la institución gestiona activamente los reclamos presentados por los estudiantes ante el SERNAC (*Tabla 45*). Actualmente, la Dirección de Asuntos Regulatorios es la responsable de la gestión de estos reclamos, los cuales se gestionan mediante el protocolo definido y su respuesta se registra en la plataforma del servicio.

**Tabla 45. Cantidad de reclamos presentados al SERNAC**

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Cantidad de reclamos	33	68	237	58	24	38	32*
Tasa de reclamos por cada 1.000 estudiantes	0,65	1,32	4,99	1,35	0,58	0,91	0,68

Fuente: Dirección de Asuntos Regulatorios, \*corte a noviembre 2024.

En la *Tabla 45*, se observa la cantidad de reclamos presentados por los estudiantes ante el SERNAC y su relación con la matrícula del año para el CFT INACAP, evidenciando que estos reclamos se mantienen en un nivel acotado, en función del total de estudiantes de la institución. En efecto desde 2022 representan menos de un reclamo por cada 1000 estudiantes.

La Ley 21.091 estableció la creación de la Superintendencia de Educación Superior (SES) con funciones fiscalizadoras. Respecto de la gestión de los reclamos y denuncias ante la SES, la *Tabla 46* muestra la evolución de los requerimientos presentados ante el organismo fiscalizador. La Dirección de Asuntos Regulatorios es la responsable de gestionar estos reclamos y denuncias a nivel institucional.

**Tabla 46. Número anual de denuncias o reclamos presentados ante la Superintendencia de Educación Superior**

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Cantidad de denuncias o reclamos	9	76	62	45	26	30

Fuente: Dirección de Asuntos Regulatorios, corte junio 2024.

Como se observa en la *Tabla 46*, el número de incidentes reportados ha disminuido sistemáticamente desde 2020, pasando de 76 reclamos y denuncias a 26 en 2023 y a 30 en octubre de 2024.

Las bajas cifras que muestran los requerimientos presentados ante el SERNAC y la SES, evidencian la preocupación permanente del CFT INACAP por cumplir con sus compromisos y responder en forma oportuna a los requerimientos presentados ante los organismos externos.

### Modelo de Ética y Cumplimiento

El Modelo de Ética y Cumplimiento, implementado en 2013, es un modelo integral creado con el propósito de promover proactivamente una cultura de integridad, acorde a los valores institucionales, entre los que se encuentra la Integridad, y en forma consistente con su misión y con la búsqueda constante de la excelencia. El Modelo está conformado por un Código de Ética, un Manual de Prevención de Delitos de la Ley 20.393, políticas, procedimientos, un programa de capacitación, y una Línea de Denuncias, mediante la cual los colaboradores y proveedores pueden reportar infracciones al Código de Ética o a las políticas o normativa del Modelo. El acceso a la Línea de Denuncias se realiza mediante los enlaces disponibles en las intranets de administrativos y docentes. Las denuncias se investigan siguiendo un procedimiento reglado, transparente y confidencial. La Secretaría General y la Dirección de Cumplimiento son las unidades que lideran el diseño e implementación del Modelo.

La Línea de Denuncias es una herramienta conocida y utilizada por los colaboradores de la institución. En la *Tabla 47* se muestra el número de denuncias anuales entre 2018 y 2024 (septiembre).

**Tabla 47. Cantidad de denuncias anuales no admisibles y tramitadas**

Denuncias	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Total
No Admisibles	21	28	14	12	14	11	20	120
Tramitadas	97	57	24	14	39	56	48	335
Total	118	85	38	26	53	67	68	455

Fuente: Dirección de Cumplimiento, corte septiembre 2024.

Como se observa en la *Tabla 47*, a lo largo de los siete años, el número promedio anual de denuncias ingresadas por los colaboradores se sitúa en 65. Del total denuncias acumuladas en el período, 74% fueron acogidas a trámite (335). El 26% restante se evaluaron y se catalogaron como no admisibles, por lo que no fueron acogidas a trámite. Los cinco tipos de denuncia de mayor frecuencia son discriminación, abuso de poder y/o acoso laboral (63,6%), conflictos de interés (10,7%), uso incorrecto de fondos o bienes de la institución (6,9%), fraude y falta de ética profesional en registros y temas de contabilidad, auditoría y arqueos (4,8%) y divulgación de información confidencial-privacidad (3,6%)<sup>108</sup>. Es necesario señalar que todos los casos investigados generan la aplicación de medidas, que se enfocan, principalmente en atender las situaciones constatadas, como diferencias o distintas interpretaciones entre colaboradores, problemas de clima, hasta sanciones si se determina alguna falta de un colaborador o proveedor, entre otras. Sin perjuicio de que la Línea de Denuncias institucional es un canal activo, el número de denuncias representa un porcentaje menor (2,48%) en relación con la cantidad total de colaboradores de la institución.

El Modelo de Ética y Cumplimiento es revisado y actualizado periódicamente (2018, 2020, 2022, 2023 y 2024), de manera que incorpore las nuevas normativas legales y recoja los cambios y necesidades institucionales. El Modelo es difundido y se encuentra a disposición de todos los colaboradores en la intranet institucional, en el Gestor Documental, en los contratos de trabajo y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Las disposiciones del Modelo también se incorporan en los documentos que regulan el relacionamiento con los proveedores y otras contrapartes, incorporando una cláusula en todos los contratos. Para fortalecer la difusión y comprensión del Modelo se ejecutan planes anuales de capacitación, en los que han participado 5.469 colaboradores, entre 2018 y 2024.

Desde 2019, el Modelo de Prevención de Delitos es examinado y certificado por un ente externo a la institución: BH Compliance Limitada. Esta entidad realiza un proceso de monitoreo continuo y periódico que permite certificar la implementación adecuada y el cumplimiento de los elementos requeridos por la Ley 20.393. En la *Tabla 48* se presentan los resultados de los hitos de certificación del Modelo de Prevención de Delitos.

---

<sup>108</sup> Otros tipos de denuncia con 3% o menos de representación incluyen: Represalias; Acoso Laboral; Acoso Sexual; Prácticas comerciales no éticas; Aceptación o entrega impropia de regalos, pagos o aportes; Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y Violencia en el trabajo.

**Tabla 48. Hitos de certificación del Modelo de Prevención de Delitos**

2020	2022	2023	2024
Certificación del Modelo por dos años – Delitos previstos en el artículo 27 de la Ley N°19.913, artículo 8 de la Ley N° 18.314 y artículos 250, 251 bis y 456 bis A del Código Penal	Recertificación del Modelo por dos años, correspondiente a la certificación del 2020	Certificación por dos años – Delitos previstos en los artículos 287 bis, 287 ter y 470, numerales 1 y 11 del Código Penal	Recertificación del Modelo por dos años, correspondiente a la recertificación del 2022

Fuente: Dirección de Cumplimiento, agosto 2024.

La institución ha considerado importante conocer la percepción de sus colaboradores en materia de integridad, mediante mediciones confidenciales externas, de manera de identificar fortalezas y áreas de mejora. Por ello, desde 2018 participa en la medición que realiza el Barómetro de Valores Éticos Empresariales de la Fundación Generación Empresarial. Esta organización promueve el desarrollo de una cultura de integridad y buenas prácticas empresariales, a las cuales adhiere el CFT INACAP. En las mediciones sucesivas el Barómetro ha mostrado un aumento sostenido en el nivel de participación de docentes y administrativos, duplicando la participación desde un 13% en 2018 a un 26% en 2024, aplicación en la cual participaron más de 1.800 personas.

#### **Modelo integral de prevención, investigación y sanción de acoso sexual, violencia y discriminación de género**

Para cumplir y superar las exigencias de la Ley 21.369, la Dirección de Asuntos Regulatorios (DAR) de la Secretaría General establece directrices y lidera la implementación de los planes de trabajo. La DAR supervisa dos unidades clave: la Unidad de Diversidad, Género e Inclusión y la Unidad de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género. Estas unidades, creadas en 2022 bajo la Política Integral de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, tienen como objetivo prevenir, investigar y sancionar incidentes de acoso sexual, violencia y discriminación de género dentro de la comunidad educativa. Ambas unidades operan de manera imparcial, independiente y permanente, y están compuestas por profesionales capacitados en Derechos Humanos y Perspectiva de Género.

En cuanto a las denuncias, en 2022 se registraron 18, en 2023 aumentaron a 35, y hasta noviembre de 2024, se contabilizaron 45. Cada caso es investigado exhaustivamente y se toman medidas adecuadas. Estas pueden incluir amonestaciones orales o escritas, impartición de charlas, mediación, suspensión o incluso el término del contrato de trabajo. En todo caso, el número de denuncias es limitado en comparación con la cantidad total de docentes, administrativos y estudiantes.

#### **Gestión de Denuncias en el Marco de la Ley 21.643 (Ley Karin)**

La institución, mediante un trabajo participativo y transversal, implementó un modelo integral para la **prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo**, en el contexto de la entrada en vigor de la **Ley Karin** en 2024. Antes de esta normativa, ya se contaba con **canales de denuncia, protocolos de investigación y campañas de prevención**, como la *Campaña del Respeto*, los cuales fueron actualizados y reforzados para cumplir con las nuevas exigencias legales. Desde **2013**, las situaciones de **clima laboral y acoso** se gestionaban a través de la **Línea de**

**Denuncias Institucional**, mientras que desde **2022** se ha abordado el acoso sexual en virtud de la **Ley 21.369**.

Desde la entrada en vigor de la **Ley Karin**, con un fuerte enfoque en la **prevención**, se implementaron **programas de capacitación** que, hasta la fecha, han alcanzado a **3.078 colaboradores**. Asimismo, la institución ha investigado **23 denuncias, 18 por acoso laboral y 5 por acoso sexual**, aplicando en todos los casos las **medidas pertinentes** y brindando el **apoyo necesario** a los involucrados. Entre **junio y septiembre de 2022**, se rediseñó y desplegó a nivel nacional la **Campaña del Respeto**, con el objetivo de **continuar posicionando el valor del respeto** como pilar fundamental para fomentar la **buena convivencia** en la comunidad educativa. La campaña, impulsada transversalmente en toda la institución, tuvo una **recepción masiva y positiva**.

En **2024**, como parte de las estrategias de convivencia implementadas por la institución, el **Comité de Diversidad e Inclusión** retomó la Campaña del Respeto con una **planificación anual** estructurada en dos hitos principales. Durante el semestre otoño, se instaló el concepto y se difundió la campaña en **Sedes y redes sociales**, mientras que en el semestre de primavera se desarrollaron temáticas relevantes para la comunidad educativa, como la **Responsabilidad digital y ciberacoso en agosto**, **Diversidad e inclusión en septiembre**, **Violencia en las relaciones de pareja en octubre**, la **conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en noviembre**, y la **conmemoración del Día Internacional de la Discapacidad en diciembre**. La **Campaña del Respeto** se mantiene como base fundamental para fortalecer la **sana convivencia institucional** y, a partir de esta iniciativa, se despliegan **acciones concretas anuales** que promueven la **inclusión, la equidad de género y la diversidad**, consolidando su impacto positivo en la comunidad educativa.

### **Auditoría de calidad y gestión integral de riesgos**

El CFT INACAP dispone de mecanismos internos de control para resguardar la integridad institucional. Estos son las auditorías de calidad y la evaluación integral de riesgos, que están orientados a establecer una línea de vigilancia aplicada a la operación, la verificación de controles y la verificación del cumplimiento del cuerpo normativo que regula los procesos. Estos mecanismos forman parte del SAGC y se revisan en detalle en el Criterio 10 de la Dimensión III.

Las auditorías de calidad comenzaron a ejecutarse en 2017 y se consolidaron prontamente como un mecanismo de aseguramiento y promoción de la integridad, al establecer una instancia formal de revisión y verificación de adherencia al cuerpo normativo que rige a la institución en un contexto de mejora continua. Esta consolidación es ratificada por la certificación externa del SGC, que se ha mantenido vigente desde 2018 en la ISO9001:2015. Asimismo, el Modelo de Gestión Integral de Riesgos se formalizó e implementó en 2020. Este modelo fue diseñado y es implementado por la actual Gerencia de Riesgos y Control Interno. Su aplicación ha permitido revisar y evaluar riesgos de incumplimiento y aplicar controles eficaces para mitigarlos, lo que contribuye a fortalecer la integridad institucional.

### **Auditoría interna**

La Gerencia de Auditoría Interna es un área de aseguramiento independiente de la administración, con dependencia jerárquica, funcional y administrativa del Directorio, desde el 2020, mediante el

Comité de Auditoría<sup>109</sup>. Esta gerencia tiene el propósito de proveer al Directorio de visibilidad y retroalimentación, objetiva e independiente, sobre la efectividad de los procesos de Gobierno, Riesgos y Control. La gerencia ejecuta auditorías siguiendo un plan anual basado en riesgos, y realiza también auditorías especiales, según sea requerido por el Consejo Superior o el Comité de Auditoría. Desde 2017 ejecuta, además, auditorías continuas y apoya a la administración en actividades de monitoreo continuo.

La Gerencia de Auditoría Interna ejecuta procesos de seguimiento trimestral de los planes de acción comprometidos por la administración como resultado de sus auditorías, cuyos resultados son reportados al Consejo Superior, Comité de Auditoría y Directorio. Como resultado de su programa de mejora continua, la cobertura de procesos auditados ha sido creciente, llegando en el ciclo 2021-2023 a un 73% de los procesos institucionales de la arquitectura institucional, lo que se aprecia en la *Tabla 49*.

**Tabla 49. Cobertura de Procesos auditados por la Gerencia de Auditoría Interna**

Ciclo de auditoría	2018 - 2020	2019 - 2021	2020 - 2022	2021 - 2023
Cobertura de procesos	37%	42%	54%	73%

Fuente: Gerencia de Auditoría Interna, agosto 2024.

En 2022, la Gerencia de Auditoría Interna se sometió a una evaluación externa de calidad, obteniendo la certificación Quality Assessment (QA) del Instituto de Auditores Internos. Esta certificación da cuenta del cumplimiento de la función de Auditoría Interna bajo las normas y buenas prácticas Internacionales<sup>110</sup>.

La labor realizada por la Gerencia de Auditoría Interna contribuye en forma significativa a fortalecer la cultura de calidad e integridad institucional.

### Auditoría Externa

El CFT INACAP somete anualmente sus Estados Financieros a una auditoría externa, que actualmente la realiza la empresa auditora Deloitte. El informe de auditoría externa incluye la opinión sobre los Estados Financieros, sobre la base de un plan de trabajo anual, en coordinación con la Vicerrectoría Económica y la Gerencia de Auditoría Interna. Los resultados son reportados al Comité de Auditoría del Directorio y al Directorio. A lo largo del tiempo, la opinión de los auditores externos ha sido favorable, señalando que los Estados Financieros representan razonablemente la situación financiera institucional.

### Reflexiones respecto de la integridad institucional

En el ámbito de la integridad institucional, el CFT INACAP ha adoptado un enfoque proactivo y sistemático. La institución ha establecido políticas y prácticas que enfatizan la transparencia, la ética y la confianza en su gestión, incluyendo el acceso público a información clave y mecanismos robustos

<sup>109</sup> Previamente dependía funcionalmente de la Secretaría General y reportaba al Directorio.

<sup>110</sup> La institución forma parte de un grupo selecto de organizaciones que cuentan con esta certificación en Chile, siendo la única institución de educación superior.

de denuncia y fiscalización. Estas iniciativas son fundamentales para asegurar la participación informada de la comunidad tanto interna como externa.

El CFT INACAP se distingue por su compromiso firme con la integridad institucional, reflejado en el fortalecimiento de su código de ética y la capacitación constante de directivos y colaboradores en buenas prácticas y gobernanza. Además, la institución mantiene una revisión constante de sus políticas y procedimientos para fomentar la mejora continua y cumplir de manera efectiva con los valores y normativas internas.

El enfoque integrado y la gestión eficaz de la integridad institucional en todas las acciones del CFT INACAP garantizan transparencia, equidad y respeto por los derechos de todos los integrantes de la comunidad. Este compromiso con la ética y la responsabilidad ha fortalecido su Sistema de Aseguramiento de la Gestión de la Calidad (SAGC) y ha cimentado una cultura que permea todas las actividades institucionales.

El CFT INACAP también reconoce que debe adaptarse a los cambios continuos del entorno educativo y normativo, y su Plan Estratégico 2025-2030 refuerza este compromiso al expandir la formación y las campañas de sensibilización sobre integridad. Los esfuerzos institucionales incluyen mecanismos de reacción e investigación robustos para prevenir y manejar posibles incumplimientos, asegurando una gestión proactiva de la integridad.

Con un cuerpo normativo bien establecido y accesible a través del Gestor Documental, y mecanismos de monitoreo continuo para asegurar la conformidad con las normativas internas y externas, el CFT INACAP se posiciona como líder en el ámbito educativo. Las auditorías internas y externas regulares permiten ajustes y mejoras continuas, reflejando un compromiso inquebrantable con una cultura de integridad profunda y la mejora constante.

Este sólido enfoque justifica el posicionamiento del CFT INACAP en el Nivel 3 del criterio de integridad institucional, demostrando una implementación efectiva y una capacidad proactiva para evaluar y ajustar continuamente sus mecanismos internos, asegurando su óptimo funcionamiento y reafirmando su liderazgo en la promoción de una educación ética y de calidad.

### Fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora

Las fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora identificadas por el CFT INACAP se presentan a continuación:

Criterio	Integridad Institucional
Fortaleza	El desarrollo temprano y proactivo de la <b>cultura de integridad</b> del CFT INACAP, basada en un gobierno corporativo robusto y un marco normativo actualizado, asegura el <b>cumplimiento de los compromisos institucionales con todos los integrantes, y ha permitido la convivencia adecuada de la comunidad educativa</b> . Esta cultura es reconocida interna y externamente, y permite que el CFT INACAP anticipa y prevenga situaciones que pueden impactar en su gestión y en los procesos de enseñanza aprendizaje.

### Posicionamiento del criterio evaluado

El CFT INACAP, una vez analizados los antecedentes presentados en este criterio y los requisitos estipulados en los criterios y estándares de calidad de la CNA-Chile, concluye que el Criterio 12 se posiciona en el nivel 3:

		X
NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3

#### 4.4. Dimensión IV: Vinculación con el Medio

El CFT INACAP se ha consolidado como un referente en la educación técnico-profesional en Chile, desempeñando un rol transformador en la vida de sus estudiantes y en el desarrollo sostenible de las regiones y el país. En ello, la Vinculación con el Medio (VcM) de la institución cumple un rol clave, al estar al servicio de las funciones institucionales, enriqueciendo la docencia, la innovación y la colaboración con el sector productivo y de servicios. Mediante políticas y mecanismos bidireccionales, la institución responde de manera proactiva a las necesidades de las comunidades y de los sectores relevantes, asegurando que la oferta formativa sea pertinente y que sus titulados estén preparados para enfrentar los desafíos actuales y del futuro.

La colaboración estratégica del CFT INACAP con actores externos se traduce en programas e iniciativas para el desarrollo de competencias alineadas con las demandas actuales del mercado laboral. Esto ha generado un impacto tangible en las comunidades locales, que valoran las acciones de vinculación por su contribución al desarrollo regional, y la promoción de la sostenibilidad.

##### Criterio 13. Política y gestión de la Vinculación con el Medio

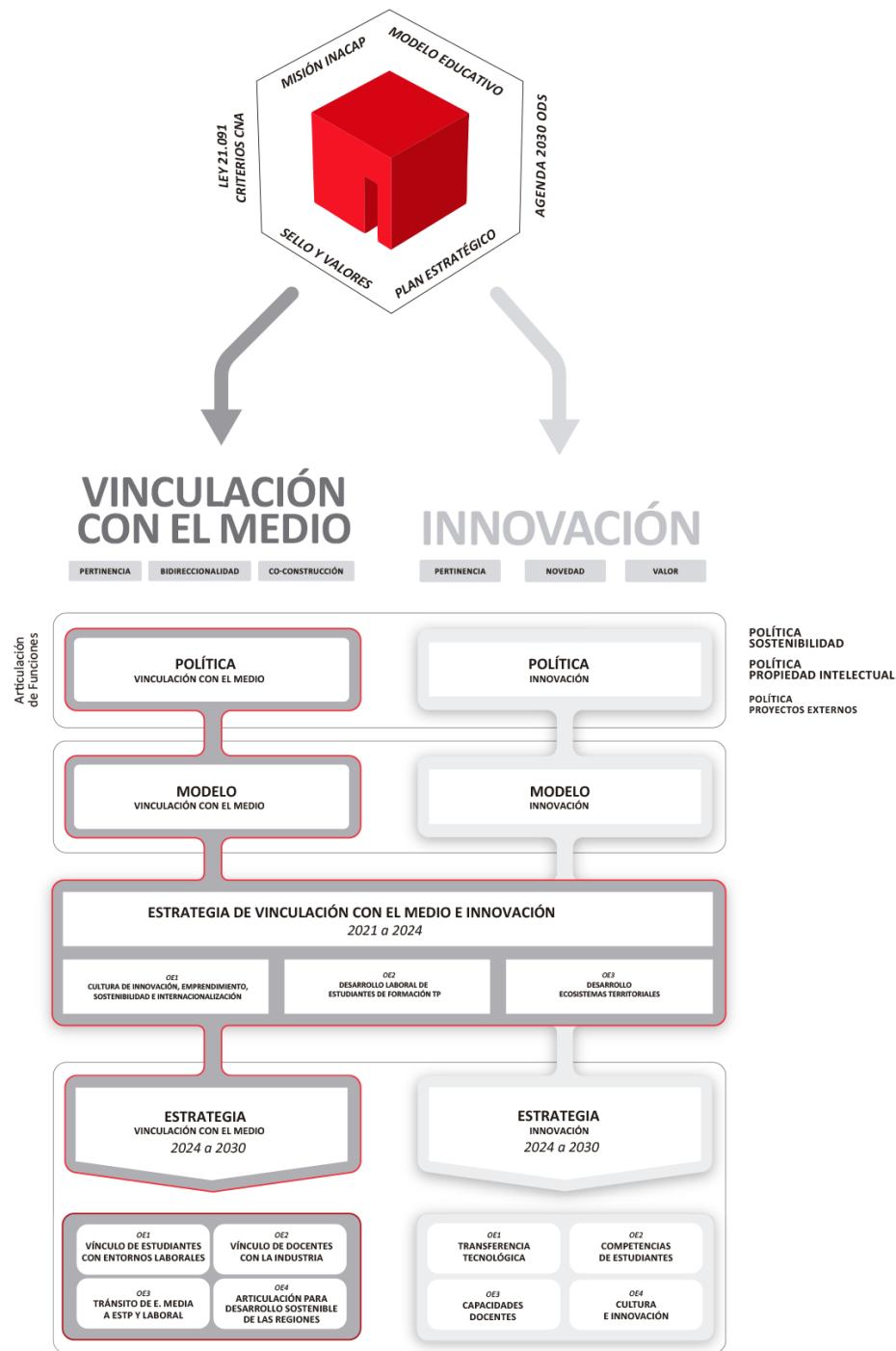
El CFT INACAP considera la Vinculación con el Medio (VcM) como una función estratégica que ha alcanzado un grado avanzado de implementación gracias a la consolidación de sus programas, proyectos y alianzas distintivas, destacándose en el sistema ESTP. Esta función cumple un rol esencial en el Modelo Educativo al enriquecer el proceso formativo de los estudiantes, asegurando una enseñanza pertinente, conectada con el mundo del trabajo y con un cuerpo docente estrechamente vinculado al sector productivo y de servicios. Además, la VcM es parte fundamental de la misión y se articula transversalmente como eje estratégico en el PE 2020-2025, retroalimentando las funciones de Docencia e Innovación, como se analiza en las Dimensiones I y V.

Desde 2009, la VcM ha estado integrada formalmente en los ciclos de planificación estratégica del CFT INACAP, destacando su contribución a la mejora de la pertinencia y calidad del proceso formativo. En 2017, el CFT INACAP decidió no presentar el área de VcM en el proceso de acreditación institucional (la acreditación de esta área era voluntaria según el marco normativo vigente a esa fecha), ya que decidió revisar las definiciones y el alcance de la función, desarrollando una estrategia de VcM orientada a profundizar la agregación de valor al proceso formativo y a impulsar la constitución de ecosistemas territoriales para el desarrollo integral de las personas.

En 2018, con la promulgación de la Ley 21.091 que estableció la VcM y la Innovación como funciones obligatorias, el CFT INACAP revisó y ajustó su estrategia de VcM, ampliando las directrices y el alcance de esta. Desde entonces, la función se ha consolidado como un eje estratégico transversal, articulado con las funciones de Docencia e Innovación, lo que ha contribuido a mejorar la empleabilidad, la movilidad socioeconómica de los titulados y el impacto territorial. Entre 2018 y 2024, la función ha mostrado avances significativos en la respuesta a las necesidades internas y externas, adaptándose a los cambios normativos, sociales y culturales, y reforzando su impacto institucional. En este contexto, el CFT INACAP decidió incorporar la función de VcM en su proceso

evaluativo de 2024, anticipándose su exigencia normativa prevista para 2025, reflejando así su compromiso con la mejora continua y con su misión institucional.

En la *Figura 52* se presenta el despliegue de la función de VcM, su conexión con los lineamientos institucionales y su normativa interna, por medio de la política, el modelo y la estrategia. La Figura también explicita la articulación con la función de Innovación.

**Figura 52. Lineamientos institucionales sobre VcM**

Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, octubre 2024.

La VcM permite identificar necesidades locales y regionales, establecer vínculos y crear redes con actores relevantes del entorno. Este enfoque conecta tempranamente a los estudiantes con el mundo laboral, incrementando su empleabilidad, favoreciendo su permanencia en las regiones y promoviendo el desarrollo territorial. Iniciativas como la Alianza INACAP - Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), los Consejos Empresariales Sectoriales (CES) y la creación de

Consejos Productivos Regionales (CPR) y el Consejo +Pyme<sup>111</sup> refuerzan el relacionamiento con el sector productivo y de servicios, contribuyendo directamente a la pertinencia de los programas formativos y a la implementación de proyectos alineados con la realidad productiva de cada sede.

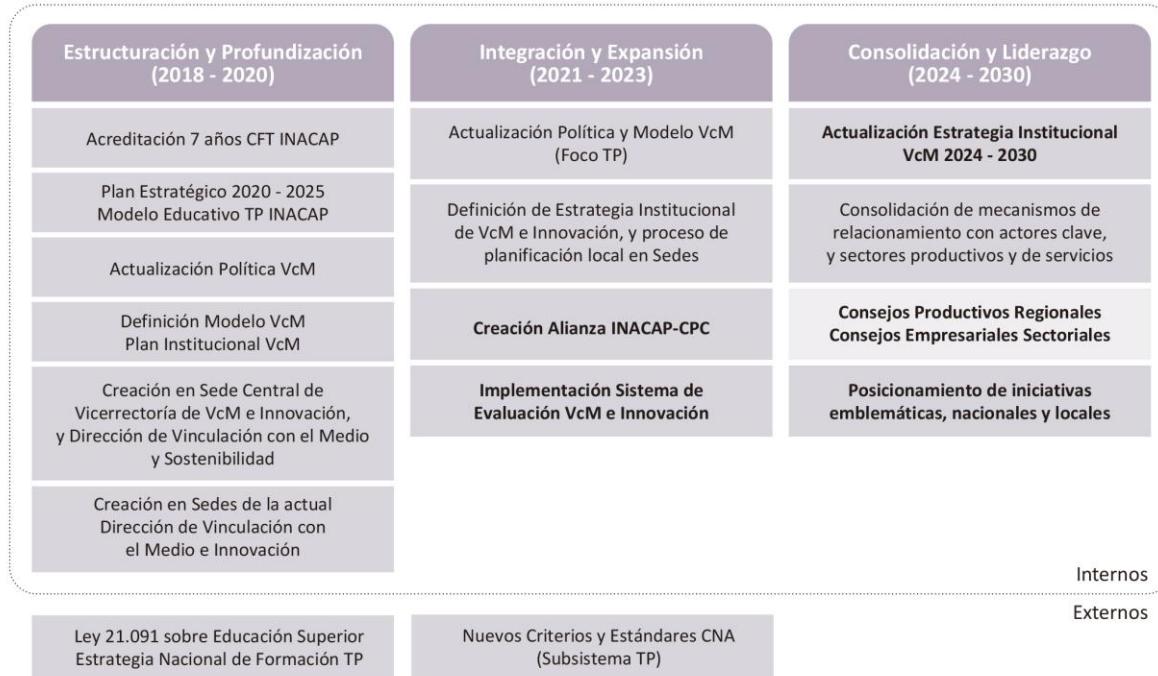
### Evolución de la Vinculación con el Medio

Desde 2018, el CFT INACAP ha fortalecido sus directrices, procesos, estructuras, programas y proyectos institucionales para profundizar su vinculación con el medio. Este esfuerzo ha incrementado su capacidad para relacionarse con el entorno y generar un valor agregado que es pertinente, co-construido y bidireccional. Estos avances se reflejan en la alta valoración de los diversos actores con los que la institución interactúa, en la confianza depositada por miles de personas que eligen cursar sus estudios técnicos superiores, y en la opinión favorable de los empleadores sobre sus titulados. Todo esto se detalla y analiza en el Criterio 14.

La *Figura 53* muestra los hitos principales de la evolución y el aumento en el nivel de complejidad de la VcM desde el proceso de acreditación de 2018, dando cuenta de su sentido estratégico renovado. Como se observa en dicha Figura, se identifican tres etapas: Estructuración y Profundización (2018-2020), Integración y Expansión (2021-2023) y Consolidación y Liderazgo (2024-2030). En 2017 el CFT INACAP actualizó su Política de Vinculación con el Medio (*Anexo 38*), desde la cual se generó el Plan Institucional de VcM, que consideró el desarrollo de diversos programas e iniciativas con los actores del entorno, potenciando el vínculo institucional con el sector productivo y de servicios en todas las regiones del país.

Entre 2018 y 2020, en congruencia con los cambios normativos derivados de la Ley 21.091, la actualización del Modelo Educativo y las directrices del PE 2020-2025, se introdujeron ajustes diversos entre los que se destacan la creación de la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio e Innovación, con el objetivo de integrar y expandir la articulación y desarrollo de ambas funciones, para lo cual también se adoptó la decisión implementar la Dirección de Vinculación con el Medio e Innovación en cada sede fortaleciendo la estructura institucional. A fin de capitalizar la conexión entre las funciones de VcM y de Innovación, en 2021 se formuló la Estrategia Institucional de VcM e Innovación (Estrategia VcMI), permitiendo implementar programas e iniciativas conjuntas y co-construidas con actores clave a nivel regional y nacional. Esta estrategia conjunta permitió aprovechar las capacidades instaladas en VcM para fortalecer las capacidades internas e instalar los conceptos principales sobre innovación de manera equivalente en las sedes, fortalecer el despliegue de los Consejos Empresariales Sectoriales (CES) y Consejos Productivos Regionales (CPR), además de involucrar a un número creciente de estudiantes, docentes y empresas en temáticas de innovación. A partir de 2022, se inició la incorporación progresiva de actividades curriculares de VcM en los programas formativos, un proceso que ya está implementado en varios de ellos y que continuará desplegándose hasta abarcar la totalidad de los programas para el año 2026, consolidando su integración como parte esencial del currículo.

<sup>111</sup> Ver Anexo 5.

**Figura 53. Hitos destacados de la evolución de la función de VcM**

Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, noviembre 2024

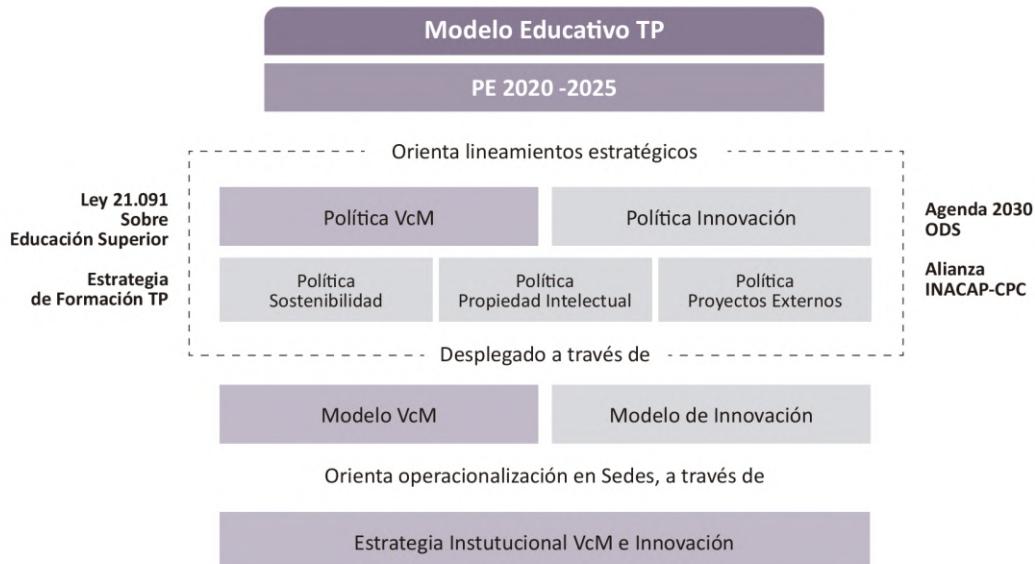
### **Lineamientos Institucionales**

La institución cuenta con lineamientos que han evolucionado para ajustarse a los desafíos internos y externos. La política de VcM, el modelo, sus procesos, procedimientos y mecanismos proveen las directrices para implementar la función en forma equivalente en cada sede. La *Figura 54*, resume las orientaciones definidas por el CFT INACAP para gestionar y articular su VcM con las demás funciones institucionales.

### **Política de Vinculación con el Medio**

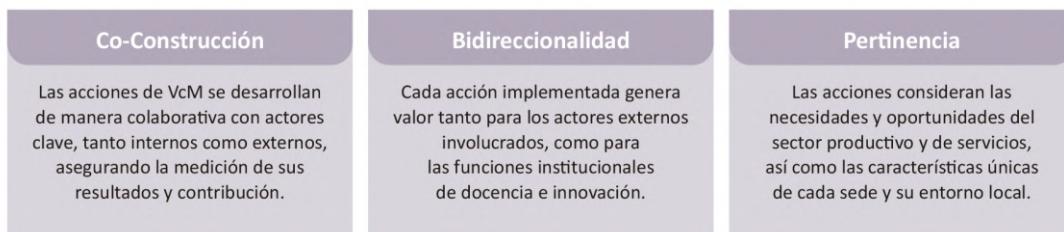
La Política de Vinculación con el Medio establece las directrices para gestionar la VcM en forma articulada con las funciones de Docencia y de Innovación. La VcM imprime al quehacer institucional un sello de sostenibilidad, pertinencia y contribución a las regiones en las que influye.

La VcM corresponde a las acciones realizadas en forma conjunta y colaborativa por estudiantes, administrativos, docentes y actores relevantes de la comunidad local, a fin de crear valor bidireccional aportando a la calidad del proceso formativo y el desarrollo sostenible de las regiones. El entorno relevante corresponde principalmente a los gremios empresariales, las empresas, la EMTP, el sector público y la sociedad.

**Figura 54. Lineamientos y orientaciones despliegue VcM en CFT INACAP**

Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, agosto 2024.

La Política de VcM declara los atributos de la función, las que orientan la ejecución de los programas e iniciativas que son diseñados y ejecutados por distintas unidades de las sedes y de Sede Central. Los atributos de la VcM del CFT INACAP se presentan en la *Figura 55*.

**Figura 55. Atributos de la VcM del CFT INACAP**

Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, noviembre 2024

Estos atributos caracterizan la VcM institucional y se reflejan en los programas e iniciativas y en las mediciones de resultados, contribución o impacto que se presentan en el Criterio 14.

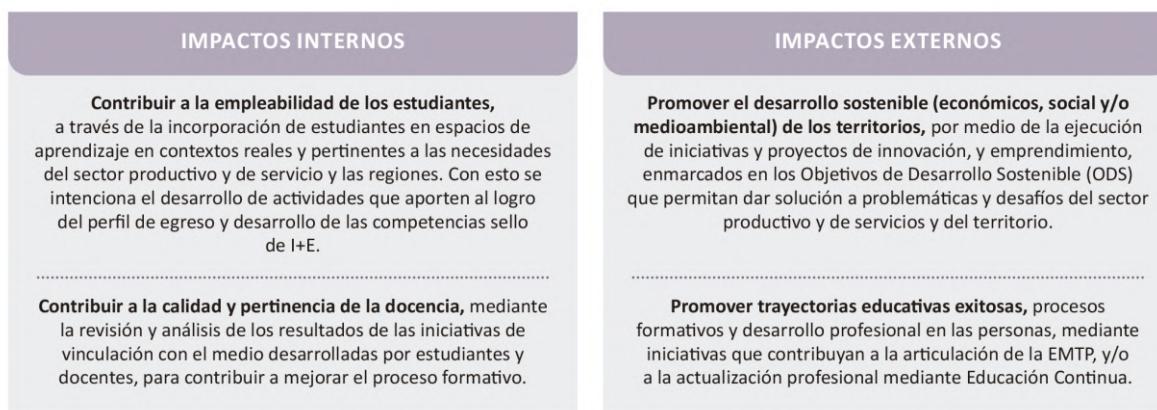
### Modelo de VcM

Utilizando los atributos presentados en la *Figura 55*, el CFT INACAP ajustó su **Modelo de VcM** en 2020 a fin de potenciar el abordaje de los desafíos y oportunidades presentes a nivel local, reforzando el compromiso institucional con el desarrollo de las regiones y la formación integrada a contextos reales. El Modelo explicita los impactos esperados e intencionados a nivel interno y externo (*Figura 56*).

**Figura 56. Modelo de Vinculación con el Medio**

Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, noviembre 2024

Estos impactos son los que permiten al CFT INACAP desplegar un proceso formativo distintivo y conectado con el mundo del trabajo, y aportar el desarrollo del país y sus regiones (*Figura 57*).

**Figura 57. Impactos internos y externos esperados e intencionados por el CFT INACAP**

Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, noviembre 2024

Un aspecto destacable es que el **Modelo de VcM fortalece los ejes del Modelo Educativo**, lo cual es producto de su vínculo consolidado y de larga data con el sector productivo y de servicios. Permitiendo **aportar de manera directa a la retroalimentación de la docencia, el perfil de egreso de sus estudiantes y a su formación pertinente**, impactando en su empleabilidad, su permanencia y contribución a las regiones. Los resultados del despliegue de la función, así como el avance en el cumplimiento de los impactos declarados son analizados en profundidad en el Criterio 14.

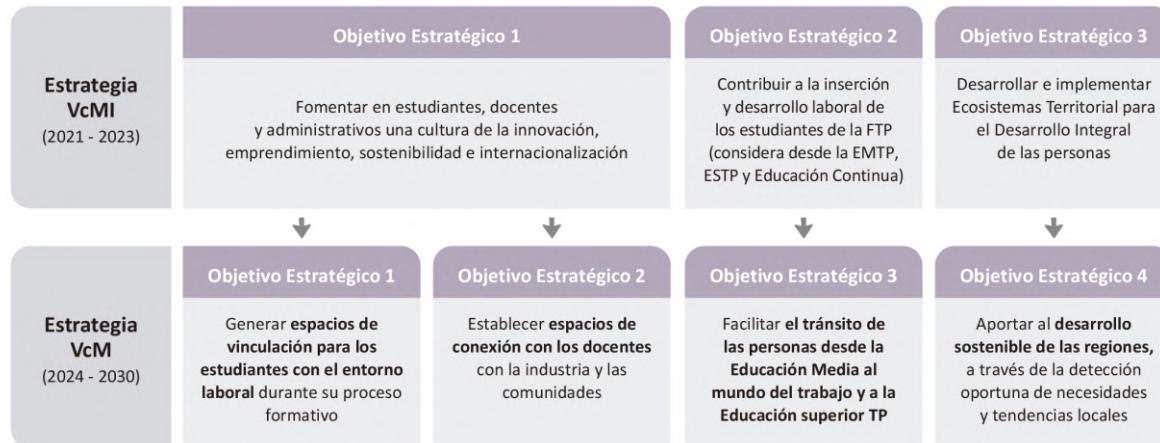
## Estrategia de VcMI

La función VcM se operacionaliza en las distintas unidades de sedes y Sede Central, mediante una estrategia institucional que orienta el desarrollo de programas e iniciativas en el marco de los objetivos estratégicos definidos por el CFT INACAP (Anexo 39).

Según lo indicado en el apartado de evolución de la función VcM, entre 2021 y 2024, la Estrategia Institucional VcMI estableció tres objetivos estratégicos que permitieron robustecer la relación con los actores del entorno promoviendo la sinergia entre ambas funciones. En 2024, y en coherencia con la evolución y madurez a nivel institucional de las funciones de VcM y de Innovación, así como también los cambios del entorno (entre ellos la publicación de los criterios y estándares de acreditación institucional de la CNA-Chile en 2021 y su entrada en vigor en 2024), se impulsó la construcción de estrategias independientes y articuladas para cada función. Esta decisión permitió construir la Estrategia Institucional VcM 2024-2030, que se orienta a evidenciar el posicionamiento de la función VcM, como referente a nivel local y nacional, y consolidando el rol de liderazgo en el entorno relevante a lo largo de todo el país. En el proceso de autoevaluación, al consultar a los empleadores sobre si el CFT INACAP se destaca en su región en los ámbitos y territorios donde establece vínculos con la comunidad, el 71% de ellos manifestó estar de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación. De manera similar, el 78% de los docentes expresó la misma opinión ante esta consulta.

En la *Figura 58*, se presenta el empalme de los objetivos estratégicos definidos en la Estrategia Institucional de VcMI con los objetivos estratégicos de la función entre 2024 y 2030

**Figura 58. Empalme objetivos estratégicos VcMI con Estrategia Institucional VcM**



Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, noviembre 2024

La *Figura 59*, presenta una visión general del alcance de los cuatro objetivos estratégicos entre 2024 y 2030. Estos permiten abordar el propósito establecido para la función VcM el cual busca **generar valor bidireccional con el entorno relevante, co-construyendo iniciativas que generen un aprendizaje pertinente al proceso formativo en contexto laboral, aportando a la empleabilidad de los estudiantes, facilitando la innovación, y contribuyendo al desarrollo productivo, social y medioambiental de las regiones y del país**.

De esta forma el CFT INACAP se propone desarrollar y fortalecer espacios de aprendizaje innovadores y transformadores que conecten a los estudiantes con su entorno. Además, busca afianzar el vínculo entre docentes y sectores productivos, apoyar la transición hacia la ESTP y el

ámbito laboral, y fomentar la colaboración activa entre distintos sectores para contribuir al progreso sostenible de las regiones.

**Figura 59. Objetivos estratégicos Estrategia Institucional VcM 2024-2030**



Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, noviembre 2024

### Procesos, estructura y recursos

La Vinculación con el Medio se gestiona a través de un conjunto de procesos estructurados, alineados con la cadena de valor de esta función y definidos como un proceso misional dentro del mapa de procesos institucional<sup>112</sup>. El diseño de los procesos permite formalizar roles, responsabilidades, indicadores de monitoreo y seguimiento, gestión de riesgos y mejora continua, a fin de lograr un despliegue equivalente de la función en todas las sedes. Los procesos que permiten gestionar su despliegue se muestran resumidamente en la Figura 60.

**Figura 60. Cadena de valor de procesos de VcM**



Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, noviembre 2024

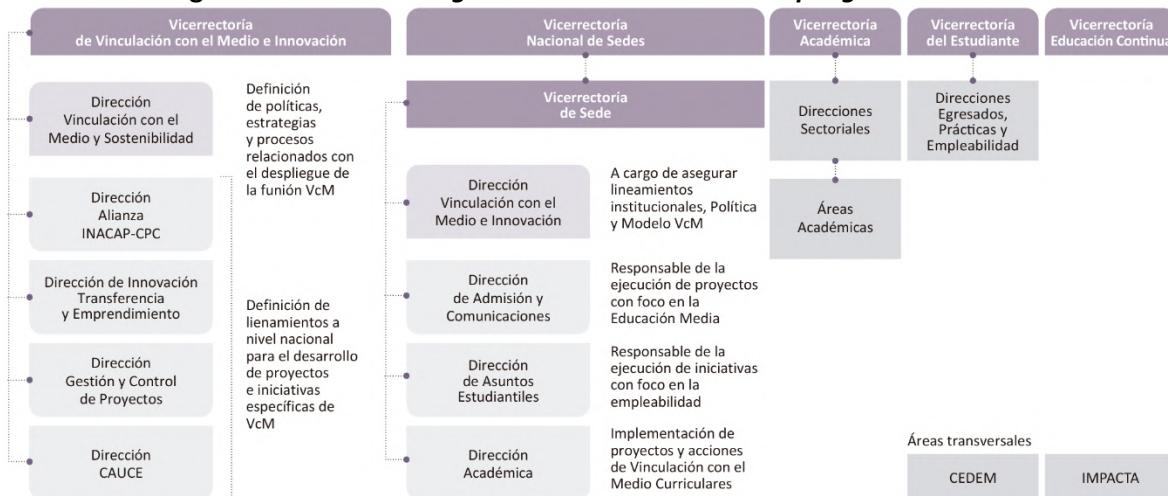
La cadena de valor permite estructurar los procesos clave para el despliegue y desarrollo de la Vinculación con el Medio, considerando la definición de los lineamientos estratégicos, la planificación local en sedes y a nivel central, junto con su ejecución y monitoreo. Los procesos definidos también establecen la evaluación de la contribución e impacto de la función, así como la definición de oportunidades de mejora y retroalimentación a la docencia. El detalle de estos procesos junto con los procedimientos e instructivos asociados, se encuentran en el Gestor Documental.

<sup>112</sup> Ver Figura 40.

## Estructura organizacional

A partir de las directrices contenidas en el PE 2020-2025 y los desafíos derivados de la estrategia, el CFT INACAP impulsó la creación en la Sede Central de la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio e Innovación, esta vicerrectoría es la encargada de la definición de políticas, estrategias, mecanismos y procesos relacionados con la implementación a nivel nacional, asegurando la congruencia de la gestión con los objetivos estratégicos definidos. Para implementar la Estrategia Institucional de VcM, las Vicerrectorías Nacionales, del Estudiante (VREst), Académica (VRA) y de Educación Continua (VREC) establecen lineamientos que permiten desplegar la función a nivel regional y enriquecer el Modelo Educativo y los programas de estudio.

**Figura 61. Estructura organizacional asociada al despliegue de la VcM**



Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, noviembre 2024

Las actividades curriculares de VcM son gestionadas en conjunto con la VRA mediante el proyecto estratégico Aprendizaje Integrado al Sector Productivo y de Servicios, mencionado previamente en criterios de la dimensión de docencia, el que ha sido aprobado en relación con su alcance y presupuesto por el Comité de Gestión de Proyectos. Este comité asegura que existan los recursos suficientes para su ejecución, además de supervisar y facilitar el avance de este.

A nivel de sedes, la ejecución de la función es liderada por el vicerrector de Sede quien es responsable de la vinculación a nivel regional. Para cumplir con su rol cuenta con un director de Vinculación con el Medio e Innovación (DVcMI)<sup>113</sup> que tiene como función principal asegurar el cumplimiento de la gestión desde un trabajo coordinado con director académico (DACP); director de Asuntos Estudiantiles (DAE); director de Admisión y Comunicaciones (DACOM); y los directores de carrera (DC), muchos de los cuales participan en organizaciones sectoriales, gremiales y de desarrollo regional.

La estructura organizacional es una evidencia concreta de la transversalidad de la función VcM, a nivel de sedes y Sede Central.

<sup>113</sup> Cargo incorporado en el período para fortalecer la estructura y despliegue de VcM en todas las sedes.

## Recursos para el despliegue de la función VcM

El CFT INACAP dispone de la infraestructura y los recursos financieros suficientes en las sedes y en la Sede Central para desplegar la función. Los recursos requeridos se incluyen en el proceso presupuestario anual de la institución. Asimismo, se contempla la participación en proyectos financiados con fondos concursables externos como parte de la Estrategia de VcM. Ello, complementa los esfuerzos institucionales para abordar los desafíos y necesidades de las regiones.

La postulación a fuentes de financiamiento externo se desarrolla a través de un proceso para diseñar, aprobar y ejecutar proyectos. Los proyectos externos son formulados, postulados y gestionados por el director VcMI en sede, y la instancia, a nivel nacional, que evalúa su pertinencia y alineamiento a los propósitos institucionales es el Comité de Evaluación de Proyectos (CEP). Adicionalmente, las sedes pueden acceder a fondos internos de financiamiento, que permiten el desarrollo de proyectos en etapas iniciales, este proceso se encuentra establecido en base a fondos concursables, siguiendo un proceso similar al descrito anteriormente (disponible en el Gestor Documental).

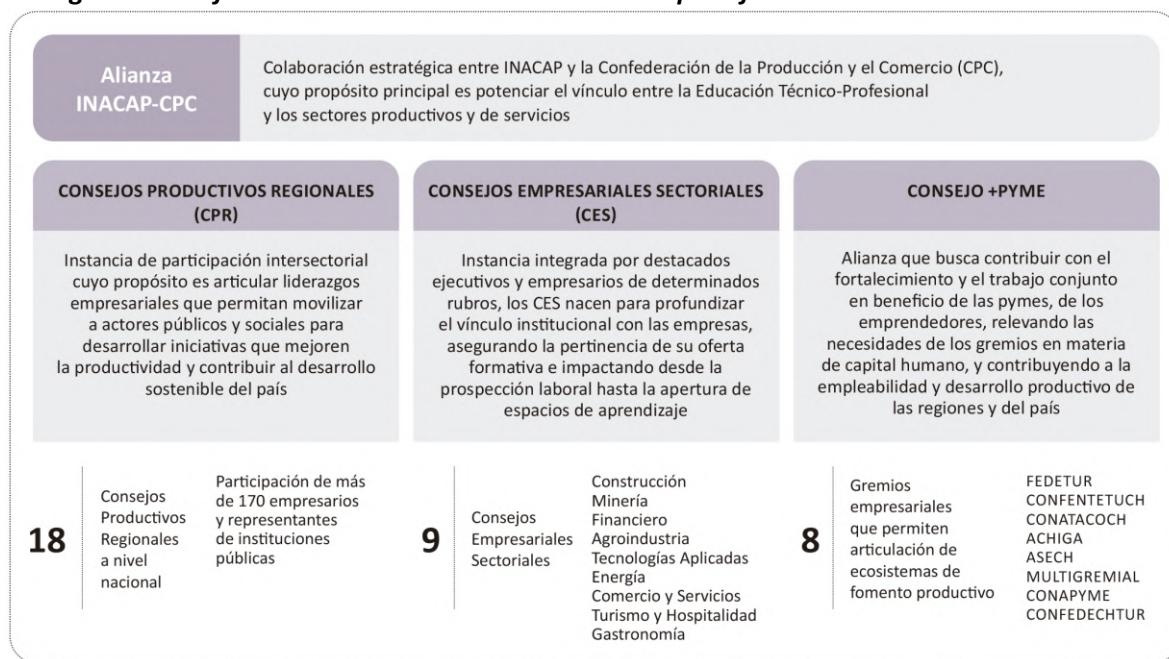
De esta forma, el CFT INACAP dispone de la estructura organizacional, la infraestructura y los recursos necesarios para el desarrollo de los programas e iniciativas de VcM, en las que participan los docentes y estudiantes, proporcionando el apoyo necesario para que estas actividades puedan ejecutarse de manera efectiva contribuyendo al aprendizaje de los estudiantes y la experiencia práctica, y el aporte al entorno relevante. En este sentido, un ámbito importante corresponde a la comunicación de las iniciativas de VcM, donde la institución reconoce como oportunidad de mejora su fortalecimiento de acuerdo con las características o intereses de las audiencias destacando el valor que genera para cada una de ellas. Los resultados de la función respecto de la asignación y acceso a recursos financieros se presentan en el Criterio 14.

## Gestión de la Vinculación con el Medio

### Relacionamiento y articulación con actores del entorno

Para desplegar la VcM, se intenciona el diseño y ejecución de distintas instancias de participación y colaboración con actores clave que permiten incrementar la pertinencia, fortalecer la bidireccionalidad y potenciar la co-construcción de la función. Entre estas instancias se destaca la profundización de la Alianza INACAP-CPC que ha permitido un relacionamiento más estrecho y periódico con los gremios, empresas y el sector público (*Figura 62*), a fin de profundizar el vínculo entre la educación técnico-profesional y el sector productivo y de servicios.

Como se observa en la *Figura 62*, la Alianza INACAP-CPC y los consejos asociados (Consejos Empresariales Sectoriales (CES), Consejos Productivos Regionales (CPR), y el Consejo +Pyme), cumplen un rol clave en la VcM institucional. Los CPR y CES fomentan la colaboración entre el sector educativo y empresarial, asegurando que la formación técnica sea relevante y responda a las necesidades del mercado y las tendencias sectoriales. El Consejo +Pyme se enfoca en mejorar la competitividad de las pymes y emprendedores, apoyando la empleabilidad estudiantil y el desarrollo económico. Estos consejos se han desplegado progresivamente desde 2021 y mejoran colectivamente la adaptabilidad educativa y fortalecen el impacto institucional, al proveer antecedentes y visiones expertas para proveer una oferta formativa pertinente a las realidades territoriales y productivas.

**Figura 62. Profundización de la Alianza INACAP-CPC para fortalecer la VcM del CFT INACAP**

Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, noviembre 2024

Con la finalidad de mantener una vinculación sistemática con organizaciones e instituciones a nivel local, nacional e internacional, el CFT INACAP formaliza también su relacionamiento mediante la suscripción de convenios de colaboración, que permiten establecer planes concretos de trabajo y disponer de un sistema de seguimiento y monitoreo para asegurar la agregación de valor. La interacción a distintos niveles favorece la vinculación permanente de docentes y estudiantes, así como la retroalimentación curricular y ejecución de actividades de VcM.

En este contexto, una fortaleza institucional es el nivel amplio de despliegue alcanzado en los últimos años en la VcM, para lo cual han sido clave, los atributos de **pertinencia, co-construcción y bidireccionalidad**, que son valorados especialmente por los actores, internos y externos. Los resultados, la contribución o el impacto de las instancias de relacionamiento y articulación con el entorno se analizan en el Criterio 14.

### Programas e iniciativas de VcM

El CFT INACAP se vincula con su entorno relevante mediante programas e iniciativas que se desarrollan en forma sistemática cumpliendo los atributos distintivos detallados previamente, según las características y necesidades de cada región y las capacidades de cada sede. En este contexto se reconoce y declara, para el desarrollo y despliegue de la función de VcM, los ámbitos de contribución, Productivo, Social, Medioambiental y de Desarrollo Profesional. Los programas e iniciativas ejecutados a nivel local se enmarcan en los objetivos estratégicos de la Estrategia de VcM y buscan contribuir a resolver de manera parcial o total problemas y desafíos del sector productivo y de servicios, conectando a los estudiantes con un aprendizaje en contexto real.

### Monitoreo y seguimiento de la VCM

La institución cuenta con la Plataforma SIR (Sistema Integrado de Registros), para registrar las evidencias que demuestran la implementación de la función (*Figura 63*). Esta plataforma permite

asegurar la trazabilidad de la información, consolidar los resultados asociados a los ejes estratégicos de la estrategia de VcM y proveer evidencia del cumplimiento y contribución de las acciones contempladas en los planes anuales elaborados y ejecutados por cada sede. Esta plataforma permite monitorear los resultados de los planes de acción y efectuar análisis de las acciones planificadas y de su avance, mediante indicadores preestablecidos para cada programa o iniciativa.

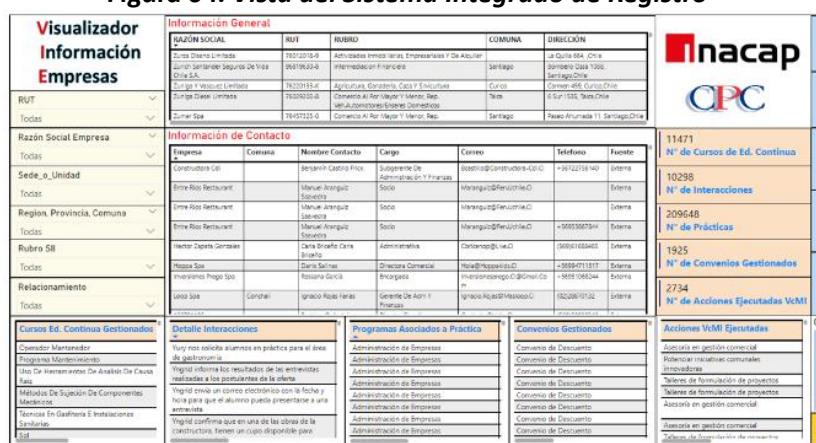
**Figura 63. Vista del Sistema Integrado de Registro**

Ejecución: Cumplimiento de metas participación por Gestor de Vinculo									
Gestor Vinculo:	Total	Año:	2023						
Total de Participaciones por Gestor de Vinculo									
Indicador Nombre Gestor Vinculo	Meta	Alumnos Resultado	Complemento	Metas	Decuentes Resultado	Complemento	Beneficiarios Estimados	Resultado	Comprobado
Antofagasta	381	942	206 %	66	79	114 %	171	209	179
Arequipa	730	1.887	257 %	104	137	333 %	439	295	79
Arica	610	1.254	193 %	109	201	184 %	922	1.440	300
Catamarca	1.040	1.040	100 %	61	61	1.27 %	262	583	299
Chile	224	3.245	1397 %	21	219	217 %	261	2.123	147
Coquimbo-Talcahuano	1.513	3.726	113 %	24	24	147 %	266	3.013	874
Córdoba	548	1.550	209 %	89	92	101 %	363	3.000	761
Coyhaique	9	429	48	0	48	100 %	728	413	68
Córdoba	580	2.446	423 %	72	219	304 %	1.132	6.453	918
Iquique	3.937	3.988	993 %	145	293	199 %	3.418	2.489	190
La Granja	141	0	0 %	17	0	0 %	141	0	0
Lima Arequipa	1.391	3.143	229 %	98	100	297 %	758	2.095	244
Lima Áncash	730	2.083	281 %	20	246	121 %	1.104	1.012	1012
Lima Áncash	3.291	3.309	100 %	38	107	287 %	243	3.048	383
Máncora	413	1.057	255 %	59	66	78 %	319	117	39
Osorno	458	587	124 %	44	79	170 %	821	1.001	129
Puerto Alto	814	766	94 %	42	48	114 %	631	2.416	295
Puerto Montt	602	2.031	79 %	49	62	126 %	1.781	3.000	331
Punta Arenas	1.204	1.513	161 %	60	100	166 %	1.134	4.000	400
Reñaca	441	3.032	369 %	86	183	170 %	958	3.744	187
Rengo	1.474	1.816	120 %	202	209	113 %	726	1.409	194
San Pedro De La Paz	311	760	202 %	90	87	145 %	440	799	183
Santiago Centro	449	6.835	387 %	118	201	183 %	8.426	4.493	139
Santiago Sur	767	1.088	143 %	87	84	74 %	210	495	237
Talca	64	1.293	203 %	32	104	317 %	1.291	4.976	369
Tacna	1.311	1.593	121 %	10	10	100 %	1.311	3.107	1007
Tacna	1.441	2.431	163 %	237	28	33 %	4.163	34	34
Valparaíso	479	1.299	261 %	73	26	104 %	153	645	414
<b>Total</b>	<b>21.331</b>	<b>44.081</b>	<b>207 %</b>	<b>3.107</b>	<b>3.513</b>	<b>3.888 %</b>	<b>24.450</b>	<b>45.933</b>	<b>1</b>

Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, noviembre 2024.

Adicionalmente, se generó una herramienta que apoya la toma de decisiones de unidades de las Sede Central y de las sedes, facilitando la búsqueda, identificación y priorización de nuevos relacionamientos. Esta herramienta es el Visualizador de Información de Empresas y Organizaciones (VIE), que permite mapear e identificar las empresas, su ubicación geográfica y tipo de actividades realizadas con cada unidad para monitorear el relacionamiento, y tomar decisiones a fin de fortalecer la relación con empresas y organizaciones locales (Figura 64).

**Figura 64. Vista del Sistema Integrado de Registro**



Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio, octubre 2024.

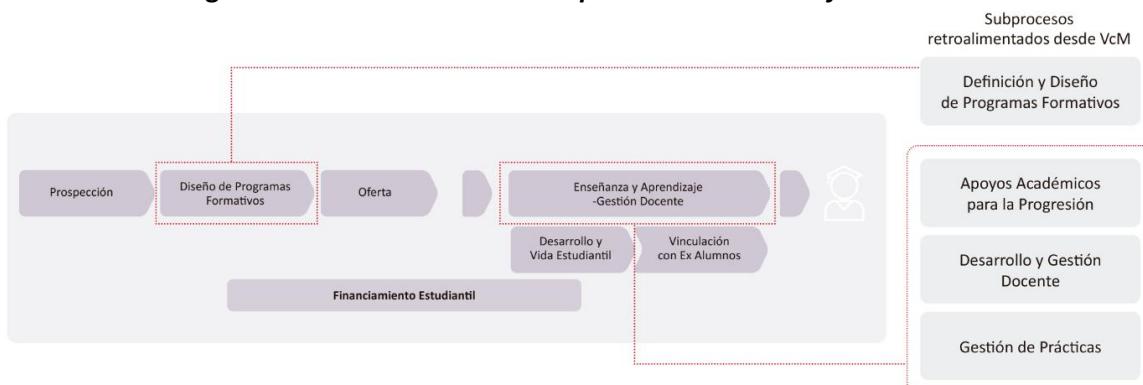
Estas herramientas proveen las bases para gestionar la información y datos asociados a la función. Los resultados, la contribución o el impacto de la función se analizan en el Criterio 14.

## Retroalimentación de la VcM al quehacer institucional

La retroalimentación es un proceso clave para el CFT INACAP y su mejora continua. La retroalimentación obtenida a partir de los resultados de los programas e iniciativas permiten introducir cambios en los procesos institucionales relacionados con las funciones de Docencia e Innovación -y la propia VcM-, a fin de incrementar el efecto o el alcance de la VcM. Esta retroalimentación se origina en el análisis reflexivo de las distintas unidades gestoras de vínculo que lleva a identificar modificaciones, mejoras o ajustes potenciales a los procesos, programas e iniciativas que desarrollan.

La *Figura 65* presenta los principales procesos académicos, sobre los cuales la función VcM proporciona información, retroalimentado y contribuyendo a mejorar la pertinencia y la calidad del proceso de aprendizaje de los estudiantes. En primer lugar, el desarrollo de la función VcM a nivel local, permite el levantamiento de información generando insumos para la definición de electivos con pertinencia territorial tal como se describió y analizó en el Criterio 1. En segundo lugar, los resultados de la ejecución de los programas e iniciativas insuman el proceso de enseñanza aprendizaje y de gestión docente, a partir de actividades curriculares (API), co-curriculares y extracurriculares que se ejecutan en las sedes. En tercer lugar, la VcM es un impulsor del proceso de gestión de prácticas, favoreciendo una oferta de prácticas amplia y pertinente, como se analizó en el Criterio 4.

**Figura 65. Procesos académicos que retroalimenta la función VcM**



Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, noviembre 2024.

La mejora continua de la función de VcM se basa en los resultados obtenidos en la ejecución de los Planes de Acción local. El análisis y la reflexión sobre dichos resultados permite mejorar la ejecución y los resultados de los programas e iniciativas y ajustar, eventualmente, los procesos asociados a la VcM, prestando una consideración especial al logro de los impactos internos y externos identificados en el Modelo de VcM. Respecto de la integración de los resultados de la VcM en el proceso formativo, la institución reconoce la necesidad de generar mecanismos nuevos para lograr una integración y escalamiento más rápido y efectivo. Los resultados del proceso de retroalimentación y mejora continua se analizan en el Criterio 14.

### Reflexiones respecto de la Vinculación con el Medio

El análisis del Criterio 13 permite concluir que la VcM se ha consolidado como un pilar central del Modelo Educativo del CFT INACAP, fortaleciendo la pertinencia de la formación y la empleabilidad de sus titulados. La implementación de una estrategia bidireccional ha permitido responder con agilidad a los cambios en el entorno educativo y laboral, asegurando que la enseñanza esté alineada

con las demandas del mercado y los desafíos regionales. Este enfoque proactivo ha enriquecido tanto la experiencia educativa como el perfil de egreso de los estudiantes, consolidando al CFT INACAP como un referente en educación técnico-profesional y un actor clave en el desarrollo regional y nacional.

Los ajustes periódicos en sus políticas y la revisión constante de sus estrategias y planes operativos aseguran una gestión dinámica y adaptativa, que se orienta a la excelencia y la mejora continua. Estas prácticas han permitido posicionar a la institución en el nivel 3 de cumplimiento del criterio, evidenciando un compromiso sólido con la calidad y la pertinencia.

El CFT INACAP reconoce la necesidad de desarrollar mecanismos que faciliten la integración más rápida y efectiva de los resultados de Vinculación con el Medio en el proceso formativo. Además, como oportunidad de mejora se identifica que es necesario ajustar la comunicación del valor agregado por la VcM según las características e intereses de cada audiencia.

Hacia el 2030, el desafío principal para el CFT INACAP será fortalecer su modelo de VcM, adaptándolo constantemente a las necesidades emergentes y anticipándose a los desafíos del entorno que cambia aceleradamente. Esto incluye la evaluación continua y el ajuste de sus políticas y estrategias, y la ampliación de su red de colaboración hacia sectores productivos emergentes. Este enfoque garantizará que la institución mantenga su liderazgo en el ámbito de la educación técnico-profesional, y que amplíe su influencia de manera significativa. La capacidad de responder de manera ágil y efectiva a los cambios del entorno continuará siendo un elemento diferenciador del CFT INACAP.

### **Fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora**

Criterio	Política y Gestión de la Vinculación con el Medio
Fortaleza	El <b>Modelo de VcM</b> fortalece los ejes del <b>Modelo Educativo</b> y junto a su <b>estrecha relación con el sector productivo y comunidades regionales/locales</b> , asegura la <b>retroalimentación de la docencia</b> , enriquece el <b>logro del perfil de egreso y la formación pertinente</b> de los estudiantes, impactando en su empleabilidad futura, su permanencia y contribución a las regiones.
Fortaleza	Los <b>atributos de pertinencia, co-construcción y bidireccionalidad</b> , declarados como características centrales para la VcM, han sido <b>altamente valoradas por los actores, internos y externos</b> , permitiendo el despliegue de la función en el alto nivel alcanzado.
Debilidad	La institución reconoce la necesidad de desarrollar mecanismos que faciliten la <b>integración más rápida y efectiva de algunos de los resultados</b> de las iniciativas y proyectos de <b>Vinculación con el Medio en el proceso formativo</b> .
Oportunidad de mejora	Ajustar la <b>comunicación de las iniciativas de VcM</b> de acuerdo con <b>las características o intereses de las audiencias</b> destacando el valor que genera para cada uno de ellos.

### **Posicionamiento del criterio evaluado**

En función de los antecedentes provistos en este criterio y los requisitos estipulados en los criterios y estándares de calidad de la CNA-Chile, el CFT INACAP concluye que el Criterio 13 se posiciona en el nivel 3:

		X
NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3

#### Criterio 14. Resultados e impacto de la vinculación con el medio

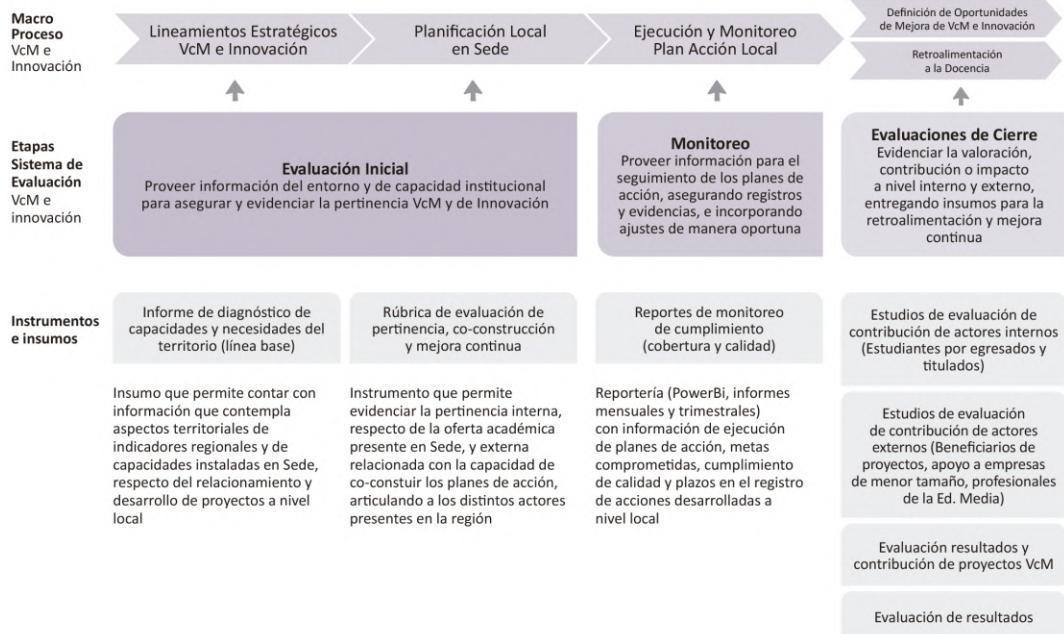
En este criterio se analizan los resultados, la contribución y el impacto de la Vinculación con el Medio (VcM) del CFT INACAP, que muestran un alto nivel de valoración por parte de los actores clave del entorno. Desde 2015, la institución registra y monitorea sistemáticamente los procesos de VcM. Desde el proceso anterior de acreditación, el CFT INACAP avanzó de manera significativa en la medición de resultados y en la evaluación de su contribución e impacto. Estas mediciones orientan la mejora continua y evidencian el nivel de madurez y desarrollo de la función de VcM, así como la amplitud de su alcance y la percepción positiva de actores internos y externos, tanto a nivel regional como nacional.

En los últimos siete años, el CFT INACAP ha logrado avances destacados en los mecanismos de evaluación y retroalimentación, lo que ha tenido un impacto significativo en el proceso formativo y en el desarrollo sostenible de las regiones. La institución se ha consolidado como un actor clave y un referente a nivel nacional y regional, contribuyendo a la descentralización productiva y educativa en beneficio de las personas y los territorios.

#### Sistema de Evaluación de las funciones de Vinculación con el Medio y de Innovación

A partir de 2021, se desplegó el proyecto estratégico transversal destinado a diseñar y poner en marcha el **Sistema de Evaluación para las funciones de Vinculación con el Medio e Innovación**, que se enmarca en las directrices del Sistema de Aseguramiento de Gestión de la Calidad (SAGC) y los lineamientos provistos por la Dirección de Efectividad y Desarrollo Institucional. Este sistema provee información para la toma de decisiones, asegurando la definición de indicadores, evidencias y registros. Los antecedentes registrados permiten calcular indicadores de cobertura, valoración, contribución e impacto a nivel interno y externo.

Como se presenta en la *Figura 66*, el despliegue del Sistema de Evaluación contempla tres etapas que permiten evidenciar la pertinencia y mejora continua en la definición de lineamientos, para asegurar el monitoreo de la función a nivel local, y para generar las evaluaciones que permitan dar cuenta de la contribución o impacto de la función.

**Figura 66. Relación del sistema de evaluación e insumos con la cadena de valor de procesos**

Fuente: Dirección Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, noviembre 2024

El objetivo del Sistema de Evaluación es proveer datos e información para gestionar y evidenciar los resultados obtenidos por los programas e iniciativas de VcM (e Innovación como se muestra y analiza en el Criterio 16 de la Dimensión V), evaluando su contribución e impacto. El sistema permite evaluar los atributos de la VcM: **pertinencia, co-construcción y bidireccionalidad**, y el cumplimiento de los impactos intencionados en el Modelo VcM.

### Evolución de la participación y cobertura de VcM

Los programas e iniciativas de VcM del CFT INACAP contemplan la participación intencionada de los estudiantes y docentes, y el involucramiento permanente de actores de la sociedad. El trabajo conjunto e interdisciplinario que se realiza responde al compromiso institucional con el enfoque pedagógico del Aprender Haciendo y con la pertinencia de su quehacer con los requerimientos del sector productivo y de servicios y de la comunidad.

En los últimos siete años y como se analiza a continuación, el CFT INACAP exhibe un avance significativo en el nivel de participación de los actores involucrados, a pesar de la baja en el nivel de actividad producto de los efectos de la pandemia de COVID-19, que impactó negativamente en la participación en 2020 y 2021, producto de las restricciones sanitarias impuestas por los entes reguladores y la ejecución de la docencia en modalidad a distancia.

### Evolución en la participación de estudiantes en VcM

El CFT INACAP promueve la participación de los estudiantes en acciones de VcM mediante la inclusión en el currículo de sus programas formativos de proyectos vinculados con el entorno orientados a resolver problemas u oportunidades planteadas por actores externos. Esta implementación se ha potenciado en el marco del proyecto estratégico de Aprendizaje Integrado (API), que se materializa en las asignaturas de aprendizaje integrado e innovación y emprendimiento. Como fue analizado en el Criterio 1, API comenzó con un piloto en 2022,

aumentando progresivamente la participación de los estudiantes, la que superó las 18.000 participaciones en primavera 2024. Además, el 87% de los actores externos consultados reconoce que las soluciones propuestas por los estudiantes aportaron a resolver total o parcialmente las necesidades o problemas que lo motivaron a participar. Como se observa en la *Tabla 50*, entre 2023 y 2024, la participación de los estudiantes aumentó desde 14.600 a 19.400, un 33% de incremento, y los docentes involucrados aumentaron desde 600 a 800, un 33% de aumento. El nivel de participación seguirá aumentando hasta alcanzar a todos los estudiantes en 2026.

**Tabla 50. Participaciones de estudiantes y docentes en API**

	Otoño 2023	Primavera 2023	Otoño 2024	Primavera 2024
Estudiantes (total de participaciones por periodo)	835	13.828	1.267	18.165
Docentes (total de participaciones por periodo)	47	553	83	778

Fuente: Sistema integrado de Gestión Académica (SIGA), corte diciembre 2024.

En la *Tabla 51* se presentan algunos ejemplos seleccionados de las asignaturas API.

**Tabla 51. Ejemplos seleccionados de API en asignatura Proyecto Integrado de cuarto semestre**

Sede	Programa de Estudios	Contraparte	Objetivo del proyecto
Todas	Técnico Agrícola	AgriChile	Proponer soluciones para la reutilización de las cáscaras de avellanas de manera creativa y sostenible, promoviendo su uso para fines industriales, ecológicos o sociales.
Copiapó	Técnico en Minería	San Andrés	Proponer un sistema de control para el almacenamiento y manejo de explosivos, con el objetivo de reducir errores de registro en un 5% y mejorar la seguridad según la normativa vigente.
Maipú	Técnico en Minería	Mina La Turca	Proponer mejoras en las prácticas y protocolos de seguridad minera: procedimientos, protocolos y fichas de prevención de riesgos; autocuidado en el trabajo y buenas prácticas laborales; liderazgo efectivo en la operación y comunicación efectiva en la supervisión de operaciones mineras.
Copiapó	Gastronomía	Hotel Atacama Suites	Proponer opciones alimentarias seguras y adecuadas para pasajeros con alergias en el desayuno, mejorando la oferta disponible y aumentando la satisfacción del cliente al ofrecer productos inclusivos y seguros para sus necesidades dietéticas.

Fuente: Dirección de Innovación Académica, noviembre 2024.

El CFT INACAP también despliega programas e iniciativas de VcM a nivel co-curricular y extracurricular. La participación de los estudiantes también ha aumentado en el tiempo, registrándose el mayor incremento en 2023, con un aumento en 14% respecto de 2022. Los niveles más bajos de participación se registraron en 2020 y 2021 en el contexto de la pandemia de COVID-19.

### Evolución en la participación de docentes en VcM

Entre 2018 y 2024 la participación de docentes aumentó un 106% (*Tabla 52*), con el nivel más bajo de participación registrado en 2020 y 2021 por el efecto de COVID-19. En 2023 y 2024, el crecimiento en participación es considerable, alcanzando a 1.100 docentes involucrados en programas e iniciativas co-curriculares y extracurriculares de VcM, que participan en promedio en 2,5 actividades, superando ampliamente el nivel de participación previo a la pandemia de COVID-19.

**Tabla 52. Evolución de la participación de docentes en VcM entre 2018 y 2024<sup>114</sup>**

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Número de docentes participantes en VcM (Rut único por año)	533	496	27	362	163	654	1.100
Número de participaciones docentes en VcM	556	531	137	590	976	1.488	2.800

Fuente: SIR, octubre 2024.

Como fue analizado en el Criterio 5, la participación docente en actividades de VcM es valorada y reconocida en el proceso de categorización docente, siendo la participación en VcM un componente de evaluación para su movilización entre las categorías definidas<sup>115</sup>. El nivel de vínculo con el entorno de los docentes es un elemento diferenciador de la docencia institucional. En 2024 casi el 70% de los docentes declaró trabajar en la disciplina que enseñan (Encuesta Docentes Vinculados con el Sector Productivo y de Servicios).

#### Evolución en la participación de actores externos y beneficiarios de VcM

Entre 2018 y 2024 las acciones de VcM ejecutadas por el CFT INACAP han involucrado y beneficiado a un total que supera los 147 mil actores a nivel local incluyendo empresas, organizaciones públicas, de la sociedad civil y personas naturales, en los ámbitos productivo, social y cultural y medioambiental (*Tabla 53*). Los actores externos aumentaron en un 48% entre 2018 y 2024, alcanzando solo en 2024 a 47.700.

**Tabla 53. Evolución de la participación de actores externos en acciones VcM entre 2018 y 2024**

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Total. Actores externos participantes y beneficiarios	32.024	24.935	4.546	11.980	6.319	19.584	47.700

Fuente: SIR, octubre 2024

Desde 2021 con el despliegue de la Estrategia Institucional VcMi, las iniciativas VcM del CFT INACAP relacionadas con sector productivo y de servicios muestran una tendencia al alza, producto de la generación de redes de colaboración como la Alianza INACAP-Confederación de la Producción y del Comercio (CPC). Esta alianza se expresa en todas las regiones a través de los Consejos Productivos Regionales, cuyo foco se centra en generar y promover una agenda de productividad regional que potencie el trabajo conjunto, entre empresas y organizaciones a nivel local. El propósito es colaborar en la resolución de problemáticas para la mejora de los negocios y necesidades de innovación de empresas y emprendedores.

El carácter transversal de la Vinculación con el Medio en el CFT INACAP es ampliamente reconocido, y respaldado por la participación de todos los actores de la comunidad educativa, tal como mostró anteriormente. Esta participación contribuye a la generación de valor bidireccional, fortaleciendo

<sup>114</sup> La tabla Evaluación de participación de docentes en VcM, no incorpora a los estudiantes participantes en acciones de innovación asociadas a la instalación de competencias i+e.

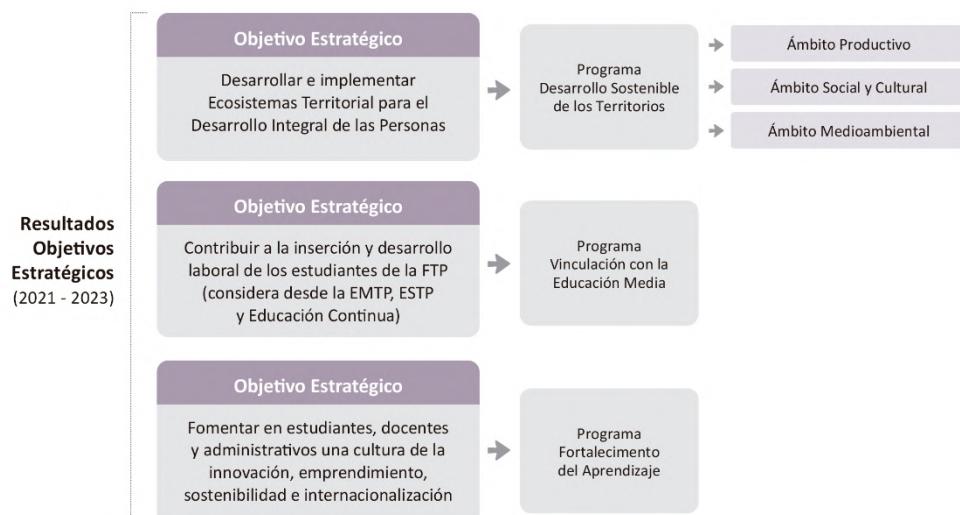
<sup>115</sup> Los detalles del aporte de la VcM a este proceso se analizan más delante en este criterio.

una relación estrecha significativa con el entorno productivo y social, lo que constituye una de las fortalezas del CFT INACAP.

### Resultados de la VcM

Los resultados del despliegue de la función VcM evidencian el alcance y cobertura de los programas e iniciativas desarrolladas por estudiantes y docentes que fortalecen el proceso formativo y aportan a resolver necesidades y problemáticas a nivel local. La Figura 67 presenta la relación de los objetivos estratégicos con los programas e iniciativas desarrolladas en cada ámbito de contribución.

**Figura 67. Resultados VcM período 2021-2023**



Fuente: Dirección Vinculación con el Medio y Sostenibilidad

En las secciones siguientes se presentan y analizan los resultados a asociados a cada eje estratégico de la estrategia de VcMI para el período 2021-2023. Posteriormente se presentan los resultados asociados a los objetivos estratégicos definidos para la Estrategia de VcM 2024-2030.

#### Objetivo estratégico: Desarrollar e implementar Ecosistemas Territoriales para el Desarrollo Integral de las Personas

Entre 2021 y 2023 las actividades que contribuyen a materializar el objetivo estratégico superaron las 23.500 y las 4.000 participaciones de estudiantes y docentes, respectivamente, y se impactó a más de 99.000 beneficiarios. (Figura 68).

**Figura 68. Objetivo estratégico, participaciones de estudiantes y docentes y beneficiarios**



Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, octubre 2024

Para fortalecer los ecosistemas territoriales a lo largo del país y potenciar el desarrollo de programas e iniciativas que contribuyan a la empleabilidad y descentralización productiva, el objetivo estratégico contempló el diseño y ejecución de planes de trabajo co-construidos con distintos actores del entorno en los ámbitos, productivo, social y cultural, y medioambiental. Las acciones de VcM ejecutadas por estudiantes y docentes se agrupan en el Programa de Desarrollo Sostenible de los Territorios, cuyos resultados se analizan más adelante.

### Ámbito productivo

Este programa refleja el compromiso institucional histórico con el desarrollo de las regiones desde sus capacidades productivas, además del fortalecimiento de las empresas de menor tamaño y emprendimientos de personas, ofreciéndoles mayores capacidades y oportunidades de crecimiento.

Según las cifras de la *Tabla 54*, las acciones co-curriculares como extracurriculares ejecutadas entre 2018 y 2023 suman participaciones por **más de 15.000 estudiantes y 2.700 docentes**, que han desarrollado asesorías a empresas y emprendedores orientadas solucionar problemáticas de gestión y disciplinares, mediante asignaturas con metodologías de enseñanza-aprendizaje vinculadas a contextos reales. La participación de los estudiantes y docentes ha aumentado en forma significativa, alcanzando en 2023 a 8.600 (más de 1000% de incremento respecto de 2018) y 1.200 (casi 500% de aumento desde 2018), respectivamente. El crecimiento en el número de empresas participantes es notable, aumentando desde casi 8.300 en 2018 a más de 16.200 en 2023, lo que implica un crecimiento de 96%.

**Tabla 54. Resultados Participación actividades VcM del ámbito productivo entre 2018 y 2023**

Ámbito	Indicador	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Productivo	Acciones desarrolladas	103	146	88	210	268	461
	Docentes participantes	208	255	126	427	582	1.201
	Estudiantes participantes	745	889	330	1.981	2.439	8.664
	Empresas participantes	8.281	14.244	4.151	10.634	5.347	16.252

Fuente: SIR, noviembre 2024

En la *Figura 69*, se presentan los principales resultados de las iniciativas de apoyo al fomento productivo a nivel regional<sup>116</sup>.

<sup>116</sup> Más detalles del desarrollo y resultados de esta iniciativa en la Dimensión V.

**Figura 69. Resultados de participación y beneficiarios de iniciativas de fomento productivo**

Fuente: Dirección Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, noviembre 2024

### Proyectos que abordan desafíos productivos y territoriales

La presencia del CFT INACAP en todas las regiones del país y su estrecha relación con actores del entorno, lo han posicionado como un referente para abordar desafíos a nivel local. En este contexto, entre 2018 y 2023 se han ejecutado 116 proyectos de vinculación con el medio, contribuyendo a resolver problemáticas productivas y sociales. En estos proyectos han participado más de 1.200 estudiantes y 981 docentes, quienes han puesto a disposición sus conocimientos y habilidades para proponer soluciones a los desafíos locales (*Tabla 55*).

**Tabla 55. Resultados de cobertura de proyectos con foco en desarrollo de las regiones**

Proyectos VcM CFT 2018 - 2023	Nº Proyectos VcM	Acciones	Estudiante	Docente	Beneficiarios
<b>Total de proyectos VcM</b>	116	163	1.220	981	4.856
<b>Proyectos VcM con foco productivo</b>	85	120	495	658	3.014
<b>Proyectos VcM con foco social</b>	14	19	166	58	937
<b>Proyectos VcM con foco medioambiental</b>	17	24	559	265	905

Fuente: SIR, noviembre 2024

Una proporción significativa de estos proyectos se desarrollan empleando fuentes externas de financiamiento como Gobiernos Regionales, CORFO, Ministerios, entre otros. Esto demuestra la capacidad institucional para desarrollar propuestas que responden a desafíos pertinentes con el medio, y la disposición de herramientas adecuadas para gestionar los recursos adjudicados.

En la *Tabla 56* se presenta algunos proyectos seleccionados financiados con fondos externos, con foco en el fortalecimiento institucional y el desarrollo sostenible de las regiones y territorios. Los proyectos con foco en Innovación y desarrollo tecnológico se analizan en el Criterio 16.

Tabla 56. Proyectos seleccionados ejecutados con fondos externos

Fuente Financiamiento	Nombre y descripción del Proyecto	Descripción
MINEDUC (2019-2023)	Proyecto Clínica MyPE	Implementación de centros para el desarrollo de <b>asesorías y asistencia técnica especializada a micro y pequeñas empresas</b> en distintas áreas del conocimiento.
SERCOTEC (2020-A la fecha)	Centros de Negocios Sercotec (CNS)	Operación de red de centros CNS a lo largo de todo Chile (10 centros), apoyo a pequeñas empresas y emprendedores con <b>asesoría técnica e individual</b> para fortalecer gestión empresarial.
MINEDUC (2020-2021)	Invernaderos Didácticos	Desarrollo e implementación de estrategias educativas en <b>niños</b> en edad preescolar, mediante uso de un invernadero didáctico, como herramienta pedagógica.
CORFO (2021-2023)	Madurez tecnológica y contribución al territorio	Implementación de procesos de <b>desarrollo tecnológico, transferencia e innovación con el entorno</b> , con mecanismos que dinamicen un portafolio de proyectos con áreas académicas.
CORFO (2023-2024)	Formación en sostenibilidad y buenas prácticas en ODS	Implementación <b>programa de formación en sostenibilidad</b> para instalar capacidades en docentes y estudiantes que permita el diseño de proyectos en base a los ODS.
CORFO (2023-2024)	Programa de Formación INACAP ASG	Desarrollo de programa formativo que entregue, a los emprendedores, <b>herramientas para conectar con nuevas oportunidades de inversión de impacto sostenible</b> en la región.

Fuente: Dirección de Control y Gestión de Proyectos Externos, noviembre 2024

Los mecanismos internos de financiamiento para el desarrollo de proyectos de Vinculación con el Medio (Fondos Concursables VcM), han posibilitado el desarrollo de iniciativas co construidas con actores externos, y coherentes con los aprendizajes esperados de los estudiantes y con la contribución institucional a los territorios (*Tabla 57*).

Otro mecanismo sistemático para generar proyectos vinculados con entornos productivos es el Modelo Fábrica 4.0, que se centra en generar soluciones innovadoras a problemáticas de los sectores productivos y de servicios, mediante espacios curriculares como extracurriculares, e incorporando tecnología, y que puedan ser transferibles al entorno. Desde el 2021, este espacio de innovación ha logrado desarrollar más de 150 proyectos con soluciones acorde a las problemáticas productivas y de gestión de empresas a lo largo del país. Los detalles y el análisis del desarrollo y resultados de esta iniciativa muestran en la Dimensión V.

**Tabla 57. Proyectos seleccionados de VcM en el ámbito productivo**

Año	Sede	Nombre del Proyecto	Descripción
2018	Apoquindo	Apoyo a mujeres emprendedoras	Formación y asesorías en gestión empresarial de mujeres emprendedoras pertenecientes a los programas del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género (SERNAMEG).
2018	Rancagua	Desarrollo económico territorial	Mejoramiento de la competitividad local, mediante asesorías técnicas a pequeños emprendedores artesanos dedicados a la elaboración de productos de artesanía y alimentos.
2019	Concepción -Talcahuano	Desarrollo productivo caleta Tumbes	Desarrollo de asesorías integrales y transferencia de capacidades a emprendedores y microempresarios de Caleta Tumbes, para la mejora de la gestión empresarial, oferta turística.
2019	Osorno	Rutas turísticas Osorno a fuego lento	Proyecto colaborativo con Servicio Nacional de Turismo (SER-NATUR) para promoción del Enoturismo y turismo rural de la provincia de Osorno.
2022	Chillán	Reactivación turística local	Potenciar zonas de interés turístico de Cobquecura y San Fabián de Alico, a través de asesorías a emprendedores de espacios de fomento productivo.
2022	Puente Alto	Puesta en valor Camino del Cóndor	Generación de trazado turístico para las comunas de Barnechea y San José de Maipo, propiciando el desarrollo local mediante experiencias de turismo sustentable.
2023	Iquique	Apoyo Costos Empresas Gastronómicas	Diseño e implementación de sistema de costos e inventario para empresas gastronómicas locales, a través, de una plataforma tecnológica para automatizar procesos de compra e inventario.
2023	Ñuñoa	Proyecto Ruta turística Barrio Italia	Definición ruta turística Barrio Italia, proyecto desarrollado en conjunto al programa Barrios Comerciales de SERCOTEC, y Municipalidades de Ñuñoa y Providencia.

Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, noviembre 2024

### Ámbito Social y cultural

Las acciones desarrolladas en el ámbito social reflejan el compromiso del CFT INACAP con las comunidades, sus necesidades y el desarrollo integral de las personas, por medio de iniciativas generadas colaborativamente con: actores públicos y privados, como municipios, gobiernos regionales, empresas, juntas de vecinos, y fundaciones, abordando problemáticas locales, contribuyendo con ello al logro del perfil de egreso de los estudiantes por medio del desarrollo de habilidades y competencias tales como: comunicación, trabajo en equipo, flexibilidad, adaptación al cambios, generación de redes de contacto, así como la aplicación práctica de conocimientos disciplinares. La *Tabla 58* presenta los resultados de cobertura a nivel nacional.

**Tabla 58. Resultados participación acciones VcM del ámbito social y cultural entre 2018 y 2023**

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Acciones desarrolladas	106	102	7	13	53	81
Docentes participantes	278	178	11	39	122	161
Estudiantes participantes	1.903	1.858	47	293	987	1.599
Empresas y organizaciones participantes	13.888	7.019	395	771	660	3.081

Fuente: SIR, octubre 2024

Entre 2021 y 2023, se observa un aumento progresivo en la participación en diversas acciones desarrolladas por el CFT INACAP, reflejado en el incremento del número de estudiantes (446%), docentes (313%) y empresas participantes (300%). Este crecimiento evidencia el esfuerzo institucional realizado al amparo del despliegue de la estrategia de VcMI 2021-2024 por revitalizar la vinculación con los distintos actores tras la significativa reducción de la participación registrada en 2020 y 2021 debido a la pandemia de COVID-19, que limitó las posibilidades de desarrollo de actividades y conexión con el entorno.

Los niveles de participación registrados desde 2021 aún no alcanzan las cifras obtenidas en el período 2018-2020, lo que refleja el cambio de enfoque estratégico de la institución. Durante la implementación de la estrategia 2021-2024, el CFT INACAP priorizó sus esfuerzos en el sector productivo y de servicios, fortaleciendo su vinculación con estas áreas, como se presenta, analiza y destaca a lo largo de este informe de autoevaluación. Este enfoque explica la disminución de iniciativas como la Galería y el Centro de Desarrollo Social, que previamente contribuían significativamente al desarrollo del ámbito social-cultural. En el PE 2025-2030, el CFT INACAP plantea una integración más amplia de los enfoques productivo, social-cultural y medioambiental, proyectando una recuperación en los niveles de participación en estos ámbitos y un refuerzo del impacto del CFT INACAP en el desarrollo sostenible e integral del país.

Una de las iniciativas principales desarrolladas en este ámbito, son los servicios sociales y comunitarios, que agrupan diversos talleres de capacitación y clínicas de especialidad, desarrolladas de manera curricular y co curricular en asignaturas con metodologías de enseñanza-aprendizaje vinculadas a contextos reales, algunas de ellas son: la Clínica del PC, Clínica de Salud, Clínica del Automóvil, Clínica de Construcción, Clínicas Comunitarias Interdisciplinarias, planes de emergencia para comunidades, entre otras. Entre 2018 y 2023, las acciones de servicio social y comunitario involucraron a **4.900 estudiantes** de todas las áreas académicas del CFT INACAP, **beneficiando a más de 12 mil personas** de distintas comunidades. En la *Tabla 59* se presenta una muestra de proyectos destacados desarrollados a nivel local en el ámbito social.

**Tabla 59. Proyectos seleccionados de VcM en el ámbito social**

Año	Sede	Nombre del Proyecto	Descripción
2018	La Serena	Desarrollo de la Oferta local Gastronómica	Construcción de manual de técnicas culinarias innovadoras para generar identidad gastronómica de empresas locales de la Región de Coquimbo.
2019	Curicó	Proyecto de Inclusión laboral	Formación laboral de personas en situación de discapacidad pertenecientes a la agrupación Unión Nacional de Padres y Amigos de Personas en Situación de Discapacidad (UNPADE) de Curicó.
2019	Los Ángeles	Bolsa de trabajo para inmigrantes.	Creación de equipos de trabajo multidisciplinarios de estudiantes para dictar módulos de enseñanza de Castellano como lengua extranjera, para inserción laboral de personas migrantes.
2019	Renca	Alfabetización Digital Adulto Mayor	Alfabetización Digital para Personas Mayores, para generar autonomía en el uso de tecnologías de la información y comunicación, especialmente en el uso de internet.
2023	Valdivia	Proyecto Escuela 39 - Valdivia	Intervención de instalaciones y áreas verdes de la Escuela 39, comuna de Valdivia, para la incorporación elementos creativos, en base a construcción de juegos de hormigón y madera.

Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, noviembre 2024

### Ámbito medioambiental

El CFT INACAP impulsa iniciativas y proyectos que promueven la protección del medioambiente y sus recursos, mediante la ejecución de acciones en apoyo al uso eficiente de la energía, el agua, educación para el correcto manejo de residuos y reciclaje, y descontaminación ambiental. Todos los proyectos se encuentran alineados a alguno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) declarados por la institución en su Política de Sostenibilidad. Entre 2018 y 2023, en este tipo de actividades participaron más de 14.500 empresas.

Como se observa en la *Tabla 60*, el número de estudiantes y docentes que participó en las iniciativas asociadas al ámbito medioambiental se mantuvo relativamente estable y acotado respecto de otros programas e iniciativas, observándose una tendencia a la baja entre 2018 y 2023.

**Tabla 60. Resultados de participación acciones VcM del ámbito medioambiental entre 2018 y 2023**

Ámbito	Indicador	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Medioambiental	Acciones desarrolladas	34	60	-	16	32	15
	Docentes participantes	70	98	-	119	220	47
	Estudiantes participantes	453	379	-	404	335	432

Fuente: SIR, noviembre 2024

Los niveles de participación se han mantenido relativamente acotados respecto de otros programas e iniciativas debido al cambio de enfoque estratégico señalado previamente y que condujo a priorizar la vinculación con el sector productivo y de servicios, lo que condujo a una reducción en el número de actividades del programa Constructores del Nuevo Aire, que tenía previamente un

impacto importante en el ámbito de la sostenibilidad ambiental. El PE 2025-2030 busca potenciar la articulación entre los ámbitos productivo, social-cultural y medioambiental, lo que permite proyectar un incremento en los niveles de participación en los años siguientes.

Entre 2018 y 2019, **una de las iniciativas más destacadas por su alcance y resultados, fue Constructores de Nuevo Aire**, iniciativa que promovió la descontaminación atmosférica mediante educación y asistencias técnicas, desarrolladas por docentes y estudiantes especialmente del área académica de Construcción, a viviendas para determinar el nivel de aislación térmica y calefacción eficiente, contribuyendo con ello a mitigar el uso de combustibles contaminantes para calefacción.

**La promoción del reciclaje electrónico**, realizada en conjunto con Fundación Chilenter y desplegada en siete sedes de RM y en Copiapó, mediante la instalación de puntos de reciclaje para desechos electrónicos, logró acopiar entre 2018 y 2019, un total de 13.422 kilogramos de residuos electrónicos, lo que mitigó la emisión de 423,6 toneladas de CO<sub>2</sub>e, gas precursor del cambio climático. Adicionalmente en la *Tabla 61* se presenta una muestra de proyectos destacados desarrollados a nivel local en el ámbito medioambiental.

**Tabla 61. Proyectos seleccionados de VcM en el ámbito medioambiental**

Año	Sede	Nombre del Proyecto	Descripción
2019	Valparaíso	Energías renovables	Evaluación de proyecto de generación de Energía Eléctrica en baja tensión a través de un Sistema Fotovoltaico para instituciones gubernamentales de las provincias de Valparaíso.
2019	Chillán	Depuración de aguas servidas	Contribuir a la eficiencia hídrica por medio de la reutilización de aguas servidas a través de la implementación de un medio depurador de agua para su posterior utilización en riego.
2022	Talca	Reducción de Emisiones MiPymes Talca	Transferencia y reducción de material particulado en pequeñas y medianas empresas, a través de capacitaciones orientadas a la comprensión de riesgos.
2023	Curicó	Granja Educativa	Mejorar el servicio e instalaciones de la granja educativa de la Ilustre Municipalidad de Curicó.

Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, noviembre 2024

#### **Objetivo estratégico: Contribuir a la inserción y desarrollo laboral de los estudiantes**

EL CFT INACAP promueve que los estudiantes de educación media, especialmente técnico profesional, accedan a trayectorias educativas exitosas, lo que se materializa en uno de los objetivos estratégicos de la función (*Figura 70*).

**Figura 70. Objetivo estratégico, participaciones de estudiantes y docentes y beneficiarios**



Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, noviembre 2024

Los programas e iniciativas desarrollados en este ámbito al logrado un alcance amplio: en términos generales, **más de 200.000 estudiantes, provenientes de casi 8.000 establecimientos han sido beneficiados con las distintas iniciativas puestas a disposición.**

#### Programa de vinculación con la educación media

El Centro de Desarrollo de la Educación Media (CEDEM), dependiente de la Dirección de Relaciones con la Educación Media, ha colaborado por más de una década con el tránsito educativo exitoso de los estudiantes de la educación media hacia la educación superior. Solo entre 2018 y 2023 los resultados alcanzados son significativos, registrándose una participación de más de **200 mil estudiantes y 15 mil docentes** (Tabla 62), a través de distintas iniciativas donde participan más del 50% de los establecimientos de educación media de todas las regiones del país, y el 66% de los establecimientos de Formación Diferenciada Técnico Profesional.

**Tabla 62. Resultados de participación de acciones VcM que potencian las trayectorias educativas**

Ámbito	Indicador	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Vinculación con la Educación Media	Iniciativas desarrolladas	18	16	16	14	19	26
	Docentes EM participantes	3.213	2.520	1.925	2.295	2.900	2.397
	Estudiantes y profesionales EM participantes	49.990	43.354	21.402	28.075	38.193	53.692
	Establecimientos EM participantes	1.619	1.649	1.620	1.615	1.760	2.397

Fuente: SIR, noviembre 2024

Adicionalmente, en 2022 el CFT INACAP implementó el Programa CAUCE iniciativa liderada por la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) e INACAP, el cual busca fortalecer las trayectorias formativas y laborales del mundo técnico profesional, acercando a los estudiantes de establecimientos EMTP al mundo del trabajo. Durante 2023, la experiencia de implementación de este programa ha permitido el trabajo de **más de 500 estudiantes, involucrando a 50 empresas y 50 liceos técnicos a nivel nacional**. Los detalles sobre las iniciativas desarrolladas por CEDEM y CAUCE se presentan más adelante en esta dimensión.

#### Objetivo estratégico: fomentar en estudiantes, docentes y administrativos una cultura de innovación, emprendimiento, sostenibilidad e internacionalización

El CFT INACAP promueve la instalación de capacidades habilitantes para un mundo globalizado, flexible y en constante cambio, en toda la comunidad educativa. Lo anterior ha permitido un **número de participaciones que supera las 2.800 en el caso de administrativos y docentes**, y está cerca de las **800 para los estudiantes** (Figura 71), en instancias de concientización, formación y participación en proyectos e iniciativas que promueven la Sostenibilidad y la Internacionalización.

**Figura 71. Objetivo estratégico, participaciones de estudiantes y docentes y beneficiarios**

Fuente: Dirección de vinculación con el medio y sostenibilidad, noviembre 2024

Las acciones que promueven las habilidades de innovación y emprendimiento son abordadas y analizadas en el Criterio 16.

### Sostenibilidad

Desde 2022 con la entrada en vigor de la Política de Sostenibilidad (*Anexo 40*), el CFT INACAP ha realizado proyectos que involucran intencionadamente a la comunidad educativa en la búsqueda de soluciones para mejorar procesos internos en cada Sede. **En ese contexto, más de 500 ideas de proyectos han sido concebidas y desarrolladas, en el marco de los diez ODS que la institución ha priorizado.** La *Tabla 63* presenta una selección de los proyectos desarrollados en 2023.

**Tabla 63. Proyectos seleccionados desarrollados en sedes**

Año	Sede	Nombre del Proyecto	Descripción
2023	Iquique	Sunflower	Diseño e instalación de punto de carga de dispositivos móviles y computadoras portátiles, en base al uso de energía renovable.
2023	Valparaíso	Sistema de telemetría y control del recurso hídrico	Sistema de telemetría de variables hídricas en la Sede, que permita realizar predicciones del comportamiento del recurso hídrico y entregar un sistema de control de flujo de bajo costo.
2023	Rancagua	Eco Colillero Digital	Sistema de acopio y recolección de colillas de cigarrillo, a través de un dispositivo móvil desarrollado en Impresión 3D utilizando filamento biodegradable.
2023	Puerto Montt	Máquina de filamento PET	Reutilización de botellas plásticas como materia prima para construir filamento PET, mediante una maquina construida por los mismos estudiantes de la sede del club de impresión 3D.

Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, noviembre 2024

Uno de los proyectos intersede que evidencia el trabajo articulado del CFT INACAP en Sostenibilidad, corresponde al **proyecto “Gestión de Mermas”**, en el cual se articuló la **participación de ocho sedes** y cuyo objetivo fue identificar y proponer mejoras en la valorización de mermas y gestión de residuos generados en contexto formativos del área de Gastronomía. La iniciativa promovió prácticas sostenibles entre estudiantes y docentes, integrando un enfoque de sostenibilidad en el quehacer académico y fomentando una cultura sostenible en la comunidad. A través del registro y clasificación de residuos orgánicos e inorgánicos, se generó conciencia sobre el impacto ambiental, alineándose con el ODS 2 "Hambre Cero" y el ODS 12 "Producción y Consumo Responsables".

Como parte del programa de fortalecimiento del aprendizaje, **más de 400 estudiantes de distintas áreas disciplinarias han participado de Academias de Sostenibilidad**, iniciativas que buscan promover y concientizar respecto de la importancia de un incorporar elementos de la sostenibilidad en el desarrollo a nivel local.

### Internacionalización

La institución reconoce la internacionalización como un componente importante para que la comunidad educativa pueda acceder a experiencias que contribuyan a adquirir competencias para desarrollarse en un mundo globalizado. Con la finalidad de generar una cultura de internacionalización, el CFT INACAP ha potenciado el relacionamiento con distintas instituciones de nivel y proyección internacional, entre las que se destacan: *World Federation of Colleges and Polytechnics (WFCP)*, *University Mobility in Asia and the Pacific (UMAP)*, *INILATmov+*; *Learn Chile*, *XRegions*, *Alianza del Pacífico*; y *Florida International University*. Adicionalmente, el CFT INACAP es actualmente *Centro UNESCO-UNEVOC*, espacio en el que aborda iniciativas enfocadas en el desarrollo sostenible y la innovación educativa, y firmó recientemente un convenio con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, para desarrollar fortalecer la formación TP.

Esta colaboración ha facilitado el acceso de estudiantes a experiencias de aprendizaje en el extranjero, generando espacios de formación docente en temáticas de metodologías de proyectos colaborativos y aprendizaje virtual (Metodología COIL). Respecto de los estudiantes la institución promueve el vínculo internacional para facilitar el desarrollo de competencias globales. Entre 2028 y 2023, 461 estudiantes completaron estadías en empresas y entidades productivas internacionales fortaleciendo su formación con experiencias prácticas en el extranjero. En esta línea, el FDI de Prácticas Internacionales posibilitó que un total de 74 estudiantes recibieran una beca para realizar prácticas en el extranjero entre 2020 y 2023.

A partir de 2022, en el Procedimiento de Definición y Diseño de Programas Formativos se incorporó la revisión y selección de cualificaciones internacionales para complementar las identificadas a nivel nacional, de manera de facilitar la selección de las competencias laborales más pertinentes con las necesidades del sector productivo y de servicios y que sean coherentes con los niveles formativos que imparte el CFT INACAP.

En el caso de los docentes, el FDI adjudicado para implementar una estrategia de internacionalización posibilitó que 36 docentes fueron becados para realizar una pasantía en Alemania entre 2022 y 2023, generando con esto una base de mentores especializados en formación de competencias globales asociados a la innovación y el emprendimiento. A su vez, entre 2021 y 2022, 63 docentes participaron en proyectos de aprendizaje internacional virtual, siendo 34 los que recibieron capacitación en la metodología COIL, en un programa desarrollado con la Florida International University (FIU).

Tabla 64. Proyectos de internacionalización con Fondos FDI

Fuente Financiamiento	Nombre del Proyecto	Descripción
MINEDUC (2019-2023)	Prácticas Internacionales CFT	Diseño e implementación de programa de prácticas internacionales para estudiantes de CFT INACAP con el fin de potenciar el desarrollo de habilidades que contribuyan a su empleabilidad.
MINEDUC (2019-2023)	Estrategia de Internacionalización	Fortalecer el desarrollo e incorporación de competencias globales y transversales en I+E para profesores del CFT INACAP que requiere la industria en chile, a través de alianzas estratégicas globales.

Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, noviembre 2024.

#### Avances de la Estrategia Institucional VcM 2024-2030 logrados en 2024

Los objetivos estratégicos definidos en la Estrategia de VcM 2024-2030 establecen una hoja de ruta para conducir al CFT INACAP a un nuevo estadio de madurez en lo que respecta a la VcM, profundizando el desarrollo de las programas e iniciativas ya existentes, que han permitido generar valor a los estudiantes y actores externos a lo largo del tiempo. A continuación, se presentan los programas e iniciativas implementados en 2024 y se analizan sus resultados. Estos se presentan organizados según los objetivos estratégicos 2024-2030 y los impactos esperados del Modelo VcM, lo que denota la profundización y ampliación de las definiciones adoptadas en la estrategia 2021-2024.

**Contribuir  
a la empleabilidad  
de los estudiantes**

**OBJETIVO:**

Generar espacios de vinculación para los estudiantes con el entorno laboral durante su proceso formativo, con el fin de desarrollar competencias clave para su empleabilidad y empleo futuro.

A partir de las acciones de vinculación con el medio desarrolladas por las Sedes y áreas académicas, estructuró un **portafolio de acciones VcM** de carácter co curricular y extracurricular, el que se complementa con las acciones curriculares de VcM. Hasta octubre de 2024, **estos espacios de aprendizaje vinculados al entorno superaron los 120 tipos de acciones, y las 4.500 participaciones de estudiantes del CFT INACAP**.

Como parte del compromiso de contribuir al desarrollo de empresas, durante el 2024, la **implementación de 22 espacios CreaEmpresas** en las sedes posibilitó el desarrollo de asistencias técnicas y asesorías para más de siete mil emprendedores y empresas, siendo al mismo tiempo un mecanismo de aprendizaje en contexto real, con más de 1.700 participaciones de estudiantes.

Por medio de la **implementación de acciones en el eje de Compromiso Social de la estrategia de Sostenibilidad**, se ha potenciado la ejecución de proyectos alineados a los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) priorizados por la institución, generando con ello espacios de aprendizaje para los estudiantes.

Tabla 65. Proyectos Eje Compromiso Social

Sede	Nombre del Proyecto	Descripción
Calama	Composteras automatizadas	Huerto sostenible en la Sede que utiliza riego y control de variables automatizando, desarrollado por el área de automatización y robótica.
Renca	Invernadero para la Producción Sostenible con IA.	El proyecto, basado en la automatización de un invernadero, busca maximizar la producción con un menor uso de recursos, utilizando tecnología en cultivos verticales, energías renovables, reutilización de materiales e impresión 3D.
Apoquindo	Ecopackaging -Legrand	Creación de un packaging ecológico para la empresa de productos eléctricos Legrand BTicino, según especificaciones técnicas y comerciales, que además establezca una interfaz de comunicación inteligente con el consumidor y que pueda ser compostado en forma domiciliaria.
Santiago Sur	Q'Lata - Reciclador de latas	Fabricación de una maquina compactadoras de latas de bebidas, con un sistema de puntaje personal por cantidad de latas recicladas que permita una recompensa para el usuario, teniendo como meta reducir la huella de basura que genera la Sede.
Talca	Eco&Fit - Bicicleta Generadora	Eco&Fit es una bicicleta estacionaria diseñada no solo para ofrecer una experiencia de ejercicio, sino también para generar energía eléctrica mientras se pedalea.
Curicó	Transitando a comunidades sostenibles	Creación de comunidades sostenibles a través de talleres de construcción de huertos desde la agroecología, sentido de pertenencia y economía circular, con personas en proceso de reinserción social y tercera edad.

Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad

Las acciones curriculares alcanzaron 19.432 participaciones de estudiantes en 2024, a través de la estrategia curricular de Aprendizaje Integrado al Sector Productivo y de Servicios (API). En la asignatura de innovación y emprendimiento, participaron casi **13.900 estudiantes** desarrollando propuestas de solución sostenibles frente a desafíos territoriales reales. Asimismo, más de mil estudiantes participaron de iniciativas y proyectos vinculados a dar solución a problemáticas ambientales, sociales y de gobernanza en comunidades y empresas a nivel local (temáticas ASG).

**Contribuir a la calidad y pertinencia de la docencia**

**OBJETIVO:**

Establecer espacios de conexión de los docentes con la industria y las comunidades, asegurando la transferencia efectiva de conocimientos y habilidades actualizadas en su labor docente.

Más de 80 docentes del CFT INACAP han participado en la iniciativa **Fábrica 4.0**, liderando el desarrollo de más de 50 proyectos co-construidos con actores de los sectores productivos y de servicios a lo largo del país. Estos proyectos han permitido identificar problemáticas empresariales y generar soluciones basadas en las capacidades académicas disponibles en las sedes de la institución. Además, se han implementado **programas de pasantías docentes** en entornos

productivos, empresas u organizaciones vinculadas a las disciplinas impartidas, fortaleciendo la relación entre la academia y el sector productivo.

**Tabla 66. Proyectos Pasantías Docentes**

Sede	Nombre del Proyecto	Descripción
Chillán	Fábrica 4.0 - Software de gestión de control	Desarrollo de software basado en machine learning para mejorar el control de procesos y la toma de decisiones para el Servicio Mejor Niñez de la Región de Ñuble.
Los Ángeles	Fábrica 4.0- Viabilidad sistema fotovoltaico APR	Desarrollo de sistema fotovoltaico para APR de canalistas del Laja aportando a la obtención de los permisos y autorizaciones necesarias para su instalación.
Calama	Fábrica 4.0-Maquina tejedora fibra de vidrio	Desarrollo de prototipo de maquina tejedora de fibra de vidrio que automatice y mejore procesos para la empresa Fibras RAAM.
Rancagua	Fábrica 4.0-Sistema encubado Viña Lagar Codegua	Desarrollo de un sistema de encubado en Viña Lagar de Codegua, de carácter automatizado y por medio de un sistema gravitacional.

Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, noviembre 2024

Promover  
el desarrollo sostenible  
de los territorios

**OBJETIVO:**  
Aportar al desarrollo sostenible de las regiones, a través de la detección oportuna de necesidades y tendencias locales, que favorezcan la productividad y aseguren la pertinencia de iniciativas de contribución regional y la articulación con actores.

La implementación de este objetivo ha fortalecido los mecanismos de relacionamiento y articulación de la institución. Un ejemplo destacado son los Consejos Productivos Regionales, que han generado agendas productivas regionales co-construidas con actores del entorno, lo que ha permitido desarrollar más de 20 iniciativas locales orientadas a contribuir al desarrollo regional y mejorar la empleabilidad.

Adicionalmente, para consolidar el rol de referente del CFT INACAP, se han ejecutado más de 40 proyectos financiados a través de fuentes internas, como los Fondos Concursables de Vinculación con el Medio (VcM) y Sostenibilidad.

**Tabla 67. Proyectos seleccionados ejecutados con fondos externos**

Fuente Financiamiento	Nombre del Proyecto	Descripción
SERCOTEC (2024)	Centros de Negocios Sercotec (CNS)	Operación de nuevos centros de negocios para la entrega de asesoría, individual y sin costo, mediante mentores expertos, para fortalecer sus capacidades y desarrollar su actividad empresarial.
MINEDUC (2023-2026)	FDI, Fortalecimiento de Ecosistemas regionales	Implementar mesas de trabajo intersectoriales (Escalar proyecto Consejos Productivos Regionales) para el fortalecimiento de ecosistemas territoriales.

Fuente: Dirección de Control y Gestión de Proyectos Externos, noviembre 2024

**Promover las trayectorias educativas exitosas, y el desarrollo profesional**

**OBJETIVO:**

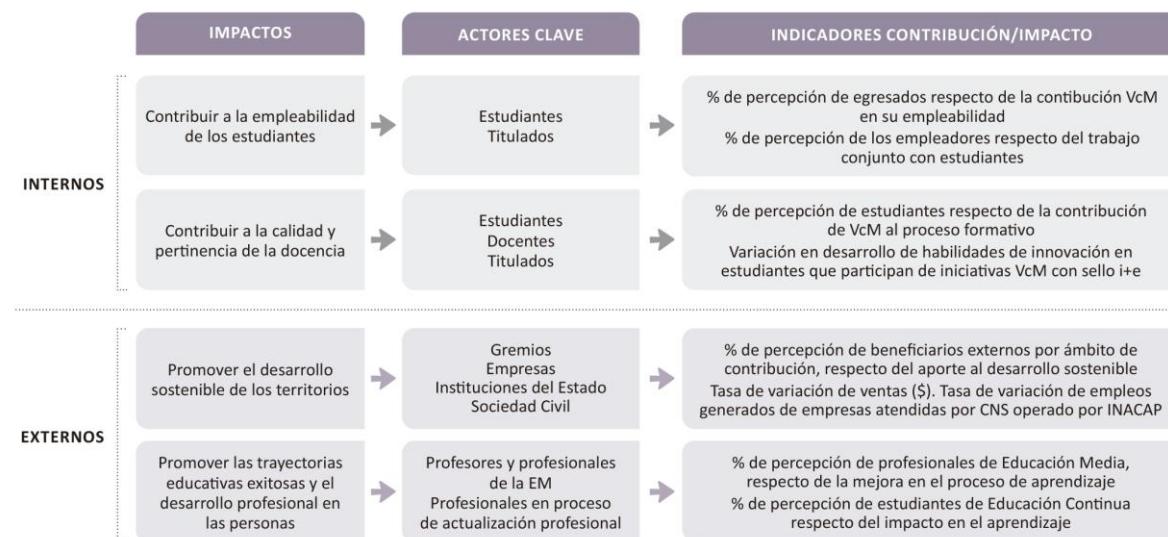
Facilitar el tránsito de las personas desde la educación media al mundo del trabajo y a la educación superior TP, ofreciendo trayectorias educativas pertinentes y flexibles que respondan a los cambios del mercado laboral y favorezcan la movilidad social.

La creación de trayectorias formativas y laborales pertinentes se ha fortalecido en el último año gracias a iniciativas como el **proyecto CAUCE**. Este programa permite a los estudiantes de establecimientos de EMTP establecer un vínculo temprano con el sector productivo y de servicios, desarrollando competencias clave para su pronta inserción laboral. En 2024, más de 30 establecimientos y empresas han colaborado para beneficiar a más de mil estudiantes, quienes han participado en pasantías, visitas y charlas lideradas por actores del sector productivo y de servicios.

**Contribución de la VcM**

El CFT INACAP evidencia el valor agregado y co-construido por la VcM mediante la ejecución de estudios de contribución que buscan evaluar la magnitud y el logro de los indicadores de contribución o impacto definidos en el Modelo VcM.

**Figura 72. Relación de los impactos esperados, los actores clave y los indicadores de contribución e impacto de la VcM**



Fuente: Dirección Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, noviembre 2024

Como presenta la *Figura 72*, los impactos esperados se asocian a indicadores de contribución, algunos medidos desde 2022 y otros se incorporaron después considerando la evolución y el nivel mayor de madurez de la función. En las secciones siguientes se presentan y analizan los resultados principales de los estudios de contribución realizados. En el *Anexo 41* se entregan detalles de cada estudio.

## Impacto interno: contribución a la empleabilidad de los estudiantes

### Estudio de Seguimiento de Titulados

A fin de evaluar la percepción de los titulados del CFT INACAP, respecto del valor agregado por los programas e iniciativas de VcM, la institución ejecuta el **Estudio de Seguimiento de Titulados**, que en su versión 2022 incluyó como indicador adicional el porcentaje de percepción de titulados respecto de la contribución de la VcM a su empleabilidad.



En 2022, el estudio incluyó una sección para recopilar información de opinión sobre la contribución de VcM en la empleabilidad de los estudiantes. Dentro de los hallazgos se muestra que el 13% de los titulados encuestados conoció y participó en iniciativas realizadas con actores del entorno como empresas, gremios, asociaciones, instituciones del Estado, de la sociedad civil, u otras. Asimismo, el 84% señala que pudo desarrollar habilidades transversales como la comunicación, la relación con otros, la innovación, y el emprendimiento, entre otras, lo que contribuyó en su empleabilidad.

En términos generales, se puede establecer que sobre el 80% de los titulados encuestados reconoce que las actividades de VcM enriquecieron su proceso formativo y fortalecieron el desarrollo de competencias que potencian su empleabilidad.

### Análisis exploratorio sobre Supervisores de Práctica Profesional

En un esfuerzo por profundizar en la contribución de la VcM a la empleabilidad de los estudiantes, se llevó a cabo un estudio exploratorio innovador que analiza las evaluaciones realizadas por los supervisores de práctica. Este enfoque es especialmente relevante, ya que la práctica profesional constituye un espacio formativo clave donde los estudiantes despliegan los conocimientos y competencias adquiridos durante su formación, y la evaluación de los supervisores se convierte en una herramienta esencial para comprender su desempeño en un entorno laboral real.

El análisis de estas evaluaciones reveló diferencias significativas en ítems relacionados con la empleabilidad y el desarrollo de actitudes para el trabajo, al comparar a estudiantes que participaron previamente en actividades de VcM con aquellos que no lo hicieron. De la cohorte 2023 del CFT INACAP, 6.364 estudiantes realizaron su práctica profesional, de los cuales 514 participaron en actividades de VcM co y extracurriculares de forma previa. Los resultados mostraron que estos estudiantes obtuvieron mejores evaluaciones por parte de sus supervisores en aspectos como la probabilidad de ser recomendados para recibir a futuros practicantes, la planificación rigurosa de su trabajo y la ejecución autónoma de las tareas asignadas.

Este análisis representa un avance novedoso, al vincular directamente las actividades de VcM con el desarrollo de actitudes laborales valoradas por los empleadores. Los resultados exploratorios sugieren que el **contacto temprano de los estudiantes con el mundo laboral**, mediante **actividades de VcM, enriquece significativamente su formación y refuerza su empleabilidad**, subrayando el impacto positivo de estas iniciativas en el proceso formativo.

## Impacto interno: contribución a la calidad y pertinencia de la docencia

### Estudio de Estudiantes por Egresar

El CFT INACAP implementa anualmente el **Estudio de Estudiantes por Egresar**<sup>117</sup>, en el cual se consulta sobre su percepción de la contribución de la VcM sobre la calidad y pertinencia de la docencia. Este estudio recopila información sobre varios aspectos de interés para apoyar la empleabilidad de los titulados. Entre los aspectos consultado está la contribución de la VcM al proceso formativo, al logro de las competencias transversales y del Sello de los estudiantes (principalmente en el componente de I+e).

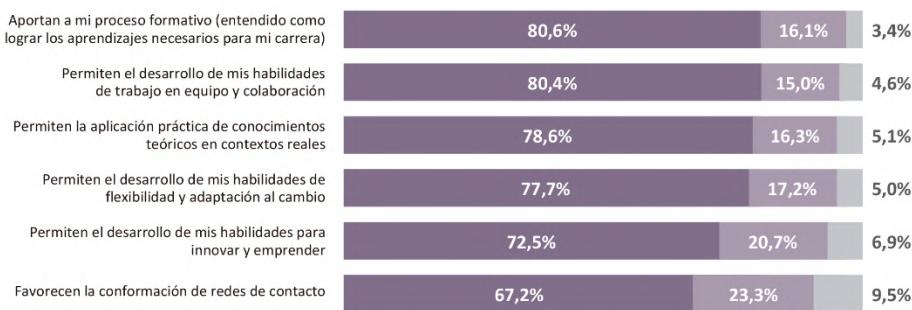


El Estudio realizado en primavera 2023, muestra que un 24% de los estudiantes consultados declara haber participado de acciones VcM durante su proceso formativo, lo que implica un 17% más que lo reportado en la consulta de primavera de 2019.

Al realizar una comparación entre los registros de participación en la plataforma, y la muestra total del estudio (2.298 estudiantes). El 62% de los estudiantes evidencia una participación en acciones VcM (esto sin considerar los espacios curriculares de vínculo con el entorno). Esto permite relevar la evolución positiva en la participación de estudiantes, identificando, además, la necesidad de **avanzar en la comunicación de los espacios de aprendizaje vinculados con el entorno**.

En la *Figura 73*, se presenta la percepción de los estudiantes respecto del aporte que las acciones VcM realizan a su proceso formativo. Del total de encuestados, el 24% declaran conocer y participar de acciones VcM, los que identifican que las acciones de VcM aportan en desarrollar habilidades y competencias profesionalizantes, tal como se promueve en el diseño de estas. Las actividades evaluadas destacan por su impacto positivo en el proceso formativo de los estudiantes, con un 80,6% de acuerdo respecto a su contribución al logro de aprendizajes clave para sus carreras. Además, un 80,4% valora el desarrollo de habilidades de trabajo en equipo y colaboración, reflejando la importancia de estas competencias en el ámbito profesional. Por último, un 78,6% resalta la posibilidad de aplicar conocimientos teóricos en contextos reales, subrayando la efectividad de estas experiencias prácticas para conectar la teoría con la realidad laboral y fortalecer la preparación de los estudiantes.

<sup>117</sup> Ver Anexo 17. Corresponde a una encuesta realizada a estudiantes que se encuentran en el último semestre de su carrera.

**Figura 73. Contribución VcM al proceso formativo**

■ De acuerdo y Muy de acuerdo ■ Ni de acuerdo ni En desacuerdo ■ Muy en desacuerdo y En desacuerdo

Fuente: Dirección Vinculación con el Medio y Sostenibilidad

La percepción de los estudiantes por egresar sobre las acciones VcM, enfatiza el valor que estos otorgan al desarrollo de iniciativas que los conectan con espacios de formación en un contexto real, permitiéndoles el desarrollo de habilidades que mejoran su empleabilidad, contribuyendo a la aplicación práctica y flexible de sus conocimientos.

#### **Estudio de Habilidades para la Innovación en Estudiantes INACAP**

Para evidenciar la contribución de VcM al Sello del Estudiante, especialmente al componente de Innovación y Emprendimiento (i+e), **la institución avanzó en definir, potenciar y evidenciar el logro de un conjunto de habilidades reconocidas como clave para innovar**. En esa línea, en 2022, y en un trabajo conjunto entre la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio e Innovación y la Vicerrectoría Académica, se definió un marco conceptual para identificar las habilidades mencionadas anteriormente, incorporándolas en el Modelo de Competencias Transversales y generando con ello el primer **Estudio de Habilidades para la Innovación en Estudiantes de INACAP**, el cual consideró la creación de una prueba situacional para identificar el nivel en el que se encuentran las habilidades en los estudiantes, esperando llegar a medir su evolución en el tiempo.

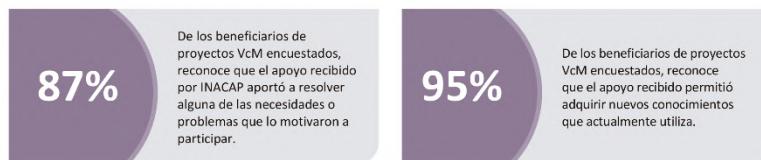
Uno de los principales hallazgos identificado en el estudio refleja que los estudiantes que participan de las acciones VcM presentan un nivel mayor desempeño respecto de los que no participan. Ello se aprecia en tres de las cinco habilidades (Observación, Experimentación y Asociación) y en el puntaje total alcanzado. El análisis que se incluye en el estudio permite apreciar una evidencia del efecto positivo que tiene la participación de los estudiantes en las actividades de VcM e Innovación. Los detalles del estudio de presentan y analizan en el Criterio 16 de la Dimensión V por su relevancia en el desarrollo de habilidades de innovación de los estudiantes.

#### **Impacto externo: contribución al desarrollo de los territorios**

#### **Estudio percepción beneficiarios de proyectos e iniciativas VcM**

Entre 2017 y 2023 el CFT INACAP desarrolló más de 1.800 iniciativas de VcM que promueven el desarrollo sostenible de los territorios en los ámbitos productivos, social y medioambiental. Estas iniciativas beneficiaron a más de 90 mil personas y empresas. Solo en 2022, el CFT INACAP contribuyó a resolver problemáticas y necesidades de más de 6.300 personas y empresas. Una muestra de los beneficiarios que participaron ese año fue consultada en el marco del **Estudio de percepción de contribución de la VcM**. Entre los hallazgos principales se destaca que el 87% de los beneficiarios reconoce el aporte de las iniciativas para resolver las necesidades o problemáticas que

enfrentaban, además el 95% de los beneficiarios consultados señaló que el apoyo institucional les permitió incorporar herramientas y conocimientos nuevos a su gestión. Estos resultados muestran la pertinencia y el valor agregado de las iniciativas a los usuarios externos.



Los mismos beneficiarios reconocen el valor generado por los docentes y estudiantes que participaron en las iniciativas de VcM. El 94% de los beneficiarios destaca el aporte de conocimiento y técnicas actualizadas por parte de los docentes, y el 93% afirma que la participación de estudiantes y docentes en las iniciativas ejecutadas fue útil.

Sobre la contribución institucional al desarrollo de los territorios, debe destacarse el aporte de los Centros de Negocios Sercotec (CNS), que han generado un impacto concreto en la productividad de micro y pequeñas empresas regionales. En los últimos siete años y a nivel agregado, los CNS permitieron incrementar las ventas de las empresas beneficiadas en un monto superior a los 3 mil millones de pesos y permitieron que las empresas pudieran acceder a más de 10 mil millones de pesos en financiamiento externo.

Desde su inicio el funcionamiento de los CNS ha generado resultados destacados. A nivel de participación, el número de empresas atendidas aumentó sostenidamente, exhibiendo un 130% de incremento al séptimo año de operación. De las empresas atendidas, el 26% logró un aumento en su nivel de ventas. En la *Tabla 68* se presentan otros indicadores relevantes que también muestran una variación positiva.

**Tabla 68. Evolución de los indicadores de resultado de los CNS entre 2018 y 2024**

Año	Número de empresas atendidas	Empresas atendidas con aumento de ventas	% Aumento de empresas con aumento de ventas	Nuevos empleos generados en empresas atendidas	Acceso a financiamiento externo logrado por empresas atendidas	Aumento de venta logrado por empresas atendidas
2017	2.180	692	32,0%	197	MM\$ 450,9	MM\$ 3.200,0
2018	3.170	1.035	32,6%	362	MM\$ 1.137,1	MM\$ 5.126,6
2019	3.408	1.100	32,3%	381	MM\$ 1.591,0	MM\$ 7.574,4
2020	3.773	992	26,3%	351	MM\$ 1.528,3	MM\$ 7.719,6
2021	4.178	1.189	28,5%	450	MM\$ 1.282,5	MM\$ 7.476,9
2022	4.976	1.126	23,0%	486	MM\$ 2.700,0	MM\$ 13.234,6
2023	5.100	1.287	25,0%	543	MM\$ 1.836,9	MM\$ 13.868,4
2024	5.113	1.069	21,0%	323	MM\$ 1.922,8	MM\$ 13.938,4

Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad

En 2022 los beneficiarios fueron mayoritariamente mujeres emprendedoras entre 30 a 59 años, las que señalaron que el apoyo de los CNS ayudó a mejorar su negocio y emprendimiento, reconociendo mejoras en la administración y contabilidad.



Los beneficiarios encuestados valoran positivamente la atención de los docentes y estudiantes mediante asesorías y asistencias técnicas acordes a las necesidades de cada negocio y relacionadas a los programas formativos de la institución.

Desde primavera 2024 se incorporó un instrumento para evaluar la valoración que tienen de actores externos de las propuestas desarrolladas por los estudiantes en las Asignaturas de Proyecto Integrado en el contexto de API. Este instrumento busca medir la eficacia en la solución de necesidades o problemáticas abordadas en las API. El análisis de los resultados del instrumento permitirá evaluar la contribución al medio externo.

#### **Impacto externo: contribución al desarrollo de trayectorias educativas exitosas**

##### **Estudio de Percepción de profesionales de la Educación Media TP**

El CFT INACAP contribuye al desarrollo profesional de las personas mediante la oferta de trayectorias formativo-laborales exitosas. En este contexto, un eje relevante es el apoyo a la educación media, especialmente técnico-profesional.

Con el fin de evidenciar la contribución institucional en la labor docente y en gestión de establecimientos de enseñanza media, en los últimos tres años se implementó una medición dirigida a los beneficiarios del Centro de Desarrollo para la Educación Media (CEDEM). Las mediciones muestran que el 92% de los docentes y profesionales atendidos reconocen una mejora en su desempeño docente o profesional, influyendo en ello la adquisición de metodologías o estrategias de aprendizaje, y herramientas para contener a los estudiantes secundarios. También valoran la adquisición de herramientas y que el establecimiento donde trabajan mejoró su desempeño (84%). Esto muestra la contribución institucional al fortalecimiento de la educación media.



Durante 2024 se evalúo por primera vez la percepción de los estudiantes de educación media que participaron en las iniciativas del CEDEM y del programa CAUCE, para evidenciar el aporte institucional a su tránsito a la educación superior y al mundo del trabajo. El 93% de los estudiantes que participan en iniciativas como la alternancia y el Propedéutico, muestran una valoración positiva de la adquisición de nuevos conocimientos (formales y no formales). Igualmente, un 78% de los jóvenes encuestados destacó que el apoyo permitió estar mejor preparado para acceder a la educación superior. Asimismo, el 91% de los estudiantes que se beneficiaron del programa CAUCE,

reconoce que el apoyo les permitió prepararse para acceder al mundo del trabajo, y para ingresar a la educación superior. También se destaca la valoración de los estudiantes respecto de la incorporación de nuevos conocimientos y herramientas que utilizan actualmente (94%).

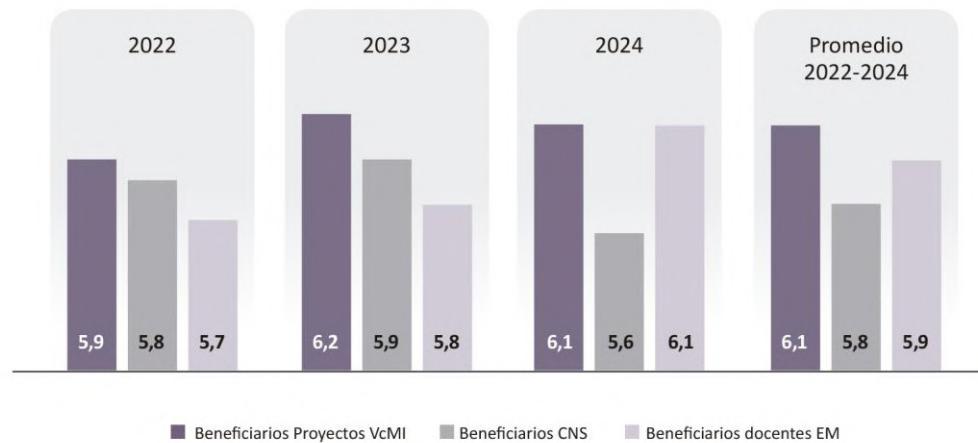
Estos hallazgos evidencian la contribución institucional respecto de ofrecer trayectorias educativas y laborales en los estudiantes de educación media, que les permitan avanzar en su desarrollo personal.

Con el propósito de aportar a la discusión y el diseño de políticas públicas basadas en datos y orientadas a resultados, se han ejecutado estudios que enfatizan la contribución de la educación técnico-profesional a la movilidad social. El estudio **Evaluación de impacto del Programa de Articulación Directa de INACAP en las trayectorias académicas de sus estudiantes**, desarrollado por la unidad IMPACTA INACAP, evidenció el efecto significativo del programa de Articulación Directa en las tasas de egreso y titulación de los estudiantes del CFT INACAP. **Los estudiantes que convalidan asignaturas durante el primer año de estudio aumentan significativamente su probabilidad de terminar sus programas (17% más). Asimismo, se demuestra que la convalidación de asignaturas durante el primer año no merma los resultados académicos durante el segundo año de estudio e incluso, bajo ciertas condiciones, quienes convalidan presentan promedios mejores de notas respecto de quienes no convalidan.** Más información de este estudio se presenta en el Anexo 42. Además, como se ha indicado previamente, el Estudio de Seguimiento de Titulados 2023 permite concluir que el 72% de los titulados alcanzó una movilidad socioeconómica ascendente a un año de su titulación.

#### Percepción global de la contribución a nivel local

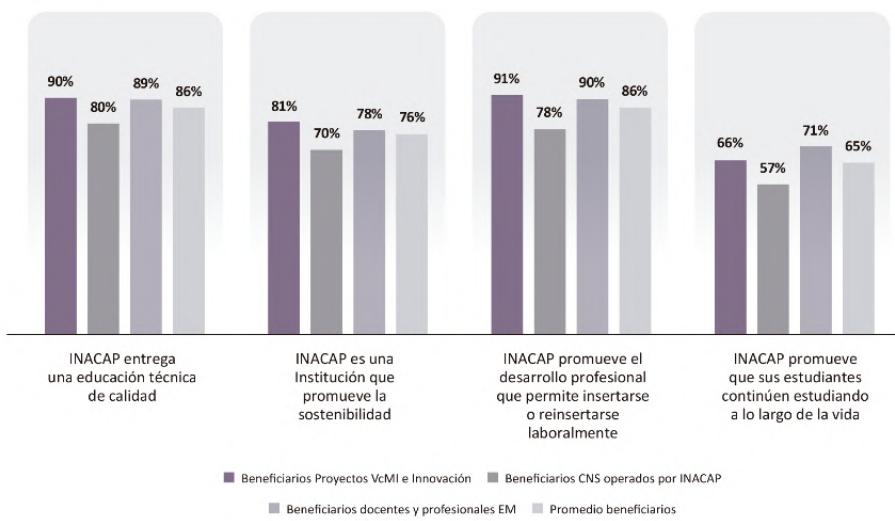
En 2022 se decidió generar evidencias de la valoración de los actores externos de la contribución institucional al desarrollo de las regiones en las que este influye, considerando los impactos que desea generar. Por medio de los estudios de percepción que se realizan a los diferentes actores externos, se evidenció una valoración positiva de los beneficiarios que participan de los programas e iniciativas a nivel local.

En 2023, las personas encuestadas calificaron con una nota 6,0, en promedio, la contribución institucional a las regiones (en una escala del 1 al 7), lo que representa un avance de dos décimas respecto de la medición 2022. Esta evaluación varía según el tipo de actor consultado, y el nivel de conocimiento que tiene de la labor del CFT INACAP en su región. Lo anterior enfatiza el desafío institucional de seguir promoviendo y dando a conocer su quehacer.

**Tabla 69. Percepción sobre la contribución institucional a las regiones**

Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, noviembre de 2024

En relación con los impactos esperados declarados en el Modelo de Vinculación con el Medio, los actores reconocen la institución la entrega una educación técnica de calidad y promueve el desarrollo profesional que permite a las personas insertarse o reinsertarse laboralmente (86%).

**Tabla 70. Evaluación de los beneficiarios externos a los impactos esperados VcM**

Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, noviembre 2024

La valoración positiva que otorgan los actores clave con los cuales se diseñan conjuntamente los distintos programas e iniciativas, así como los beneficiarios de estas es una evidencia del rol que cumple la institución a nivel nacional, y de posicionamiento como referente en las regiones y en el país.

El estudio **Movilidad Social: Aportes desde la Educación Superior Técnico Profesional**, desarrollado por la unidad IMPACTA INACAP, provee evidencias concretas del aporte de la ESTP a la movilidad socioeconómica ascendente. El estudio confirma que la ESTP es una alternativa a la formación universitaria que permite transformar en un período breve las condiciones materiales de existencia de las personas. El estudio muestra, entre otras cosas, que la **ESTP: 1) está formando actualmente a la mayor cantidad de estudiantes de primera generación en educación superior; 2) promueve**

mayormente la movilidad socioeconómica ascendente al formar personas que alcanzan un nivel educativo superior al de sus padres y 3) genera mejores beneficios económicos en el corto y mediano plazo (a diferencia de las universidades) en comparación con la inserción laboral al finalizar la enseñanza media. Más información sobre este estudio y el análisis de los resultados se presenta en el Anexo 43.

### Resultados de la retroalimentación de la VcM a la docencia

Como señaló en el Criterio 13 los resultados del despliegue de la función permiten retroalimentar la docencia, entregando información para actualizar e introducir ajustes en los programas formativos. A continuación, se presentan los resultados principales del proceso de retroalimentación.

### Proceso de definición y diseño programas formativos

Un mecanismo sistemático de retroalimentación de este proceso corresponde al **diseño de las asignaturas electivas territoriales**. Como se analizó en el Criterio 1, estas asignaturas contribuyen a mejorar la pertinencia del programa de estudio con las necesidades regionales. El diseño considera un proceso prospectivo de VcM con el sector productivo y de servicios e instituciones públicas del territorio. **Desde 2023, con la participación de más de 200 empresas, la VRA y la VcMI han trabajado articuladamente para la definición y diseño de 12 electivos territoriales** en las áreas académicas de logística, construcción, agroindustria y medioambiente, y otros cinco están en proceso de diseño para las áreas de minería, hospitalidad, turismo y gastronomía.

Para incrementar la pertinencia de la docencia, y como se señaló en el apartado que revisa el estudio de habilidades de Innovación, que se analiza en detalle en el Criterio 16, se **avanzó en conjunto con la VRA en definir un marco evaluativo para el desarrollo de habilidades para la innovación y emprendimiento** en los estudiantes, que se incorporó en el Modelo de Competencias Transversales. Esta modificación curricular, permite asegurar la captura de información valiosa para comparar el nivel de logro de las habilidades para la innovación de los estudiantes y contrastar las diferencias con los estudiantes que participan o no de las acciones de Vinculación con el Medio e Innovación. Esto evidencia la agregación de valor de las acciones de VcM a los estudiantes.

### Apoyo académico para favorecer la progresión

A fin de construir espacios nuevos que provean una experiencia educativa vinculada y distintiva para los estudiantes, el CFT INACAP generó un proceso de revisión de aquellas asignaturas con potencial de vínculo para complementarlas y enriquecerlas con las acciones extra y co curriculares de VcM, este proceso permitió mapear e identificar **43 asignaturas de 28 programas de estudio**, pertenecientes a las distintas Áreas Académicas, las cuales, dada la estrategia de enseñanza-aprendizaje definidas por la VRA pueden ser parte de un portafolio de acciones a nivel local, gestionadas por los equipos de VcM. Los detalles se analizan en la Dimensión I.

## Desarrollo y gestión docente

El CFT INACAP valora y potencia el vínculo y la experiencia de sus docentes con el sector productivo y de servicios, puesto que fortalece su actualización profesional, la adquisición de nuevas competencias y la generación de redes de contacto, que agregan valor al proceso formativo. **Desde 2022, el proceso de Categorización Docente considera la vinculación con el medio como una dimensión de evaluación para movilizarse dentro de las categorías docentes** (los detalles de la Categorización Docente se presentaron en la Dimensión I). En los últimos tres años, el 37% de los docentes movilizados de categoría ha participado de iniciativas de vinculación e innovación, tal como se aprecia en la *Tabla 71*.

**Tabla 71. Contribución de VcM al proceso de categorización docente**

Categorías	2022 a 2024		
	Docentes movilizados	Docentes movilizados participantes en VcM	% de participación en acciones VcM
Asistente Adjunto	197	61	31%
Especialista Disciplinar	309	153	50%
Especialista Gestión Académica	162	72	44%
Instructor	599	180	30%
Total	<b>1.267</b>	<b>466</b>	<b>37%</b>

Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, noviembre 2024

## Gestión de prácticas profesionales

Desde 2021, para incentivar la participación de estudiantes en VcM, desde su disciplina, las acciones de vínculo desarrolladas por estudiantes permiten la homologación de horas de práctica profesional. Este mecanismo ha permitido reconocer y valorar que las experiencias de aprendizaje en contextos reales, acumuladas durante el proceso formativo, contribuyen a la progresión de los estudiantes. **Actualmente, los estudiantes del CFT INACAP pueden participar en más de 60 acciones de VcM extra y co-curriculares diseñadas centralizadamente, y acumular horas de experiencia para homologar su práctica profesional.** A nivel local las direcciones de carrera en conjunto a las direcciones de Vinculación con el Medio e Innovación han definido otras 100 acciones de VcM que permiten a los estudiantes homologar experiencias de VcM para su práctica profesional. En este contexto, y buscando mejorar el nivel de conocimiento de los estudiantes respecto a sus experiencias formativas vinculadas a contextos reales, las acciones VcM fueron incorporadas en el currículum de cada estudiante de manera automatizada en el portal EMPLEA INACAP (el detalle de esto se presenta y analiza en el Criterio 4 de la Dimensión I).

Respecto de los resultados de retroalimentación y mejora continua, la institución avanzó en la implementación de un piloto destinado a implementar un mecanismo participativo de detección de oportunidades de mejora, con el fin de identificar ajustes e incorporar mejoras en el despliegue de la VcM a nivel local. El piloto se llevó a cabo en 12 sedes, involucrando la participación de los vicerrectores de Sede, directivos, y docentes participantes de iniciativas de VcM, totalizando más de 100 personas con una mirada multidisciplinaria, lo que permitió enriquecer los mecanismos de mejora continua. A partir de la evaluación del piloto se tomó la decisión de escalar en 2025 el

mecanismo participativo de detección de oportunidades de mejora a todas las sedes como parte del despliegue de la Estrategia de VcM 2024-2030.

### **Reflexiones sobre los resultados e impacto de la VcM**

El análisis del criterio 14 destaca que el CFT INACAP ha logrado profundizar resultados e impactos significativos e intencionados en su VcM, posicionándose en el nivel 3 de cumplimiento. Esto es evidente en los avances logrados en política, los procesos, la estructura, los resultados y la contribución o impacto. La institución ha desarrollado un modelo de VcM robusto que refuerza el compromiso con la formación integrada a contextos reales y la generación de impacto interno y externo. Este modelo ha permitido fortalecer los ejes de su Modelo Educativo, incrementando la pertinencia y la empleabilidad de los titulados, además de contribuir al desarrollo regional y nacional. Entre los principales logros se destaca la implementación de un Sistema de Evaluación de la VcM, el cual asegura un monitoreo constante de los resultados y proporciona información clave para la toma de decisiones. Este sistema permite evaluar atributos esenciales como la pertinencia, la co-construcción y la bidireccionalidad de las iniciativas, generando una retroalimentación que impacta tanto en los procesos formativos como en la contribución al entorno.

La retroalimentación obtenida a partir de estas iniciativas ha sido determinante para ajustar y mejorar los programas formativos, incluyendo la incorporación de asignaturas electivas con pertinencia territorial y el desarrollo de habilidades para la innovación y el emprendimiento. Estos avances han fortalecido la integración de la VcM en el proceso formativo, evidenciando su impacto positivo.

Adicionalmente, la institución ha impulsado numerosas iniciativas de VcM. Este despliegue ha contribuido significativamente al desarrollo sostenible de los territorios, particularmente en los ámbitos productivo, social y medioambiental. La colaboración con actores del entorno, como empresas, gremios y organizaciones públicas, ha sido clave para fomentar una relación bidireccional que genera valor para la institución y para su entorno.

En cuanto a la estructura y los recursos, el CFT INACAP dispone de una infraestructura y un modelo organizacional que facilitan la ejecución efectiva de las iniciativas de VcM, involucrando activamente a estudiantes y docentes. No obstante, se reconoce como oportunidad de mejora fortalecer la comunicación de las iniciativas hacia las audiencias clave, destacando su relevancia e impacto, según sus necesidades e intereses.

En resumen, los avances en política, procesos, estructura, resultados y contribución posicionan al CFT INACAP como un referente en educación técnico-profesional. Mirando hacia el futuro, el desafío radica en seguir fortaleciendo la integración de los resultados de la VcM en el proceso formativo y ampliar el alcance de su impacto, asegurando la sostenibilidad de las estrategias y consolidando su liderazgo en el ámbito de la educación técnico-profesional.

## Fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora

Criterio	Resultados e Impacto de la Vinculación con el Medio
Fortaleza	El carácter <b>transversal de la Vinculación con el Medio</b> en el CFT INACAP es <b>reconocido e involucra a todos los actores de la comunidad educativa</b> , en especial a los docentes, <b>ampliando las oportunidades</b> para la generación de valor bidireccional, <b>fortaleciendo una conexión más sólida y significativa</b> con el entorno productivo y social.
Fortaleza	El CFT INACAP es <b>reconocido y altamente valorado por los actores externos</b> (gremios empresariales, empresas, sector público, establecimientos EM y la comunidad), como un actor <b>colaborador y referente clave, contribuyendo</b> con sus capacidades institucionales para <b>abordar las necesidades y desafíos de las regiones</b> .

### Posicionamiento del criterio evaluado

El análisis de los antecedentes presentados en este criterio y los requisitos estipulados en los criterios y estándares de calidad de la CNA-Chile, permiten concluir que el CFT INACAP se posiciona en el nivel 3 en el caso del Criterio 14.

		X
NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3

### 4.5. Dimensión V: Investigación, Creación y/o Innovación

Como se ha demostrado a lo largo del informe de autoevaluación el CFT INACAP es un referente en la educación técnico-profesional en Chile por transformar vidas mediante una formación integral y pertinente. La **Innovación** es una función **central y estratégica** que complementa la misión en una institución como el CFT INACAP que ofrece programas formativos de ciclo corto. Por ello, se **busca su integración con la docencia y el desafío de formar personas**, y se **articula intencionadamente con la vinculación con el medio**, fortaleciendo la capacidad institucional para anticiparse a retos emergentes como el cambio tecnológico, el cambio climático, transformaciones sociales y culturales, el envejecimiento poblacional, los avances en inteligencia artificial y la necesidad de mejorar la productividad nacional. Para lograr lo anterior, la institución dispone de una **política, un modelo de gestión, recursos dispuestos, planificación orientada a resultados, objetivos de contribución e impacto**. La investigación aplicada y desarrollo experimental (I+D aplicada), la creación, y la generación de conocimiento, son clave para la innovación, y fortalecen el proceso formativo de los estudiantes y la agregación de valor a las regiones.

El CFT INACAP mediante sus vínculos con las empresas, programas y proyectos ha desarrollado un enfoque que conecta la innovación, la I+D aplicada, la transferencia tecnológica (TT) y la generación de conocimiento con las necesidades del sector productivo y de servicios y con las necesidades regionales. Este enfoque permite robustecer la calidad y pertinencia del proceso formativo, asegurando que los estudiantes desarrollen gradualmente las competencias y capacidades actualizadas, alineadas con los requerimientos del mercado laboral y los desafíos emergentes. La incorporación de innovaciones en la docencia y la ejecución de proyectos de innovación, mejoran las prácticas pedagógicas, y fortalecen la experiencia de aprendizaje al conectarla con la búsqueda de soluciones a problemas o el aprovechamiento de oportunidades reales. Por otro lado, el vínculo estratégico con el sector productivo y de servicios facilita la transferencia de resultados al diseño curricular, contribuyendo a la formación de personas y técnicos capacitados para abordar los desafíos de un mundo que cambia constantemente.

Fiel a su compromiso con el entorno productivo y social, el CFT INACAP promueve, financia, planifica y ejecuta la I+D aplicada y la TT como un catalizador de la innovación, por las razones mencionadas anteriormente. Este enfoque prioriza áreas clave como la inteligencia artificial, sostenibilidad, procesos industriales, tecnologías 4.0 y manufactura inteligente, generando soluciones y conocimiento útil que enriquece la docencia, las prácticas pedagógicas, el aprendizaje, mejora los procesos y fomenta la creación de productos y servicios. Asimismo, contribuye con el emprendimiento y apoya la creación y el crecimiento de empresas formales en todas las regiones. Estos programas e iniciativas buscan conformar un ecosistema que es promovido por el CFT INACAP para permitir que los estudiantes y titulados se conviertan en agentes de cambio. Además, las acciones de innovación institucionales son altamente valoradas por los actores externos, consolidando su posición como líder en la educación técnico-profesional, consolidando su posición como líder en la educación técnico-profesional.

En síntesis, el CFT INACAP se propone generar un ecosistema que favorezca y fomente intencionadamente la innovación, a través de la I+D aplicada y la TT de manera integrada y articulada con el proceso formativo de los estudiantes.

#### Criterio 15. Política y Gestión

La innovación es parte el quehacer institucional desde antes de la entrada en vigor de la Ley 21.091 de 2018. De esta forma, la decisión estratégica de incorporar la innovación en el quehacer institucional fue reforzada con el cambio legal de 2018, particularmente con la definición del propósito que fija esa Ley para los Centros de Formación Técnica, y que coincide con lo que el CFT INACAP ha hecho desde hace tiempo. En este contexto, se renovó el rol de la Innovación, articulándose con un alcance mayor con la Vinculación con el Medio (VcM) y la Docencia para fortalecer la calidad educativa, la empleabilidad, la movilidad social de los estudiantes y la agregación de valor al entorno relevante. La función se despliega en base a una estrategia que considera diversos programas e iniciativas que están intencionados para agregar valor en la formación de los estudiantes con el desarrollo, transferencia y difusión de conocimiento, tecnologías e innovaciones para la mejora los procesos internos y para contribuir al desarrollo de las regiones.

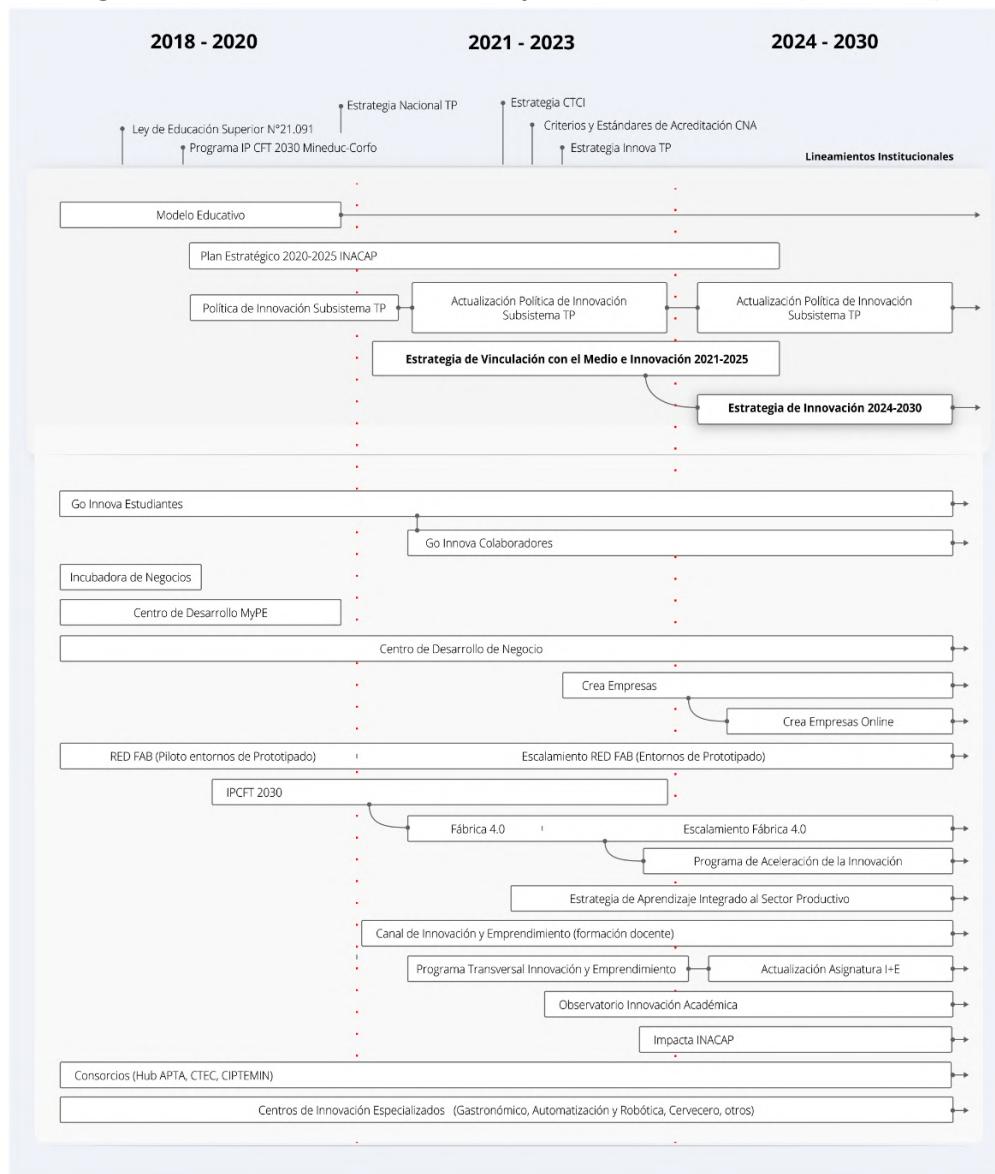
Los currículos actualizados y las prácticas pedagógicas preparan a los estudiantes para adaptarse e innovar en sus trabajos, mientras que la colaboración con empresas y actores locales provee información valiosa para mantener una oferta formativa pertinente a las necesidades del mercado laboral y la sociedad, fomentando el desarrollo local. Además, la institución promueve una relación de trabajo en equipo entre educación superior, empresas y Estado, para hacer avanzar la comunidad, crear nuevas oportunidades y facilitar la transferencia de conocimientos y tecnologías.

Desde el proceso anterior de acreditación y en el marco de las disposiciones de la Ley 21.091 el CFT INACAP adoptó un enfoque nuevo y gradual para integrar de manera sistemática los procesos de investigación aplicada y la generación y desarrollo de conocimiento dentro del quehacer institucional, que se han desarrollado en un ámbito acotado y con foco en generar capacidades. Este avance tiene como objetivo desarrollar estrategias que aporten valor tanto a los estudiantes como al entorno. Para una institución técnico-profesional de excelencia, y para un CFT en particular, atendido que imparte programas formativos de ciclo corto, fomentar la investigación, creación e innovación es crucial para mantener altos estándares de calidad y responder proactivamente a los desafíos globales, reforzando así su compromiso con la excelencia educativa y el desarrollo de personas y técnicos.

Con respecto a la creación, el CFT INACAP ha tomado la iniciativa de liderar su conceptualización y aplicación concreta para el subsistema TP, trabajando colaborativa e interdisciplinariamente con referentes nacionales e internacionales de manera de definir su significado y explorar sus implicancias en la mejora continua del proceso educativo y su impacto en el entorno. El CFT INACAP desarrollará una propuesta que promueva el debate y eleve la calidad de la ESTP, posicionándola como un actor clave en la generación de soluciones prácticas y transformadoras con un impacto significativo en la sociedad.

### **Evolución de la innovación, investigación aplicada y creación**

En los más de 58 años de trayectoria, la innovación, la creación y, más recientemente la investigación, han permitido mejorar los aprendizajes, las estructuras, procesos, programas e iniciativas institucionales de manera progresiva. Esto se traduce en la capacidad institucional para adaptarse exitosamente a los cambios sociales, tecnológicos y normativos, lo que se refleja en la confianza depositada por casi 46.800 personas al escogerlo como la institución para cursar sus estudios superiores de nivel técnico. La *Figura 74* muestra la evolución de la función de Innovación entre 2018 y 2024, y su proyección al 2030.

**Figura 74. Hitos en la evolución de la función de innovación (2018-2024)**

Fuente: Dirección de Innovación, Transferencia y Emprendimiento, noviembre 2024.

Antes de 2018, el CFT INACAP centró la innovación en mejorar sus métodos pedagógicos, el proceso de enseñanza-aprendizaje (analizada ampliamente en la Dimensión I) y las iniciativas de VcM (aspecto examinado en la Dimensión IV). Desde mayo de 2018, la innovación evolucionó hacia programas e iniciativas que incrementaron su contribución interna y externa, fortaleciendo sus capacidades, procesos y resultados. El PE 2020-2025 explicitó y puso énfasis en la innovación como un eje transversal para potenciar el valor agregado en los estudiantes y las regiones, aprovechando las capacidades previamente desarrolladas en VcM. Esto con el objeto de reforzar el sello formativo de los estudiantes en cuanto a su actitud innovadora y emprendedora.

Entre 2018 y 2020, se formalizaron las directrices principales en innovación mediante la creación de la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio e Innovación, la Dirección de Innovación, Transferencia y Emprendimiento, y direcciones en sedes. Se establecieron políticas, estrategias y centros

especializados como los de Innovación Gastronómica y de Entrenamiento de Automatización y Robótica, y se impulsaron iniciativas como Go Innova y la Red de laboratorios de prototipado FAB (Red FAB). Pese a los desafíos de la pandemia de COVID-19, se garantizó la continuidad del proceso formativo y se adaptó el modelo a la enseñanza a distancia. Externamente, la Ley 21.091, el Programa IP-CFT 2030 y la Estrategia Nacional de Formación TP proporcionaron un marco normativo adicional.

Desde 2021, bajo la estrategia conjunta de VcM e Innovación, se implementaron programas transversales de innovación y emprendimiento (i+e), como el canal de formación docente en i+e, la estrategia de aprendizaje integrado al sector productivo (API), además de programas como la Fábrica 4.0 y la red Crea Empresas. Además, se actualizó la política de innovación (2022), se fortalecieron alianzas con el sector productivo, y se instauraron los Consejos Productivos Regionales y los Consejos Empresariales Sectoriales<sup>118</sup>. También se introdujeron herramientas para evaluar la efectividad de los programas instrucionales y con ello aportar en la generación del conocimiento, así también, el impacto en políticas públicas a través de Impacta INACAP, coordinado por la Dirección Centro de Capital Humano. En términos organizativos, también se creó la Dirección de Innovación Académica. Lo anterior refleja que evolutivamente el CFT INACAP ha desarrollado capacidades y ha dispuesto recursos para avanzar en esta materia.

El diseño, el desarrollo y los aprendizajes logrados previamente por el CFT INACAP permiten que en 2024 se formalice la actualización de la Política de Innovación para formalizar la incorporación progresiva y la ampliación del alcance de la creación y la investigación aplicada. Este enfoque, alineado con la misión institucional, vincula estrechamente la generación de conocimiento, con el desarrollo de soluciones tecnológicas que contribuyen significativamente al sector productivo y de servicios y a los procesos formativos; posibilitando que los estudiantes apliquen sus competencias técnicas y sus capacidades de análisis crítico y resolución de problemas en contextos reales. En este contexto, se diseñó un nuevo Modelo y una nueva Estrategia de Innovación, y se identificó la necesidad de implementar una plataforma nueva que facilite el registro, monitoreo y evaluación de los programas e iniciativas de innovación, fortaleciendo la medición de su contribución e impacto.

Los detalles de estos programas e iniciativas se presentan más adelante en este criterio y los resultados, la contribución o el impacto se muestran en el Criterio 16 de esta dimensión.

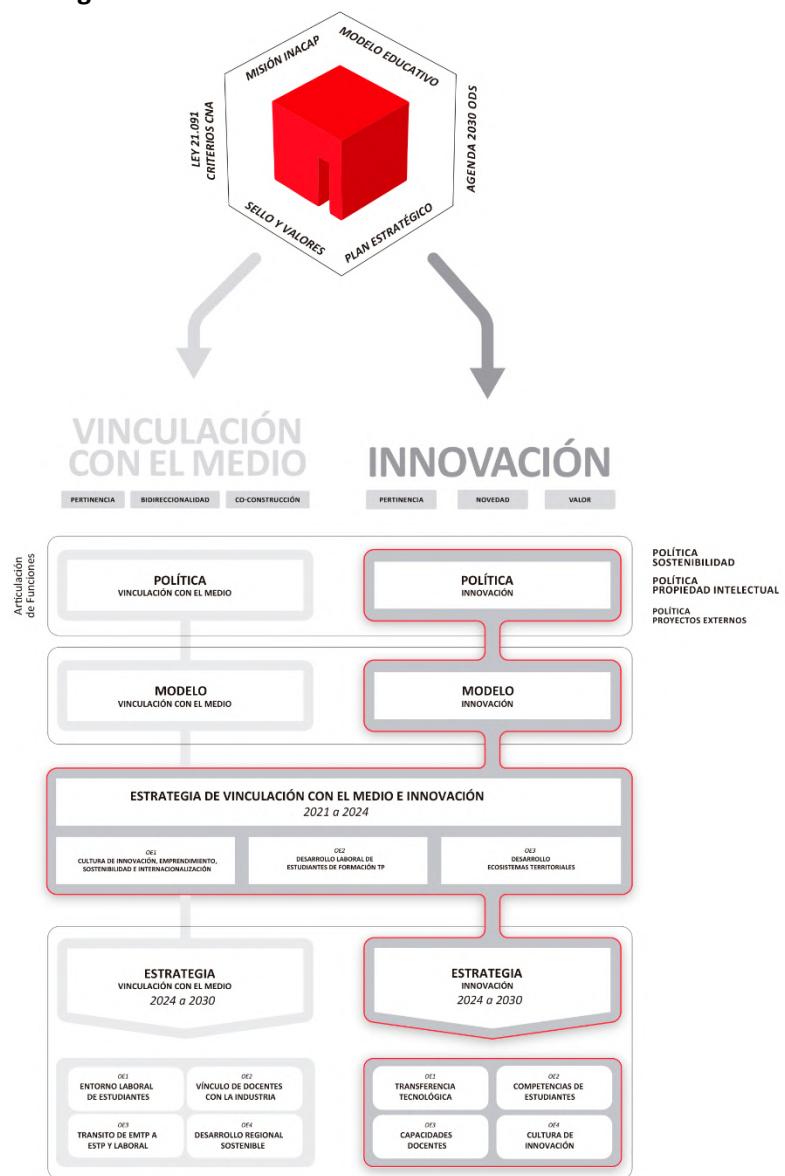
### Lineamientos Institucionales

Para el CFT INACAP, la integración de la innovación en su Modelo Educativo y el desarrollo de programas e iniciativas para promover la generación de conocimiento, la investigación aplicada, el desarrollo experimental y la transferencia tecnológica, permite adaptar sus prácticas pedagógicas y organizacionales a los desafíos emergentes, e impulsar el desarrollo de competencias mediante la mejora continua del currículo y la incorporación de tecnologías avanzadas. Mediante lo anterior, la institución avanza en la generación de un ecosistema de innovación, de manera de conectarlo e integrarlo en el proceso formativo e impactar en los estudiantes y en el entorno.

La *Figura 75 ilustra el despliegue de la función de innovación, destacando su conexión con los lineamientos institucionales, la normativa interna y los instrumentos clave, como la política, el modelo y la estrategia de innovación.*

---

<sup>118</sup> Ver anexo 6.

**Figura 75. Lineamientos Institucionales sobre Innovación**

Fuente: Dirección de Innovación, Transferencia y Emprendimiento, noviembre 2024

En 2024, en respuesta a los desafíos emergentes y la madurez alcanzada desde 2018, el CFT INACAP revisó su estrategia de innovación para profundizar en los resultados obtenidos y definir cómo integrar de manera más efectiva la creación y la investigación aplicada en su quehacer institucional. Cada programa o proyecto está diseñado para ser pertinente a las necesidades actuales y futuras del entorno laboral y la sociedad, promoviendo competencias más allá de las habilidades técnicas, como el análisis crítico y la adaptabilidad, esenciales para hacer frente a los retos sociales y tecnológicos actuales y futuros.

La innovación abarca procesos operativos, estructuras y recursos en todas las sedes y Sede Central e incluye acciones en despliegue de la investigación aplicada, y acciones más avanzadas respecto del desarrollo experimental, la transferencia de conocimientos y tecnologías, emprendimiento y el fortalecimiento de capacidades. Estos elementos están integrados en la Política de Innovación y se

abordan en la Estrategia Institucional de Innovación 2024-2030.

### Política de innovación

La Política de Innovación del CFT INACAP (*Anexo 44*), formalizada en 2018 y actualizada periódicamente, está alineada con el Modelo Educativo, el PE 2020-2025, la Ley 21.091 y los criterios y estándares de la CNA-Chile. Esta política reconoce la innovación como una de las tres funciones centrales de la institución, articulándola con la docencia y la vinculación con el medio (VcM), y sienta las bases del despliegue progresivo de la investigación aplicada<sup>119</sup>. Su objetivo es agregar valor a través de la innovación y maximizar su contribución o impacto tanto interno como externo.

La Innovación para el CFT INACAP se centra en el desarrollo e implementación de prácticas, productos, procesos y servicios, nuevos o mejorados, que abordan problemas y oportunidades pertinentes a la realidad productiva, social, educativa e institucional, generando valor a la enseñanza, al aprendizaje y al entorno relevante. Se caracteriza por tres atributos: su 1) **pertinencia**, orientándose a responder a los desafíos y oportunidades del sector productivo y de servicios, de la educación superior y de la sociedad en general. Además, busca 2) **generar resultados novedosos** y 3) **aportar un valor tangible**. Esto se traduce en la contribución al Modelo Educativo, el fortalecimiento de la cultura institucional, la mejora de las TFL y el robustecimiento del sello innovador y emprendedor de los estudiantes. Asimismo, fomenta el desarrollo sostenible de las regiones y el país, promoviendo un enfoque colaborativo que involucra a actores internos y externos.

La política impulsa una transformación educativa al fomentar que los estudiantes y docentes desplieguen el sello innovador y emprendedor (sello i+e). Mediante actividades curriculares, co-curriculares y extracurriculares, los estudiantes desarrollan habilidades clave como el pensamiento analítico, la resolución de problemas, la creatividad y el emprendimiento. Estas competencias son esenciales para abordar desafíos complejos y generar valor tanto en el ámbito académico como en la sociedad.

Para implementar y desarrollar la innovación, la política establece procesos clave centrados en un enfoque *demand pull*,<sup>120</sup> priorizando una respuesta a las necesidades externas provenientes de empresas, mercados y la sociedad. Estos procesos son iterativos y flexibles, sin seguir un flujo lineal rígido, permitiendo que la innovación pueda iniciarse desde la investigación aplicada, el desarrollo experimental o directamente desde la identificación de necesidades. Las soluciones desarrolladas se amplifican mediante la transferencia tecnológica, facilitando su adopción en el entorno productivo y social. El emprendimiento también juega un papel clave, impulsando la creación de empresas y el desarrollo de negocios, tanto innovadores como tradicionales. Además, la formación y el desarrollo de capacidades actúan como habilitadores esenciales, preparando a los estudiantes, docentes y la comunidad para participar en estos procesos.

Los conceptos y procesos asociados a la innovación están representados en la *Figura 76*, mostrando

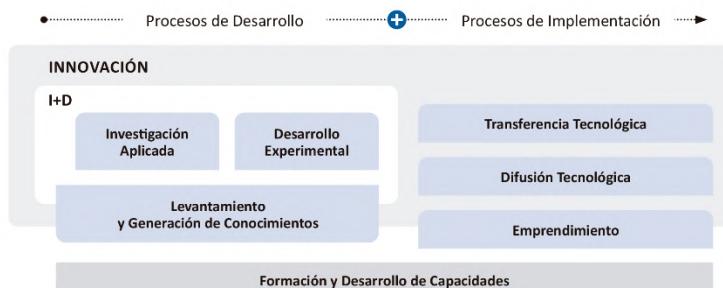
---

<sup>119</sup> Las directrices y decisiones adoptadas sobre el proceso de investigación aplicada se presentan más adelante en esta dimensión.

<sup>120</sup> El enfoque *demand pull* de la innovación sostiene que las innovaciones son impulsadas por las necesidades del mercado, desarrollando productos y servicios en respuesta directa a las demandas de los usuarios, lo que garantiza su relevancia y éxito comercial.

la interrelación y el despliegue de la función de innovación.

**Figura 76. Interrelación de los conceptos clave vinculados con la función de innovación**



Fuente: Dirección de Innovación, Transferencia y Emprendimiento, noviembre 2024.

Mediante el despliegue de estos procesos y el desarrollo de programas e iniciativas se genera un impacto sostenible en las personas, las regiones y el país. Cada proceso puede ejecutarse de forma independiente o interrelacionada, dependiendo de la naturaleza del desafío y la solución requerida, formando un ecosistema adaptable a las demandas del entorno.

### Modelo de Innovación

El Modelo de Innovación está diseñado para promover la innovación de manera integral, impactando tanto a nivel interno como externo (*Figura 77*). Este modelo incluye cuatro componentes principales que facilitan la implementación y el desarrollo de iniciativas innovadoras, y varios elementos de soporte que garantizan su sostenibilidad. El modelo busca formar titulados innovadores y emprendedores capaces de aplicar soluciones creativas en el ámbito laboral, empresarial y social, contribuyendo al desarrollo sostenible. Internamente, fomenta la mejora de la oferta formativa, el desarrollo de capacidades docentes y la consolidación de una cultura de innovación, generando un ciclo virtuoso de mejora continua.

#### Componentes principales del Modelo de Innovación:

1. **Cultura y Gestión de Innovación:** promueve una cultura creativa basada en procesos de innovación y sistemas de gestión que facilitan la administración y ejecución efectiva de iniciativas innovadoras, incluyendo la investigación aplicada.
2. **Desarrollo de Competencias:** promueve habilidades y conocimientos necesarios para la innovación y el emprendimiento mediante programas de formación y metodologías educativas innovadoras.
3. **Iniciativas y Entornos de Innovación:** crea espacios y proyectos que estimulan la creatividad, el emprendimiento y la investigación aplicada y desarrollo experimental, favoreciendo la generación de ideas y soluciones innovadoras.
4. **Transferencia y Adopción:** facilita la difusión y aplicación de resultados innovadores, promoviendo la transferencia de conocimientos y tecnologías hacia el sector productivo, de servicios y la sociedad en general.

**Figura 77. Modelo de Innovación**

Fuente: Dirección de Innovación, Transferencia y Emprendimiento, noviembre 2024

#### Los componentes de soporte incluyen:

1. **Sistemas de Información y Capacidades Tecnológicas:** incluyen infraestructura y herramientas tecnológicas que respaldan la ejecución de iniciativas innovadoras.
2. **Comunicación y Difusión:** estrategias de comunicación interna y externa que promueven la visibilidad y adopción de la innovación.
3. **Evaluación de Necesidades, Desempeño e Impacto:** procesos de evaluación continua que identifican oportunidades de mejora y miden el impacto de las iniciativas.
4. **Marco Legal y Jurídico:** normativas y regulaciones que garantizan la correcta implementación de las actividades de innovación y emprendimiento.

Este modelo posiciona al CFT INACAP como líder en la formación de titulados innovadores, robusteciendo el desarrollo sostenible y la vinculación con el entorno productivo y social.

#### Estrategia de Innovación

Entre 2021 y 2024, el CFT INACAP implementó una estrategia conjunta de VcM e Innovación, cuyo propósito fue robustecer la vinculación con gremios empresariales, empresas, la EMTP, el sector público y la sociedad. Esta estrategia se enfocó en aprovechar las fortalezas institucionales de las sedes y generar valor mediante iniciativas de innovación, desarrollo, transferencia y difusión de conocimiento y tecnologías, y emprendimiento, integradas en la formación de los estudiantes. El objetivo fue contribuir de manera sostenible a la solución de problemas productivos y desafíos sociales en los territorios. La estrategia contempló tres objetivos específicos (detallados en el Criterio 13 de la Dimensión IV), con acciones y proyectos que fortalecieron las capacidades internas, promovieron conceptos clave sobre innovación y ampliaron la participación de estudiantes, docentes y empresas en estas temáticas. En 2024, el CFT INACAP optó por separar la estrategia de innovación de la estrategia conjunta con VcM, de manera de reconocer la especificidad y complejidad de cada función y abordar las dimensiones de evaluación consideradas en los procesos de acreditación, conocidas desde 2021 cuando la CNA publicó los criterios y estándares de acreditación para el subsistema TP. Esta decisión permitió definir acciones concretas para potenciar el desarrollo de innovaciones, ampliar las capacidades internas, mejorar los procesos y resultados de innovación, incrementar su impacto y avanzar en el despliegue del proceso de investigación aplicada y desarrollo, y generación de conocimiento.

La Estrategia de Innovación 2024-2030 consolida los aprendizajes adquiridos durante la estrategia conjunta y se alinea con el rediseño de la Política de Innovación. Aunque esta nueva estrategia opera de forma independiente, mantiene una articulación estrecha con la estrategia de VcM, asegurando su coherencia con la misión, el PE 2020-2025 (y posteriores) y el Modelo Educativo. Este enfoque

garantiza un impacto sostenido, sinérgico entre ambas funciones y alineado con los objetivos estratégicos del CFT INACAP.

### Proyección de la estrategia de innovación al 2030

La estrategia de innovación explica que al 2030 el CFT INACAP aspira: *Ser líderes en innovación y emprendimiento en la Educación Técnico Profesional de Latinoamérica, impulsando el desarrollo sostenible*, y su propósito es “Promover el crecimiento de personas con competencias innovadoras y emprendedoras para ser agentes de cambio frente a los desafíos productivos y sociales, generando valor para el desarrollo sostenible”. El empalme de ambas estrategias se realizó mediante un plan de acción para 2024 y 2025, además de una proyección al 2030<sup>121</sup>.

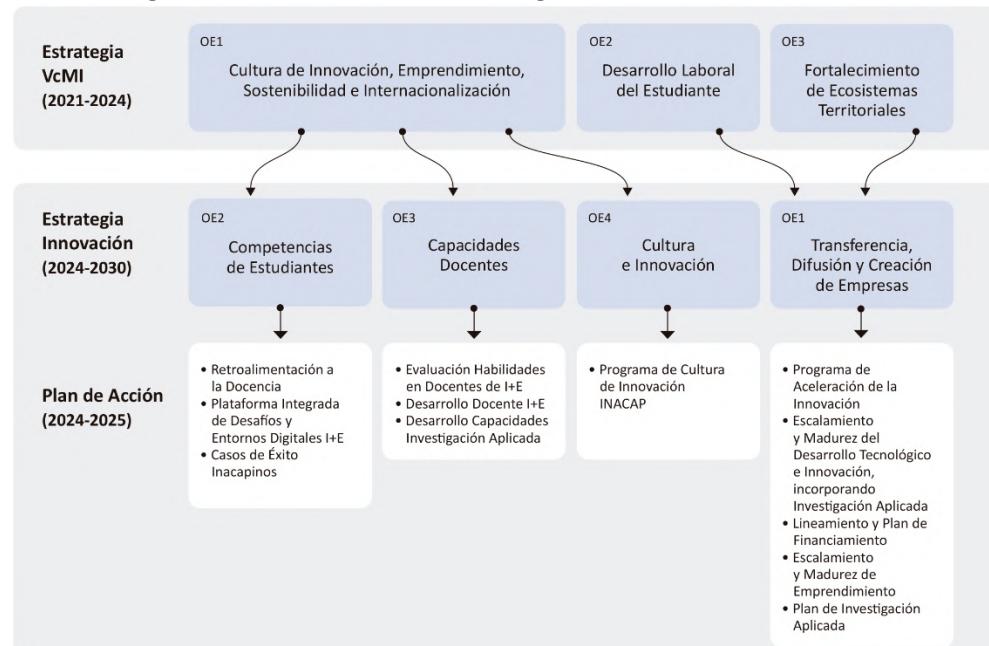
La **Estrategia de Innovación 2024-2030** del CFT INACAP define cuatro objetivos estratégicos e indicadores, diseñados para impulsar el impacto de la innovación en el desarrollo sostenible de las regiones y del país. Los objetivos son:

1. **OE1:** transferir soluciones innovadoras, difundir conocimientos y fomentar la creación de empresas, ampliando la cobertura hacia los sectores productivos y los entornos locales.
2. **OE2:** asegurar que los estudiantes adquieran competencias en innovación y emprendimiento mediante un enfoque orientado a la acción.
3. **OE3:** atraer, desarrollar y retener docentes especializados en innovación y emprendimiento.
4. **OE4:** instalar una cultura de innovación de manera transversal, fortaleciendo el espíritu innovador entre los colaboradores y mejorando la efectividad en la gestión.

El OE1 de la nueva estrategia prioriza los esfuerzos en la contribución al desarrollo sostenible. La generación de conocimiento, la investigación aplicada, el desarrollo experimental y la creación, son procesos esenciales para lograr este objetivo. Los objetivos OE2, OE3 y OE4 representan un avance respecto al OE1 de la estrategia conjunta con Vinculación con el Medio, permitiendo un enfoque más profundo y específico para la innovación.

La *Figura 78* presenta el vínculo de la estrategia conjunta con VcM y la de Innovación, a través de sus objetivos y los principales proyectos y acciones, estos últimos, para los años 2024 y 2025.

<sup>121</sup> La estrategia será revisada y ajustada de ser necesario en 2025, una vez que esté formalizado el PE 2025-2030.

**Figura 78. Elementos de la Estrategia de Innovación 2024-2030**

Fuente: Dirección de Innovación, Transferencia y Emprendimiento, octubre 2024.

La implementación de esta estrategia se sustenta en una distribución clara de roles y responsabilidades entre diversos actores institucionales. El Comité de Innovación, que supervisa la ejecución y asegura la coordinación con otras estrategias institucionales, está conformado por los vicerrectores de Vinculación con el Medio e Innovación, Desarrollo Institucional, Académico y Nacional de Sedes. La Vicerrectoría de Vinculación con el Medio e Innovación es responsable de diseñar y proponer actualizaciones a la estrategia, las cuales son validadas por el Comité y aprobadas por el Consejo Superior y el Directorio.

La **Dirección de Innovación, Transferencia y Emprendimiento (DITE)** es responsable de la implementación de la estrategia, gestiona los programas e iniciativas y apoya a las sedes en su ejecución. A nivel local, los **vicerrectores de Sede** y los **directores de Vinculación con el Medio e Innovación** son los encargados de ejecutar la estrategia a través de planes de acción, ejecución de programas e iniciativas y el establecimiento de relaciones estratégicas con los actores de sus respectivos entornos. Este enfoque integral garantiza el cumplimiento de los objetivos y el alineamiento con la misión.

### Procesos, estructura y recursos

#### Procesos

Para garantizar la interacción continua entre la planificación estratégica, la ejecución y la evaluación, el CFT INACAP ha definido un **Macroproceso de Innovación** organizado en torno a una cadena dinámica de valor. Este enfoque permite realizar ajustes continuos para mantener la relevancia y efectividad de los programas e iniciativas. El Macroproceso formaliza roles, responsabilidades, indicadores de monitoreo y seguimiento, gestión de riesgos y mejora continua, asegurando un despliegue equivalente en todas las sedes. Los procesos operacionales de innovación están organizados según las directrices de este Macroproceso, cuyos detalles y procedimientos asociados están disponibles en el Gestor Documental.

El Macroproceso de Innovación (*Figura 79*), está diseñado para operar de manera cíclica e interactiva. El proceso comienza con la **Definición de Lineamientos Estratégicos**, donde se establecen las directrices institucionales, como la Estrategia de Innovación, alineadas con las necesidades de la comunidad y el entorno productivo. A partir de estos lineamientos, cada sede desarrolla su **Planificación Local**, adaptándolos a su contexto y diseñando planes anuales de acción.

**Figura 79. Macroproceso de innovación**



Fuente: Dirección de Innovación, Transferencia y Emprendimiento, octubre 2024.

Estos planes se **ejecutan y monitorean de forma continua**, lo que permite realizar ajustes oportunos para maximizar su efectividad. El proceso de **Evaluación** proporciona información sobre el impacto de las iniciativas, aportando datos críticos para mejorar la docencia y los programas. La **Retroalimentación** asegura un ciclo de mejora continua, fortaleciendo la pertinencia y calidad del Modelo Educativo. Finalmente, el proceso de **Definición de Oportunidades de Mejora** retroalimenta a la función de Innovación, permitiendo el diseño, implementación y optimización de programas e iniciativas a nivel nacional a través del **Proceso de Gestión de Innovación**.

Los resultados agregados de los **planes locales de las sedes**, que evidencian el impacto de la innovación en cada contexto, se presentan en el Criterio 16 sobre resultados e impacto de esta dimensión. Este enfoque estructurado garantiza que la innovación en el CFT INACAP se gestione de manera eficiente y alineada con los objetivos estratégicos institucionales.

#### **Estructura organizacional y recursos para el despliegue**

A partir de las directrices establecidas en el PE 2020-2025 y los desafíos derivados de la estrategia de Innovación, el CFT INACAP fortaleció su estructura organizacional para garantizar un despliegue efectivo de esta. En 2020, se creó en la Sede Central la **Vicerrectoría de Vinculación con el Medio e Innovación**, la **Dirección de Innovación, Transferencia y Emprendimiento** y la **Dirección de Gestión y Control de Proyectos**, dependiente de la VR VcMI. En la **Vicerrectoría de Desarrollo Institucional (VRDI)** se crea la **Dirección de Efectividad y Desarrollo Institucional** y en la **Vicerrectoría Académica (VRA)** se estableció la **Subdirección de Recursos y Tecnologías de Aprendizaje**. En 2023, se agregó la **Dirección de Innovación Académica**, y en 2024 se incorpora la Dirección General de Proyectos con Financiamiento Externo, completando una estructura diseñada para articular la innovación con la docencia y la VcM, con el objetivo de maximizar el impacto en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en el entorno. Esta estructura organizacional asociada al despliegue de la innovación se ilustra en la *Figura 80*.

**Figura 80. Estructura organizacional asociada al despliegue de la Innovación**

Fuente: Dirección de Innovación, Transferencia y Emprendimiento, noviembre 2024.

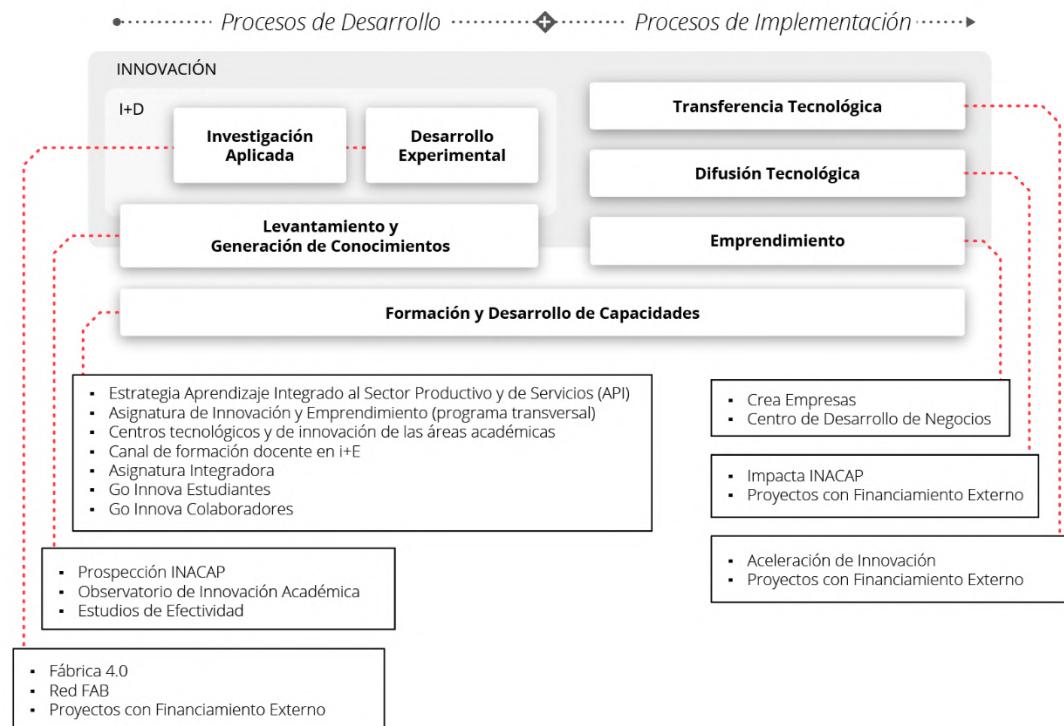
En el nivel de las sedes, el liderazgo en la gestión y desarrollo de la función de innovación recae en el **vicerrector de Sede**, quien es apoyado por el **director de Vinculación con el Medio e Innovación (DVcMI)**, el **director académico**, el **director de Asuntos Estudiantiles**, los **directores de carrera** y los docentes. Este equipo coordina, articula y ejecuta programas e iniciativas tales como la *Fábrica 4.0*, *Red Crea Empresas*, *Red FAB* y los Centros de Desarrollo de Negocios (CDN), asegurando un impacto transversal en el proceso educativo y en el entorno. Esta estructura organizacional, amplia y transversal, refleja la decisión del CFT INACAP por desplegar la innovación, la creación e investigación aplicada en el quehacer institucional de manera integral, articulando las vicerrectorías, direcciones y unidades en el cumplimiento de dicho propósito.

El CFT INACAP dispone de los recursos financieros necesarios para desarrollar sus funciones de innovación, VcM y docencia de manera integrada (los detalles se analizaron en la Dimensión II). Estos recursos, tanto pecuniarios como no pecuniarios, se asignan mediante el proceso presupuestario anual, considerando los lineamientos institucionales, la estrategia de innovación y los planes de trabajo de las sedes y unidades de la Sede Central. Además, la institución promueve activamente la búsqueda de financiamiento externo, mediante la postulación a fondos y concursos como los impulsados por CORFO y MINEDUC, lo que fortalece el desarrollo de la estrategia institucional y provee reconocimiento externo a los esfuerzos realizados en actividades de innovación, emprendimiento y transferencia tecnológica.

Sumado a lo anterior, la institución cuenta con la infraestructura y la estructura organizacional adecuadas para ejecutar sus programas e iniciativas de innovación. Este soporte integral asegura que las actividades se realicen de manera eficiente, fortaleciendo el proceso formativo de los estudiantes y generando beneficios concretos para el entorno y las comunidades pertinentes. Una descripción detallada sobre el financiamiento con fuentes externas de recursos se presenta en el Criterio 16 de esta dimensión.

#### **Programas e iniciativas de innovación: integración y vinculación estratégica**

La *Figura 81* presenta los principales programas e iniciativas que implementan la Innovación en el CFT INACAP, mostrando cómo se relacionan con los procesos de Innovación previamente descritos. Estas iniciativas son reconocidas por la comunidad educativa y se desarrollan en las sedes, ya sea en los ámbitos curricular, co-curricular o extracurricular. Cada programa se asigna al proceso predominante al que contribuye, aunque puede formar parte de múltiples procesos. Una descripción detallada de estos programas e iniciativas se incluye en *Anexo 45*.

**Figura 81. Programas e iniciativas principales asociados a cada proceso de innovación**

Fuente: Dirección de Innovación, Transferencia y Emprendimiento, noviembre 2024.

La Figura refleja cómo el CFT INACAP articula la innovación en todas las etapas, desde la generación de conocimiento hasta la implementación práctica. Esto se logra mediante la promoción de la formación y desarrollo de capacidades como un proceso transversal, estableciendo un ecosistema que conecta sus tres funciones misionales. Lo anterior se concibe en el contexto de que el propósito principal del CFT INACAP es formar técnicos de nivel superior y habilitarlos laboralmente mediante programas de ciclo corto. Esta habilitación posee características distintivas del CFT INACAP, incluyendo un sello innovador y condiciones establecidas para desarrollar investigación aplicada, debidamente focalizada y priorizada según las necesidades del sector productivo y de servicios y de las necesidades regionales.

Entre las principales iniciativas curriculares se destacan la **Asignatura de Innovación y Emprendimiento 1** y la **Estrategia API (Aprendizaje Integrado al Sector Productivo y de Servicios)**, que aseguran la integración de la innovación al currículum y la docencia. Por otro lado, entre programas co-curriculares sobresalen la **Fábrica 4.0** (Investigación Aplicada y Desarrollo Experimental), **Crea Empresas** (Emprendimiento) y la **Red FAB** promueven la colaboración entre la academia y el sector productivo y de servicios, desarrollando capacidades docentes y resolviendo problemáticas del entorno. Iniciativas como **Impacta INACAP** y el **Programa de Aceleración de la Innovación** buscan fortalecer el impacto externo y la sostenibilidad a través de la difusión de conocimiento y transferencia tecnológica.

El proceso de **Levantamiento y Generación de Conocimiento** identifica actividades clave para el desarrollo de la función de innovación y el logro del Modelo Educativo. Ejemplos de estas actividades son los **estudios de evaluación de efectividad e impacto** y el **Observatorio de Innovaciones**.

Académicas<sup>122</sup>, que generan y difunden conocimiento valioso tanto interna como externamente.

La incorporación de la investigación aplicada en el quehacer institucional se ha desarrollado bajo el alero de proyectos de desarrollo tecnológico e innovación en las etapas de validación de soluciones experimentales, complementando y fortaleciendo los procesos de Desarrollo Experimental y Transferencia Tecnológica. Los resultados de las actividades de I+D se detallan y analizan en el Criterio 16.

### **Reflexiones respecto de innovación, creación e investigación aplicada**

En los últimos años, el CFT INACAP ha avanzado significativamente consolidándose como un referente en innovación y emprendimiento dentro de la educación técnico-profesional en Chile. La institución ha implementado políticas y estrategias de innovación integradas en sus procesos educativos y de gestión, adaptándose de manera proactiva a los cambios dinámicos del sector productivo y de servicios. Esta gestión sistemática de la innovación ha fortalecido su impacto educativo y social, complementándose con una gobernanza madura y un modelo de gestión eficiente que optimiza la función de innovación, contribuyendo al fortalecimiento de la docencia y de los vínculos con el entorno.

Desde 2018, el CFT INACAP ha potenciado su enfoque en la generación y difusión del conocimiento y en la investigación aplicada y desarrollo experimental, estableciendo capacidades que han llevado a avances importantes, los cuales se analizan en el Criterio 16. En línea con su Plan Estratégico 2025-2030, actualmente en elaboración, la institución busca ampliar estas capacidades para mejorar la formación, optimizar la gestión interna y aumentar su impacto en los territorios mediante la priorización de áreas estratégicas vinculadas al sector productivo y de servicios. Estas acciones incluyen la formación y actualización docente, la creación de alianzas con actores clave del entorno y la integración de los resultados de la innovación, creación e investigación aplicada en el proceso formativo y en la gestión interna o institucional. Se aseguran, además, los recursos necesarios y se evalúa el impacto de los proyectos con el fin de fomentar una mejora continua y fortalecer la pertinencia regional. Todo lo anterior, debe considerarse en el contexto de una institución que imparte programas de ciclo corto.

El CFT INACAP alcanza el Nivel 3 del Criterio 15 debido a la consolidación de sus políticas, respaldadas por procesos, estructura y mecanismos sistemáticos y formales que aseguran su aplicación en todas las áreas y niveles institucionales. La institución ha implementado programas e iniciativas que promueven la innovación, generando soluciones concretas y medibles a desafíos del sector productivo y social, lo que evidencia un impacto positivo y sostenido en su entorno.

Se cuenta con sistemas de seguimiento y evaluación que permiten medir de manera sistemática los resultados de las acciones implementadas, facilitando la retroalimentación a la docencia y optimizando los procesos formativos.

Por otra parte, la institución ha asumido un rol de liderazgo en la conceptualización y aplicación concreta del término "creación" dentro del subsistema técnico-profesional, proponiendo espacios de trabajo y proyectos específicos con un enfoque colaborativo e interdisciplinario en el cual participen referentes nacionales e internacionales. Esta iniciativa busca definir y fortalecer la

---

<sup>122</sup> <https://portal.inacap.cl/es/observatorio>

"creación" en el subsistema TP como un elemento clave que promueve la generación de soluciones prácticas y transformadoras para los desafíos sociales y productivos, lo que contribuye al desarrollo de una educación TP de calidad y alineada con las necesidades del país y sus regiones, todo ello inserto en un contexto global.

En el marco de la elaboración del PE 2025-2030 está contemplado incorporar un proyecto metodológico que permita escalar y ampliar el alcance actual de la investigación, creación e innovación, materializando la propuesta institucional sobre investigación aplicada, desarrollo y transferencia tecnológica, en el contexto de una institución que imparte programas formativos de ciclo corto, que busca contribuir a la solución de los desafíos globales emergentes y formar personas y técnicos preparados para enfrentar el panorama laboral cambiante.

Finalmente, el CFT INACAP demuestra avances concretos en la implementación de sus estrategias de innovación y creación, con resultados evidenciados a través de iniciativas y proyectos que aportan a la formación integral de sus estudiantes, al desarrollo del entorno productivo y al fortalecimiento de la Vinculación con el Medio. La articulación intencionada con VCM es clave ya que la innovación y la investigación aplicada y el desarrollo experimental son desarrolladas, fomentadas y financiadas con el objeto de generar contribución o impacto a nivel interno y externo. La aplicación sistemática de estos procesos, junto con un modelo de gestión eficiente y una evaluación permanente de su impacto, posiciona a la institución en el Nivel 3 del Criterio 15, destacándola como un referente en el subsistema TP.

### **Fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora**

Las fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora identificadas por el CFT INACAP se presentan a continuación:

Criterio	
<b>Fortaleza</b>	La madurez institucional del CFT INACAP, alcanzada a través de su trayectoria, se refleja en una política, gobernanza y modelo de gestión instalados a nivel institucional, lo que permite la <b>operación sistemática de la función de innovación, posicionándolo como un referente en el subsistema técnico-profesional</b> .
<b>Fortaleza</b>	El CFT INACAP despliega un <b>amplio conjunto de programas</b> , iniciativas y desarrolla entornos de <b>innovación</b> que evolucionan de acuerdo a la estrategia institucional, lo que permite <b>promover competencias de innovación y emprendimiento</b> , en la comunidad interna y externa, <b>generando valor para el país y sus regiones</b> .

### **Posicionamiento del criterio evaluado**

Una vez analizados los antecedentes presentados en este criterio y los requisitos estipulados en los criterios y estándares de calidad de la CNA-Chile, la institución concluye que el Criterio 15 se posiciona en el nivel 3:

	X	
NIVEL 1		
NIVEL 2		NIVEL 3

### **Criterio 16. Resultados e impacto**

En esta sección se analizan los resultados obtenidos y el impacto interno y externo generados intencionadamente a partir de la implementación de las directrices institucionales relacionadas con la función de innovación, destacando su contribución a fortalecer el Modelo Educativo y a promover

el desarrollo sostenible del entorno.

La innovación promovida por el CFT INACAP genera un impacto significativo tanto en la docencia como en la vinculación con el medio. Internamente, funciona como un canal de retroalimentación que perfecciona la oferta formativa, complementa los perfiles de egreso y optimiza los métodos y recursos de aprendizaje. Además, fortalece las capacidades docentes, fomenta la cultura de innovación y contribuye a mejorar continuamente la calidad educativa. Externamente, la innovación conecta a la institución con las necesidades del sector productivo y de servicios, facilita la transferencia de tecnologías y conocimientos, e impulsa la creación de empresas. Esto favorece la colaboración con el sector productivo y de servicios y contribuye al desarrollo del país.

Los programas, iniciativas y proyectos de innovación están alineados con la estrategia institucional, cuentan con objetivos medibles y son evaluados mediante el Sistema de Evaluación de Vinculación con el Medio e Innovación. Este sistema, integrado al Sistema de Aseguramiento de la Gestión y Calidad (SAGC), permite evaluar la efectividad de los programas, recoger percepciones de los beneficiarios y medir las habilidades innovadoras de los estudiantes, lo que a su vez contribuye a mejorar tanto la docencia como la vinculación con el medio.

A lo largo de este criterio, se evidencia una evolución positiva en los resultados de la función de innovación, la creación y la I+D, mostrando su contribución al Modelo Educativo y al desarrollo del entorno relevante.

### **Resultados de Estrategia 2024-2030**

Entre 2018 y 2024, el CFT INACAP logró avances sustanciales en innovación, creación e investigación aplicada, alineándose progresivamente con los objetivos estratégicos establecidos en las Estrategias de Innovación 2024-2030 y la estrategia conjunta anterior (con VcM). Los resultados obtenidos reflejan el esfuerzo institucional por desarrollar capacidades, fortalecer competencias y generar valor tanto en el ámbito interno como externo.

Estos logros son fruto de un proceso continuo de integración y maduración de programas e iniciativas que articulan la docencia, la vinculación con el medio y la innovación. Como se mencionó anteriormente, la Estrategia de Innovación 2024-2030 plantea cuatro objetivos estratégicos<sup>123</sup>. La presentación de los resultados alcanzados entre 2018 y 2024, organizados según estos objetivos, evidencian la madurez de los programas e iniciativas, el uso de los aprendizajes logrados en la ejecución de la estrategia previa y el diseño intencionado para contribuir al cumplimiento de la misión institucional y a los desafíos del entorno.

### **Evolución de la participación en los programas e iniciativas de innovación**

La participación de estudiantes, docentes y beneficiarios externos (representantes de empresas y organizaciones, emprendedores, empresarios y otros) en los programas de innovación del CFT INACAP muestra un crecimiento sostenido, que refleja el esfuerzo institucional por expandir el alcance y la influencia de la función de innovación, creación e I+D (*Tabla 72*).

---

<sup>123</sup> Como se indicó en el Criterio 15 los objetivos son: 1) Transferencia de soluciones innovadoras, difusión de conocimiento y creación y crecimiento de empresas, 2) Desarrollo de competencias en innovación y emprendimiento en estudiantes (OE2), 3) Fortalecimiento de capacidades docentes en innovación y emprendimiento, y 4) Instalación de una cultura de innovación institucional.

**Tabla 72. Evolución de la participación de estudiantes, docentes y beneficiarios entre 2018 y 2024**

Fuente: SIR, octubre 2024.

Como se observa en la *Tabla 72*, desde 2021 se observa un cambio significativo en el nivel de participación, alineado con la definición de la estrategia 2021-2024, que se centró en el desarrollo de capacidades y el fomento de una cultura de innovación y emprendimiento. Así, la participación aumentó en un 79% entre 2021 y 2024, subiendo desde 14 mil a más de 25 mil (faltando registrar las participaciones registradas entre noviembre y diciembre de 2024), con un récord que superó las 30.000 interacciones en 2023. Dado el plan de trabajo, al cierre de 2024 está proyectado que se superarán los datos 2023, lo que podrá ser cotejado durante la visita de evaluación externa. Los niveles de participación son significativamente más altos que los observados previo a la pandemia por COVID-19. En 2020, las cifras son atípicas y responden al efecto de las restricciones sanitarias impuestas por la pandemia, que se superaron parcialmente en 2021 con el uso de tecnología. Es notable el aumento de participación entre los estudiantes y los docentes que aumentó en 180% entre 2021 y 2024.

El aumento en la participación se potenció por medio de la incorporación de programas que integran actividades prácticas de innovación y emprendimiento, fortaleciendo competencias clave para afrontar un entorno laboral dinámico. Paralelamente, se promovió un incremento en la participación de los docentes mediante iniciativas enfocadas en el desarrollo de habilidades en innovación, más allá de las actividades tradicionales de enseñanza. Además, se fomentó una colaboración efectiva con el sector productivo y de servicios y la comunidad mediante programas como API, Fábrica 4.0 y Crea Empresas, consolidando una relación activa con beneficiarios externos. Aunque los datos de 2024 son parciales (hasta octubre), se observa una tendencia clara de crecimiento en la participación, lo que refleja una ampliación sostenida del alcance de los programas de innovación.

#### **OE1 Transferencia de soluciones innovadoras, difusión de conocimiento, y creación y crecimiento de empresas**

El OE1 de la Estrategia de Innovación destaca la importancia de transferir soluciones innovadoras al entorno, difundir conocimientos y fomentar la creación y el crecimiento de empresas, ampliando la cobertura del sector productivo y de servicios, así como de los entornos locales, con el fin de

contribuir al desarrollo del medio externo. Los resultados vinculados a este objetivo reflejan avances en el nivel de madurez de los programas e iniciativas que apoyan su cumplimiento. En la *Tabla 73* presentan las cifras agregadas por macrozona.

**Tabla 73. Resultados del OE1 por Macrozona**

	Proyectos de Innovación	Soluciones Transferidas	Empresas Formalizadas
Norte	148	6	32
Metropolitana	326	7	54
Sur	303	8	97
Sur Austral	193	3	6
Total	<b>970</b>	<b>24</b>	<b>189</b>

Fuente: Dirección de Innovación, Transferencia y Emprendimiento, octubre 2024.

Los resultados asociados al Objetivo Estratégico 1 (OE1) de la Estrategia de Innovación reflejan una contribución significativa tanto externa como interna, en línea con los procesos de innovación implementados por el CFT INACAP. En el ámbito externo, los proyectos de innovación incluyen investigación aplicada y desarrollo experimental (I+D), así como proyectos en etapas avanzadas de desarrollo e implementación, que se consideran como iniciativas de transferencia tecnológica. Estos proyectos han resultado en soluciones y tecnologías que han sido transferidas con éxito a empresas y organizaciones, impulsando el desarrollo y la competitividad del sector productivo y de servicios. El número de proyectos de innovación y las soluciones transferidas han aumentado considerablemente en los últimos dos años, gracias a la mayor cobertura de programas como Fábrica 4.0, Red FAB y Aceleración de la Innovación.

La transferencia formal de soluciones se realiza mediante distintos mecanismos, la implementación de prototipos avanzados y pilotos, que integran las soluciones desarrolladas en entornos industriales específicos, alcanzando un nivel de madurez tecnológica avanzado (TRL 6 a TRL 7) ha sido el más recurrente. Estas transferencias benefician a las empresas externas y proporciona a los estudiantes una experiencia práctica valiosa, mientras que los docentes tienen la oportunidad de consolidar su rol como agentes de cambio en el ámbito académico y profesional.

**Tabla 74. Transferencias clasificadas por Tipo**

Tipo de Transferencia	2022	2023	2024
Prototipos implementados	2	9	9
Transferencias pactadas	0	2	1
Contratos de innovación	0	0	1
Total	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>11</b>

Fuente: Dirección de Innovación, Transferencia y Emprendimiento, octubre 2024.

A pesar de que los resultados de transferencia tecnológica hasta la fecha han sido acotados (*Tabla 74*), el CFT INACAP ha enfocado sus esfuerzos en desarrollar la capacidad institucional, con la intención de expandir progresivamente este impacto a nivel nacional. Entre 2022 y 2024 (octubre), el número de proyectos con transferencia tecnológica aumentó, pasando de 2 a 11 proyectos anuales. En términos de contribución externa, estos proyectos han facilitado la implementación de

innovaciones tecnológicas en diversas empresas y organizaciones, fortaleciendo la competitividad del sector productivo y promoviendo la mejora de procesos dentro del entorno empresarial. El detalle de estos proyectos se presenta en el Anexo 46, mostrando cómo las soluciones generadas por la institución han sido aplicadas de manera efectiva en el sector.

A su vez, el programa de emprendimiento Crea Empresas, creado en 2023, que fomenta la creación y consolidación de nuevos emprendimientos, han facilitado la formalización de 189 nuevas empresas, apoyando el crecimiento económico y la descentralización productiva, especialmente en regiones. Este programa, ha proporcionado un espacio para que los estudiantes y docentes se involucren activamente en el ecosistema emprendedor.

La promoción de la generación y la difusión de conocimientos, mediante la ejecución de análisis y estudios relevantes, ha permitido al CFT INACAP contribuir al ámbito educativo, tanto interno como externo. Este enfoque se refleja en 38 publicaciones y presentaciones realizadas en congresos y seminarios, que refuerzan el compromiso institucional con la difusión del conocimiento y la generación de valor para la comunidad académica y el entorno social.

#### **OE2 Desarrollo de competencias en innovación y emprendimiento en estudiantes**

El OE2 se enfoca en garantizar que los estudiantes adquieran competencias en innovación y emprendimiento, enfocándose en una metodología orientada a la acción que integra habilidades técnicas, resolución de problemas, pensamiento creativo y capacidad emprendedora. Estas habilidades, agrupadas en el clúster de competencias de i+e, son parte esencial del modelo institucional de competencias transversales.

El enfoque de la institución ha permitido incrementar la participación estudiantil en los diversos programas e iniciativas y diversificar las oportunidades de aprendizaje. De esta manera, se ha consolidado un ecosistema de innovación que prepara a los estudiantes para enfrentar desafíos reales con competencias y herramientas prácticas en torno a la innovación y el emprendimiento. Para este fin, se desarrolló una ruta formativa que incluye componentes curriculares, co-curriculares y extracurriculares, facilitando que los estudiantes diseñen su trayectoria educativa mediante la realización de iniciativas clave, como la asignatura curricular de Innovación y Emprendimiento 1, que se enmarca en la estrategia API, y programas co-curriculares como Crea INACAP, que contempla la Red FAB, Fábrica 4.0 y Crea Empresas, además de convocatorias concursables, y Clubes Estudiantiles en el ámbito extracurricular. Estas actividades fomentan el Sello i+e, y se centran en la creación de soluciones innovadoras y el desarrollo de empresas nuevas.

**Tabla 75. Evolución de participación de estudiantes por Proceso de Innovación por año**

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Formación y Desarrollo de Capacidades</b>	298	92	28	5.861	10.266	16.422	14.587
<b>Investigación Aplicada y Desarrollo Experimental</b>	2	44	0	171	798	793	961
<b>Emprendimiento</b>	94	326	61	268	115	528	2.117
<b>Total</b>	<b>394</b>	<b>462</b>	<b>89</b>	<b>6.300</b>	<b>11.179</b>	<b>17.743</b>	<b>17.665</b>

Fuente: SIR, octubre 2024.

Las actividades co-curriculares y extracurriculares, que fomentan la adquisición de competencias y habilidades en innovación y emprendimiento, han aumentado significativamente, incorporándose proyectos e iniciativas tanto a nivel de cada sede como de la institución lo que ha logrado aumentar

gradualmente la cobertura y la participación estudiantil. La *Tabla 75* muestra resultados crecientes de participación en consistencia con los esfuerzos institucionales por generar un ecosistema para fortalecer el sello i+e. A nivel agregado, el número de estudiantes aumentó desde casi 400 a más de 17.600 entre 2018 y octubre de 2024 (más de 4.300% de incremento). El ritmo de crecimiento se acelera sobre todo desde 2021, en que participaron 6.300 estudiantes, superando los 17.600 en 2024. En particular, se destacan los procesos de formación y desarrollo de capacidades y emprendimiento, que incluye la ejecución programas como las Academias de Emprendimiento, talleres formativos, proyectos implementados con fuentes externas de financiamiento, los CDN y Crea empresas. Por su parte, en investigación aplicada y desarrollo experimental la participación ha aumentado de manera importante desde 2021 en adelante. En el ámbito de la transferencia y difusión tecnológica se alcanzó una participación de 122 estudiantes en el período.

### **OE3 Fortalecimiento de capacidades docentes en innovación y emprendimiento**

El docente es el habilitador principal del Modelo Educativo. Por ello, el OE3 se enfoca en atraer, desarrollar y retener a docentes especializados en innovación y emprendimiento. Desde el último proceso de acreditación, la institución incorporó el Canal de Innovación y Emprendimiento al modelo de formación docente, consolidándolo como un elemento clave para el desarrollo de competencias, el fortalecimiento de la docencia y el impulso a la innovación.

#### **Formación docente en innovación y emprendimiento**

Entre 2018 y 2020, el desarrollo de competencias de innovación y emprendimiento se encontraba presente en los programas formativos desde un enfoque basado en la disciplina. En 2021, se decidió uniformar la formación en innovación y emprendimiento para todos los programas del CFT INACAP, asegurando el desarrollo de las competencias i+e del sello del estudiante. La oferta de cursos y el número de docentes formados en el Canal de Innovación y Emprendimiento aumentó de manera importante en los últimos cuatro años (*Tabla 76*), siendo el 2021 el punto más alto debido a la implementación de la asignatura de innovación y emprendimiento. Desde ese momento, según lo esperado, se capacita a los docentes nuevos en la asignatura. Los cursos habilitantes y la formación especializada proveniente desde distintas fuentes (*Figura 82*) culminan con evaluaciones y certificaciones, asegurando que los docentes adquieran las competencias necesarias para liderar o participar de los procesos y proyectos de innovación y emprendimiento.

**Tabla 76. Formación docente I+E - canal de innovación y emprendimiento**

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Cursos	3	2	2	5	10	10
Docentes formados	49	12	189	349	272	252
Horas cursadas	377	240	8.460	12.936	10.302	7.195

Fuente: Elaboración propia, datos Desarrollo Docente, noviembre 2024

Cómo se observa en la *Figura 82* dos iniciativas destacadas corresponden a las financiadas por el Fondo de Desarrollo Institucional (FDI) con enfoque internacional: un curso sobre estrategias de internacionalización, innovación, y emprendimiento, que incluye una etapa especial en Alemania para los docentes más destacados, y capacitaciones vinculadas al programa IP-CFT 2030 realizadas por la consultora Zenit Group. Además, se destaca el desarrollo de una ruta formativa de Innovación y Emprendimiento y otros cursos previstos para 2024 sobre formulación y gestión de proyectos

tecnológicos. Estas acciones reflejan el compromiso con la mejora de competencias en innovación y emprendimiento, esenciales para el avance de la ESTP.

**Figura 82. Cursos destacados de formación docente**

		PROYECTO EXTERNO
<b>Formación en Innovación y Transferencia Tecnológica (FITTE)</b>	Capacitación asociada a programa IPCFT-2030: 190 Capacitados en Curso de 80 horas. Se incluyeron materias sobre la gestión de la innovación, cómo este fenómeno se está desarrollando en Chile y el papel de las instituciones de educación TP, fundamentos de la transferencia de conocimiento y tecnología en los IP y CFT, entre otros temas. La capacitación estuvo a cargo de la consultora española KIM Global.	PROYECTO EXTERNO
<b>FDI MINEDUC con enfoque internacional</b>	78 Capacitados en curso de 120 horas. Proyecto FDI “Estrategia de Internacionalización para Fortalecer las Capacidades Institucionales de Innovación, Emprendimiento y Transferencia Tecnológica con Foco en la Industria” en el cual INACAP desarrolló un Ciclo de Formación teórico práctico con foco en el aprendizaje de metodologías y estrategias de i+e, así como en el desarrollo de desafíos de innovación que buscaban resolver problemas reales de diferentes empresas. Para ello, la Universidad de Ciencias Aplicadas de Münster (FH Münster), experta en formación en i+e fue quien guió esta etapa del programa, a lo cual se sumó una pasantía de especialización en Alemania para los 36 docentes de mejor desempeño.	PROYECTO EXTERNO
<b>Transferencia tecnológica en la educación superior técnico profesional</b>	Capacitación asociada a programa IPCFT-2030: 20 Capacitados en curso de 72 horas. Realizado por la consultora Zenit Group incluyendo a actores relevantes de ecosistema de innovación y Transferencia Tecnológica.	PROYECTO EXTERNO
<b>Ruta Formativa I+E</b>	Durante 2023 y 2024, se ha trabajado en el establecimiento del perfil Docente i+e, definición a la cual se suma el poblamiento del canal formativo i+e con cursos específicos, motivados por la información emanada de los procesos anuales de postulación y ejecución de proyectos de innovación. Se incorporaron cursos de gestión de innovación y emprendimiento tecnológico relevantes para la transferencia tecnológica y la creación de empresas. Esto, como parte del ejercicio de retroalimentación de funciones.	PROYECTO EXTERNO
<b>Formación en Transferencia</b>	Curso de Formulación de Proyectos de innovación Tecnológica: primera versión primavera 2024. Curso de Gestión y Transferencia Tecnológica: primera versión primavera 2024.	

Fuente: Dirección de Desarrollo Docente, noviembre 2024.

### Participación docente en programas e iniciativas

Desde 2018, la participación docente en procesos de innovación ha mostrado un crecimiento sostenido, a pesar de los desafíos impuestos por la pandemia de COVID-19, como lo reflejan las cifras de la *Tabla 77*. Para 2024, se proyecta un aumento en comparación con 2023, considerando el cumplimiento de la planificación local registrada en el sistema y que las cifras reportadas incluyen datos solo hasta octubre. Este crecimiento se atribuye a la implementación de estrategias institucionales que han fortalecido la innovación, la creación y la investigación aplicada. Entre estas iniciativas destacan el programa Crea Empresas, que ha facilitado mentorías lideradas por docentes capacitados, y la ampliación territorial de Fábrica 4.0 y Red Fab, integrando a docentes en proyectos de investigación aplicada y desarrollo experimental. Estas iniciativas fortalecen la participación docente y ofrecen oportunidades para actualizar conocimientos y aplicar tecnologías emergentes, elevando la calidad de los programas educativos.

Como se observa en la *Tabla 77*, la participación reflejada en el número de docentes aumentó significativamente desde 2021, pasando de 815 a casi 1.400 en 2024, destacándose el aumento de docentes que participaron en actividades de emprendimiento (357% de crecimiento entre 2021 y

octubre de 2024) y en investigación aplicada y desarrollo experimental que aumento desde casi 90 a casi 300 entre 2021 y 2024 (22% de incremento), que corresponde a un aumento importante en una institución que imparte programas formativos de ciclo corto. Los esfuerzos institucionales han estado focalizados en el desarrollo de capacidades lo que se refleja en la marcada tendencia al alza observada en la línea de Formación y desarrollo de capacidades entre 2021 y 2023, que pasó desde 456 a 1.051 docentes. La cifra registrada hasta octubre de 2024 es menor y se espera se incremente en forma considerable una vez que los resultados de la planificación local se registren en el sistema.

**Tabla 77. Datos anuales de participación de docentes entre 2018 y 2024**

Proceso de Innovación	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Formación y Desarrollo de Capacidades	119	50	18	456	523	1.091	331
Investigación Aplicada y Desarrollo Experimental	17	65		89	309	436	293
Difusión y Transferencia Tecnológica	3		16	5	31	81	75
Emprendimiento	31	31		265	153	691	699
Total	170	146	34	815	1.016	2.299	1.398

Fuente: SIR, octubre 2024.

#### OE4 Instalación de una cultura de innovación institucional

El OE4 de la estrategia se centra en instalar y fortalecer transversalmente la cultura de innovación institucional, promoviendo el espíritu innovador de los colaboradores y mejorando la efectividad en la gestión. Este objetivo refuerza el eje cultural del Modelo de Innovación, generando capacidades, condiciones y una impronta que favorecen el desarrollo de los otros tres objetivos estratégicos. Su propósito principal es establecer condiciones sistémicas que aseguren la ejecución de procesos de innovación y la participación efectiva de los colaboradores.

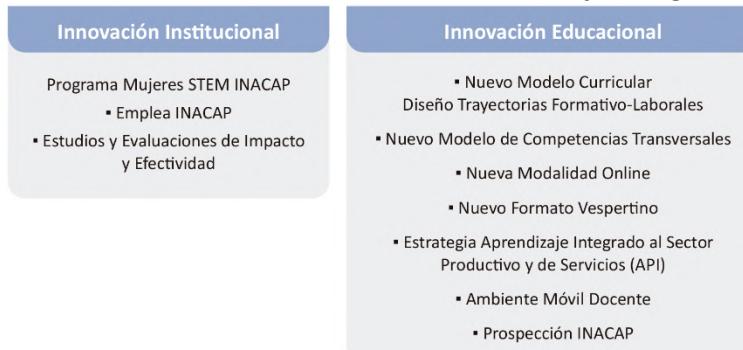
Los esfuerzos de la institución para fortalecer su cultura de innovación se reflejan en la promoción de procesos, estructuras y recursos que integran este enfoque de manera transversal. Esto incluye iniciativas dirigidas tanto a administrativos como a docentes, enfocadas en el desarrollo continuo de capacidades innovadoras, evidenciando una cultura de innovación orientada a alcanzar altos niveles de madurez. Entre estas acciones destacan la implementación de un Macroproceso de Innovación, que asegura el monitoreo, evaluación y retroalimentación continua; la creación de estructuras organizacionales clave como la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio e Innovación y los directores de Innovación en Sede, la creación de la Dirección de Innovación Académica, la creación de la Dirección de Efectividad y Desarrollo Experimental, entre otras; así como la asignación estratégica de recursos financieros y de personas que respaldan proyectos innovadores. Además, espacios como la Red FAB y la Red Crea Empresas han proporcionado más de 2.000 m<sup>2</sup> de infraestructura dedicada al desarrollo de capacidades innovadoras en 2024.

Desde 2022, el CFT INACAP ha impulsado iniciativas como el concurso Go Innova Colaboradores, que promueve soluciones innovadoras a los desafíos institucionales, asegurando el acompañamiento de patrocinadores internos y fomentando la creatividad. En los últimos dos años, más de 250 colaboradores han participado con 183 proyectos, también se han otorgado becas para diplomados en áreas como innovación y diseño de experiencias.

Entre 2018 y 2024, se han desarrollado múltiples innovaciones en los ámbitos educativos y de gestión institucional, como se expone en la *Figura 83*. Estas iniciativas subrayan el rol esencial de la

cultura de innovación en la generación de soluciones con valor agregado, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución.

**Figura 83. Innovaciones introducidas en el ámbito educativo y en la gestión institucional**



Fuente: Dirección de Innovación, Transferencia Tecnológica y Emprendimiento, noviembre 2024.

### Programas y proyectos destacados

Los programas e iniciativas de innovación y emprendimiento son pilares fundamentales para generar soluciones colaborativas con industrias locales y nacionales. Estas acciones incluyen investigación aplicada, desarrollo experimental, transferencia tecnológica y emprendimiento, transformando el conocimiento en soluciones prácticas que abordan desafíos como la sostenibilidad, el aumento de la productividad y la incorporación de tecnologías emergentes. Desde 2018, se han desarrollado programas y centros especializados enfocados en la formación práctica en diversas áreas académicas.

El CFT INACAP, como líder del subsistema TP, desempeña un rol clave en el diseño de políticas públicas, respaldado por la investigación educativa y la difusión de conocimiento. Este enfoque no solo fortalece su posición como referente en la educación técnico-profesional, sino que también contribuye significativamente al desarrollo del país y sus regiones.

A continuación, se presentan los programas e iniciativas principales junto con un análisis de sus resultados más destacados:

#### Presencia de programas e iniciativas en las sedes.

La institución garantiza una oferta de programas de innovación en todas sus sedes, abarcando los ámbitos curriculares, co-curriculares y extra-curriculares (*Tabla 78*). Además de la oferta nacional, se ha fomentado el crecimiento y la diversificación de programas complementarios enfocados en el desarrollo local, adaptándose a las fortalezas, desafíos y capacidades específicas de cada sede. La *Tabla 78* presenta la distribución de estos programas de innovación al 2024.

Tabla 78. *Innovaciones introducidas en el ámbito educativo y en la gestión institucional*

Zona Programa	Curricular				Co-Curricular / Extra-curricular						
	Asignatura I+E	Asignaturas API	Red FAB	Fábrica 4.0	Crea Empresas	CDN	Go Innova Estudiantes	Aceleración	Go Innova Colaboradores	Proyectos Externos*	Otros (Locales)
NORTE	Arica	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Iquique	x	x	x	x	x	x		x	x	x
	Antofagasta	x	x			x	x		x		x
	Calama	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Copiapó	x	x		x	x	x		x		x
	La Serena	x	x	x		x	x		x	x	x
	Valparaíso	x	x		x	x	x	x	x	x	x
R. METROPOLITANA	Renca	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Maipú	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Santiago Centro	x	x	x	x	x	x	x	x		x
	Apoquindo	x	x	x	x	x	x	x	x		x
	Ñuñoa	x	x	x		x	x	x	x		x
	Santiago Sur	x	x	x	x	x	x	x	x		x
	La Granja	x	x			x	x		x		x
SUR	Puente Alto	x	x		x	x	x	x	x		x
	Rancagua	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Curicó	x	x	x		x	x		x	x	x
	Talca	x	x		x	x	x		x	x	x
	Chillán	x	x	x	x	x	x	x	x		x
	Concepción -Talcahuano	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	San Pedro de la Paz	x	x			x	x		x	x	x
AUSTRAL	Los Ángeles	x	x	x	x		x	x	x		x
	Temuco	x	x	x	x	x			x		x
	Valdivia	x	x	x	x	x			x		x
	Osorno	x	x	x	x		x	x	x	x	x
	Puerto Montt	x	x	x	x		x	x	x	x	x
	Coyhaique	x	x			x	x	x	x	x	x
	Punta Arenas	x	x	x	x	x	x		x		x

\*La tabla considera a CDN separado de Proyectos con financiamiento externo.

Fuente: Dirección de Innovación, Transferencia y Emprendimiento.

El despliegue de los programas de innovación a nivel de sedes se ha consolidado de manera progresiva desde el ámbito curricular, en el cual se destaca la Asignatura de Innovación y Emprendimiento y otras integradas al sector productivo (API). Estas asignaturas están presentes en las 28 sedes, cubriendo la totalidad de los estudiantes. Los programas co-curriculares se han implementado de manera gradual y, como parte del despliegue de la estrategia, se proyecta el avance hacia una cobertura total de la Fábrica 4.0, de la Red FAB y la Red Crea Empresas desde 2025 en adelante. Go innova, en sus distintas versiones, representa un programa con un nivel alto de participación y reconocimiento a nivel de sedes por su trayectoria, el cual ha sido adaptado para que en sus nuevas versiones esté enlazado con la asignatura I+E, constituyendo un aporte a las instancias co-curriculares. En el ámbito extracurricular, las iniciativas se concentran en proyectos concursables dirigidos a estudiantes y docentes, donde se realizan convocatorias abiertas para todas las sedes y de iniciativas particulares a nivel local. Esta oferta adicional de carácter co-curricular y extra-curricular ha incrementado progresivamente su alcance a nivel nacional desde 2021 a la fecha, a partir de las fortalezas, desafíos y capacidades de cada sede, y se proyecta mantener su evolución constante para fortalecer el ecosistema de innovación del CFT INACAP.

## Formación y Desarrollo de Capacidades

### Programa curricular de innovación y emprendimiento

El curso de innovación y emprendimiento del Área de Formación para la Empleabilidad está diseñado para desarrollar en los estudiantes competencias clave en innovación, emprendimiento y sostenibilidad, permitiéndoles identificar oportunidades en diversos sectores y diseñar soluciones para problemáticas reales del mercado. El curso es dictado en modalidad presencial y enfatiza la aplicación práctica, el trabajo colaborativo y la resolución de problemas como pilares de la formación. En la asignatura Innovación y Emprendimiento 1, los estudiantes aprenden a desarrollar ideas de negocio que respondan a necesidades reales de usuarios y clientes, diseñar modelos de negocio viables con un enfoque sostenible y comprender los pasos necesarios para formalizar una empresa.

Esta asignatura, impartida principalmente en el cuarto semestre, ha experimentado un aumento en su alcance. El número de estudiantes impactados aumentó de poco más de 1.300 en 2021 a más de 13.000 en 2024, como resultado de la actualización de las mallas curriculares. Esto implica que actualmente tres de cada cuatro estudiantes de segundo año del CFT INACAP son impactados por esta asignatura. En régimen, desde 2026 en adelante, esta asignatura impactará a la totalidad de los estudiantes, fortaleciendo sus competencias en innovación y emprendimiento (i+e) y proporcionándoles herramientas clave para el desarrollo de proyectos empresariales y la creación de empresas.

**Tabla 79. Estudiantes inscritos y Porcentaje de Aprobación Asignatura i+e**

	2021	2022	2023	2024
<b>Inscritos</b>	3.768	7.456	11.182	13.082
<b>% Aprobación</b>	85,6%	91,0%	90,6%	En curso

Fuente: Dirección de Análisis Institucional, octubre 2024.

### Centros Tecnológicos y de Innovación

Los Centros Tecnológicos tienen como objetivo establecer alianzas estratégicas con el sector productivo y de servicios, fomentar la formación continua de docentes y desarrollar cursos de educación no formal que respondan a las demandas del mercado. Además, promueven la innovación, el emprendimiento y enriquecen la formación de los estudiantes mediante recursos de aprendizaje y actividades co-curriculares. Los centros tecnológicos y de innovación son espacios especializados que promueven la formación práctica y la I+D en áreas clave de la tecnología y la innovación. Entre los centros se destacan:

- El **Centro de Entrenamiento en Energías Renovables y Laboratorio de Energía (CEER)** forma parte del estándar formativo en energías renovables y está presente en ocho sedes, desde Iquique hasta Punta Arenas, donde se imparte esta oferta académica. Este centro, creado en 2017, enriquece la formación de técnicos especializados en energías renovables y transición energética mediante tecnología avanzada. Cada instalación, con espacios de 150 a 200 m<sup>2</sup>, cuenta con equipamiento de última generación y un equipo de profesionales que preparan a los estudiantes para enfrentar los desafíos de la transición energética.

- El **Centro de Innovación Gastronómica (CIG)** es una iniciativa co-curricular conformada en 2016 que busca agregar valor adicional a los estudiantes, está ubicado en la Sede Apoquindo y promueve la innovación en la gastronomía y destacando el patrimonio alimentario de Chile mediante proyectos colaborativos con la academia, gremios y empresas del sector. Aunque no forma parte del estándar formativo, el CIG complementa la formación de los estudiantes a través de mentorías, capacitaciones y programas vinculados a iniciativas públicas y privadas, como Gustolnova, junto con actividades locales que fortalecen el ecosistema emprendedor. Sus líneas de acción incluyen la formación conjunta con gremios e instituciones, ofreciendo clases y aplicaciones culinarias que benefician a estudiantes y profesionales. En 12 sedes, se han realizado clases magistrales y formación de vanguardia, manteniéndose alineadas con tendencias globales. En las sedes donde el CIG no está presente, los estudiantes desarrollan igualmente las competencias necesarias para cumplir con el perfil de egreso. El CIG, además, fomenta la participación en ferias, congresos y eventos de alto impacto, como Food&Service y Chile te Quiero Comer, promoviendo la gastronomía chilena. Asimismo, respalda competencias culinarias nacionales e internacionales mediante entrenamientos especializados. La generación de contenido digital, como cápsulas educativas, impacta a miles de estudiantes, visibilizando la gastronomía en redes sociales y consolidando su relevancia en el ámbito culinario.
- El **Centro de Entrenamiento en Automatización y Robótica (CEAR)** es una iniciativa co-curricular diseñada para enriquecer la formación de los estudiantes mediante un enfoque práctico en automatización y robótica, con especial énfasis en tecnologías de vanguardia como la robótica colaborativa, el Internet de las Cosas (IoT) y la inteligencia artificial aplicada a la Industria 4.0. Este centro, constituido en 2019, está ubicado en la Sede Puente Alto y ofrece un entorno de aprendizaje único que permite a los estudiantes interactuar directamente con equipos avanzados y realizar simulaciones, complementando su preparación académica con experiencias alineadas a las demandas actuales de la industria.

Si bien no es parte del estándar formativo, el CEAR representa un valor añadido para quienes participan en sus actividades, brindándoles competencias especializadas que fortalecen su perfil profesional. En las sedes donde el CEAR no está presente, los estudiantes igualmente desarrollan las habilidades necesarias para cumplir con el perfil de egreso, gracias a los recursos y metodologías incorporados en la formación académica general. Adicionalmente, el CEAR promueve la creación y distribución de recursos innovadores, como robots móviles, que son utilizados a nivel nacional en diversas sedes, reforzando el compromiso institucional con la enseñanza de tecnologías avanzadas y la preparación de técnicos y profesionales capaces de liderar en un entorno industrial en constante evolución.

- El **Centro de Innovación Cervecería Kunstmann**, inaugurado en 2023 en la sede Valdivia en colaboración con Cervecería Kunstmann, es una iniciativa co-curricular diseñada para aportar un valor adicional a los estudiantes. Su objetivo es fortalecer la industria cervecería mediante la generación de soluciones innovadoras y sostenibles, promoviendo la colaboración con microempresarios del sector. Equipado con una sala experimental para la producción de cerveza, el centro facilita la formación en mantenimiento y automatización de plantas productivas, alineándose con las necesidades de la industria. Aunque no forma parte del estándar formativo, este centro complementa el aprendizaje tradicional de los estudiantes al proporcionar experiencias prácticas y relevantes que enriquecen las competencias de los

estudiantes. En las sedes donde no está presente, los estudiantes igualmente desarrollan las habilidades necesarias para cumplir con el perfil de egreso. Además, el centro fomenta la vinculación entre la academia y la industria, consolidando su impacto positivo en la comunidad cervecera y en la región de Los Ríos, con un enfoque en la innovación aplicada y la sostenibilidad.

El CFT INACAP cuenta con otros centros no incluidos en el estándar formativo (co-curriculares) que enriquecen el proceso formativo y con despliegue en sedes, que incluyen el Centro de Excelencia en Mecánica y Electromovilidad (2016, seis sedes); Centro de Energía (2017, tres sedes); Centro Avanzado de Aplicaciones y Desarrollo Electrónico (2019, una sede), Centro de Educación Financiera (2023, una sede) y Centro de entrenamiento en Ciberseguridad (2024, nueve sedes).

### **Investigación Aplicada, Desarrollo Experimental y Transferencia Tecnológica**

El CFT INACAP impulsa la investigación y desarrollo (I+D) y la transferencia tecnológica (TT) de manera integrada. Así fortalece su relación con las industrias regionales y nacionales, e impulsa la contribución externa y el impacto interno en el proceso formativo de los estudiantes que transforman el mundo. El desarrollo de soluciones innovadoras que puedan ser adoptadas por la industria y la sociedad contribuye a la consolidación de una cultura de innovación en la institución, promoviendo un ecosistema colaborativo y sostenible. Estas iniciativas que impulsan la investigación aplicada, junto con el desarrollo experimental, buscan fomentar un trabajo basado en la validación de hipótesis y la generación de conocimiento práctico. Lo anterior se materializa mediante programas como Fábrica 4.0, la Red FAB y el Programa de Aceleración, que se describen en detalle más adelante. En todos estos programas se despliegan proyectos que realizan actividades de desarrollo y validación de laboratorio, avanzando desde etapas iniciales hacia niveles más maduros para su transferencia tecnológica.

Las participaciones de estudiantes, docentes y externos en las actividades de I+D, en el periodo 2018-2024, se presentan en la *Tabla 80*.

**Tabla 80. Participaciones en programas I+D, periodo 2018-2024**

Total Participaciones Estudiantes	Total Participaciones Docentes	Total Participaciones Externos	Total Proyectos
2.771	1.260	2.860	970

Fuente: SIR y Registro de proyectos de innovación DITE, octubre 2024.

El resultado de número de proyectos por año en los programas de I+D y transferencia tecnológica se presentan en la *Tabla 81*, los programas al ser complementarios acogen, en ocasiones, a proyectos de manera simultánea. Los proyectos que se desarrollan dentro de estos programas han ido aumentando desde su implementación y, a partir de 2023, muestran una sistematización y un mayor despliegue en su ejecución. La Red FAB se inicia como iniciativa en 2018, sin embargo, el registro de proyectos se formaliza a partir de 2023. Previo a 2021, se realizaron ocho proyectos I+D y TT a partir de iniciativas concursables con adjudicación de financiamiento externo. Si bien el nivel de actividad en este ámbito es acotado, responde a la etapa de generación de capacidades definido institucionalmente.

La participación de empresas y organizaciones externas ha permitido abordar desafíos reales en diversos sectores en este tipo de proyectos. Hasta la fecha, 132 empresas privadas e instituciones públicas han participado en proyectos de innovación, varias de ellas están involucradas en más de

un proyecto. Todos los proyectos de la Fábrica 4.0 y del Programa de Aceleración cuentan con participación de actores externos.

**Tabla 81. Proyectos por programa, periodo 2018-2024**

	2021	2022	2023	2024	Total general
Fábrica 4.0	13	49	87	58	207
Red FAB	-	-	242	476	718
Aceleración	-	-	6	24	30
Financiamiento Externo	5	7	5	4	21
Otros	15	19	12	6	52

Fuente: Registro de Proyectos de innovación DITE, octubre 2024.

La categoría “otros” señalada en la *Tabla 81*, incluye proyectos de Investigación Aplicada, Desarrollo experimental y Transferencia Tecnológica ejecutados como subproyectos de proyectos institucionales que los acogen (IPCFT-2030, FDI Estrategia de Internacionalización) y de proyectos apoyados por consorcios en los cuales la institución participa como Beneficiario y Socio de dichas agrupaciones.

Los programas de innovación al tener un enfoque aplicado y orientado a desafíos industriales reales se abordan con soluciones desarrolladas de manera multidisciplinaria, las Direcciones sectoriales con mayor participación en los proyectos son Tecnologías Aplicadas, y Mantenimiento y Logística, seguidas por Energía y Sostenibilidad, y luego Administración y Servicios.

### Red FAB

Esta Red es un conjunto de laboratorios de prototipado que impulsan el desarrollo creativo y tecnológico en cada sede, promoviendo la cultura de innovación y desarrollo multidisciplinario. Estos espacios están equipados con tecnologías y metodologías de prototipado, y brindan soporte a los equipos de proyecto que trabajan en su interior. Los laboratorios de la Red tienen como objetivo principal facilitar el diseño, fabricación y validación de hipótesis de proyectos mediante estrategias de prototipado, permitiendo a los usuarios experimentar, iterar y materializar ideas en soluciones concretas.

Estos entornos operan bajo un modelo común que define el marco de acción, de gestión y los niveles de madurez de cada laboratorio. Este modelo establece las capacidades operativas mínimas, como el equipo de coordinación, el espacio físico y las herramientas y tecnologías disponibles, y organiza las actividades clave, que incluyen la formación mediante charlas y talleres, y la gestión del portafolio de proyectos desarrollados en el laboratorio. Mediante este enfoque, los laboratorios de fabricación digital se integran en una de las redes más extensas del país, promoviendo la transferencia de conocimientos a nivel nacional. Los participantes que desarrollan proyectos en estos entornos adquieren competencias avanzadas en fabricación digital y se destacan como líderes o colaboradores en procesos de innovación multidisciplinaria. Durante la pandemia de COVID-19, cumplieron un rol importante participando en la fabricación de 4.400 protectores faciales con impresoras 3D en alianza con FABTEC y que fueron donados principalmente a instituciones de salud.

En la actualidad la red cuenta con presencia en 20 sedes, y proyecta su crecimiento progresivo para los años que vienen en el marco del despliegue de la Estrategia de Innovación 2024-2030. Las

participaciones de estudiantes, docentes y externos en las actividades de la Red FAB entre 2022 y 2024, se presentan en la *Tabla 82*.

**Tabla 82. Resultados obtenidos de Red FAB, periodo 2022-2024**

Total Participaciones Estudiantes	Total Participaciones Docentes	Total Participaciones Externos	Total Proyectos
1.439	482	1.576	718

Fuente: SIR y Registro proyectos Red FAB, octubre 2024.

La *Figura 84* presenta el caso de un proyecto del área logística en la sede de Arica, que desarrolló sus prototipos haciendo uso del equipamiento y las capacidades del laboratorio FAB, en un proceso de aprendizaje conjunto con empresas operadoras del Terminal Portuario de Arica.

**Figura 84. Proyecto destacado de Red FAB**

PROGRAMA DE DIFUSIÓN TECNOLÓGICA LOGÍSTICA INTELIGENTE Automatización y Robótica Financiamiento CORFO / Fábrica 4.0 / Fondo de Aceleración de Innovación		OE1, OE2, OE3 y OE4
<b>Contexto</b>	La logística portuaria en Arica enfrenta brechas clave, como el bajo nivel de transformación digital de operadores logísticos portuarios, falta de una visión integral de la red logística, sistemas inadecuados de medición de desempeño, uso ineficiente del territorio y escasa colaboración público-privada.	
<b>Objetivo</b>	Transferir y difundir conocimientos, tecnologías, metodologías y buenas prácticas que permitan a un grupo de empresas de la cadena de valor de la logística portuaria, relacionadas comercialmente con Terminal Puerto de Arica y Empresa Portuaria de Arica, mejorar la productividad, competitividad y capacidades de absorción tecnológica, mediante un modelo de adopción de innovación con foco en formación y desarrollo tecnológico, para la generación de valor del sector.	
<b>Descripción</b>	El proyecto busca diseñar e implementar una estrategia de innovación basada en Industria 4.0 para reducir las brechas de productividad en el sector logístico, enfocándose en la generación de datos, estadísticas e indicadores de desempeño. Se desarrollarán capacidades internas en las empresas para iniciar procesos de innovación y mejorar la eficiencia logística, incluyendo la trazabilidad de la carga. Además, se crea una mesa de trabajo sectorial que conecta a empresas, entidades públicas, academia y otros actores clave para coordinar y focalizar acciones de mejora en la cadena logística portuaria.	
<b>Resultados e Impacto</b>	Mejora de la Productividad y Eficiencia en la logística portuaria Fortalecimiento de Capacidades Internas de empresas beneficiadas Mejora en la Trazabilidad Logística Colaboración Sectorial Mejorada Impacto Territorial y Económico Transferencia de Conocimientos y Buenas Prácticas a INACAP	

Fuente: Dirección de Innovación y Emprendimiento, noviembre 2024.

#### Fábrica 4.0

Esta iniciativa instala un modelo de trabajo para el aprendizaje y la innovación, que permite a docentes y estudiantes trabajar en estrecha colaboración con empresas locales. Este proyecto tiene como propósito principal incentivar el espíritu innovador en docentes y estudiantes mediante su participación en desafíos industriales de alto impacto y relevancia. Para ello, se impulsa la creación de un modelo de trabajo interdisciplinario enfocado en la resolución de problemas reales, fomentando el desarrollo de componentes tecnológicos de bajo costo durante el desarrollo y

maduración de soluciones. Los proyectos del programa generan instancias para el uso y aplicación de tecnologías avanzadas, fortaleciendo el aprendizaje práctico y colaborativo de estudiantes, docentes y profesionales, promoviendo su capacidad para enfrentar retos en entornos dinámicos e innovadores.

Actualmente, el programa F4.0 está presente en 21 sedes y ha desarrollado más de 207 proyectos tecnológicos hasta 2024, con la participación de más de 100 empresas a nivel nacional. Los proyectos abordan problemas de áreas industriales como eficiencia energética, gestión de residuos, robótica industrial, transformación digital, entre otras.

El programa es financiado principalmente con recursos institucionales, y conforme las soluciones tecnológicas avanan en madurez, se incorporan fondos externos o específicos para su desarrollo y transferencia. Las participaciones de estudiantes, docentes y externos en las actividades de la Fábrica 4.0, en el periodo 2021-2024, se presentan en la Figura 85.

**Figura 85. Resultados de Fábrica 4.0, periodo 2021-2024**

Total Participaciones Estudiantes	Total Participaciones Docentes	Total Participaciones Externos	Total Proyectos
1.027	469	289	207

Fuente: SIR y Registro de proyectos de innovación DITE, octubre 2024.

La *Figura 86* presenta el caso de un proyecto seleccionado de Fábrica 4.0, que resalta su enfoque multidisciplinario y enfocado al desafío industrial. En el marco de un proyecto financiado por CORFO, equipos de docentes, estudiantes y profesionales de empresa desarrollaron un sistema para identificar mejillones en lotes de producción extraídos del mar en la zona de Chiloé.

**Figura 86. Proyecto destacado de Fábrica 4.0**

## SISTEMA DE DETECCIÓN DE SEMILLAS DE CHORITOS MEDIANTE INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA)

OE1, OE2, OE3 y OE4

## Sede Puerto Montt

Financiamiento CORFO Programa Retos de Innovación / Subproyecto IPCFT 2030 / Fondo de Aceleración de Innovación

<b>Contexto</b>	La región de Los Lagos en Chile es crucial para la industria mitilícola, produciendo más de 425,000 toneladas anuales de choritos ( <i>Mytilus chilensis</i> ), de las cuales se exportan alrededor de 92,000 toneladas, generando ingresos millonarios y miles de empleos. Sin embargo, la estimación manual de la cantidad y talla de las semillas de chorito es imprecisa e ineficiente, lo que afecta la gestión de la densidad de cultivo, crucial para el crecimiento y la calidad del producto final. Este desafío impacta tanto a productores como a compradores, comprometiendo la rentabilidad y sostenibilidad del sector. El proyecto busca mejorar la precisión de estas estimaciones mediante nuevas tecnologías, optimizando la producción y contribuyendo a la competitividad de la industria chilena en el mercado global.
<b>Objetivo</b>	Desarrollar e implementar una solución tecnológica innovadora, basada en visión por computador e IA, para mejorar la precisión en la estimación de la cantidad y talla de las semillas de chorito. Esta mejora permitirá aumentar la eficiencia en el proceso de producción, reducir los errores en el muestreo manual y garantizar una mayor rentabilidad y sostenibilidad en la industria mitilícola, contribuyendo al fortalecimiento de la competitividad del sector.
<b>Descripción</b>	Ante el desafío planteado por AmiChile, la agrupación de mitilicultores de Chile, se ha avanzado en desarrollar un sistema de identificación de semillas de choritos con la utilización de IA. El proyecto busca diferenciar la semilla de chorito chileno de otras especies como el "maltón" ( <i>Choromytilus chorus</i> ) para ver qué se va a sembrar y qué se va a cosechar. El proyecto ha sido financiado por distintas instancias continuando hoy su avance hacia resultados optimizados de identificación. Hoy se trabaja en la mejora del sistema incorporando a estudiantes de las áreas TIC y Administración de la sede Puerto Montt.
<b>Resultados e Impacto</b>	Tecnología validada a nivel semiindustrial Avance en la consolidación de prototipo de dispositivo y software Proyecto destacado del Programa IPCFT-2030 Espacio de trabajo para estudiantes desde la cual han derivado iniciativas propias y titulados incorporándose al equipo de desarrollo.

Fuente: Dirección de Innovación y Emprendimiento, noviembre 2024.

**Programa de aceleración**

Este programa nace en 2023, producto de la experiencia previa en la ejecución y las evaluaciones del proyecto institucional IPCFT-2030, en su fase IIIB y del Programa Fábrica 4.0, realizadas por la Dirección de Efectividad y Desarrollo Institucional. Está programa dirigido la Sede Central impulsa acciones estratégicas para facilitar el avance tecnológico de los proyectos, orientando y facilitando la transferencia de las soluciones generadas. Sus objetivos incluyen la identificación de proyectos y tecnologías desarrolladas institucionalmente, evaluando su potencial de transferencia mediante un proceso sistemático de levantamiento de proyectos y resultados. Incluye, además, el apoyo integral en etapas avanzadas de desarrollo experimental, mediante financiamiento, capacitación y herramientas de gestión de propiedad intelectual.

El resguardo y gestión de la Propiedad Intelectual asociada a los proyectos constituye un proceso adyacente a la aceleración. En la actualidad el CFT INACAP está realizando un análisis de viabilidad de protección para proyectos del Programa de Aceleración y de otros programas complementarios. En instancias previas asociadas al proyecto IPCFT-2030 se llevó adelante la presentación de la solicitud de patente de invención Nº 202302957, ante INAPI de "Proceso de flotación para la recuperación de cobre desde un mineral de sulfuro de cobre". Si bien la titularidad corresponde al Instituto Profesional INACAP, los docentes líderes cuentan con amplia trayectoria en el CFT, donde hoy se desempeñan, involucrando en su actividad formativa a grupos de estudiantes que han participado en distintas fases del proceso de Investigación Aplicada, Desarrollo Experimental y Aceleración hacia la Transferencia Tecnológica.

Los resultados esperados incluyen avances significativos en las etapas del proceso de innovación, reflejados en niveles de madurez tecnológica más avanzados. Además, se busca consolidar la gestión

del portafolio tecnológico del CFT INACAP, compuesto por proyectos y tecnologías en desarrollo con alto potencial de transferencia. La transferencia de resultados a entidades externas es una meta clave y su éxito se medirá por la maduración de los procesos y el retorno económico generado. Asimismo, el programa evalúa su impacto en términos de cobertura, considerando la participación de docentes, estudiantes y sedes. Las participaciones de estudiantes, docentes y externos en las actividades del Programa de Aceleración, entre 2023 y 2024, se presentan en la *Tabla 83*.

**Tabla 83. Resultados obtenidos en Programa de Aceleración, periodo 2023-2024**

Total Estudiantes	Total Docentes	Total Empresas Participantes	Total Proyectos
23	63	34	30

Fuente: Registro de Proyectos de innovación, DITE, octubre 2024.

La *Figura 87* presenta el caso de un proyecto relevante del Programa de Aceleración. En el marco de un proyecto financiado por la empresa Legrand, equipos de docentes, estudiantes y profesionales de empresa desarrollaron una propuesta para el cambio de embalajes en plástico de un solo uso por una alternativa eco-amigable, en el caso de una línea de productos de Legrand-Bticino.

**Figura 87. Proyecto destacado del Programa de Aceleración**

<b>BIOPACKAGING LEGRAND BTICINO</b> Sedes Apoquindo y Santiago Sur Financiamiento mediante contrato de innovación con Legrand Fábrica 4.0 Fondo de Aceleración de Innovación (escalamiento de metodología)	OE1, OE2, OE3 y OE4
<b>Contexto</b>  Legrand, como parte de su compromiso con la sostenibilidad y la reducción de su huella ambiental, ha identificado la necesidad de cambiar el embalaje plástico de sus productos Bticino por soluciones más ecológicas, como el biopackaging. Este cambio responde tanto a la creciente demanda de los consumidores por productos más responsables con el medio ambiente como a la necesidad de la empresa de cumplir con las normativas ambientales cada vez más estrictas. El biopackaging, fabricado a partir de materiales biodegradables o reciclables, contribuye a la reducción de residuos plásticos, favorece la economía circular y refuerza la imagen de Legrand como líder en innovación sostenible dentro del sector eléctrico.	
<b>Objetivo</b>  El objetivo del proyecto es transformar el proceso de embalaje de los productos Bticino de Legrand, de la línea MAtix GO, sustituyendo los materiales plásticos convencionales por biopackaging sostenible, con el fin de reducir el impacto ambiental de la empresa, minimizar la generación de residuos plásticos y cumplir con las normativas medioambientales globales. Esta iniciativa busca mejorar la sostenibilidad de la cadena de suministro, optimizar el ciclo de vida de los productos y fortalecer la imagen corporativa de Legrand como un referente en innovación ecológica en la industria eléctrica.	
<b>Descripción</b>  Este proyecto establece la colaboración entre Legrand, docentes de Fábrica 4.0 de las Sedes Apoquindo y Santiago Sur, y estudiantes, quienes, mediante una metodología de análisis de requerimientos, desarrollan una solución innovadora, validada a nivel internacional e implementada industrialmente, gracias al acuerdo entre los actores clave del sector académico y empresarial, así como a la obtención de un instrumento de financiamiento a través de un contrato de innovación. El proyecto contempla un modelo de comunicación para garantizar la difusión efectiva de los avances y resultados del proyecto, tanto dentro como fuera de la organización, promoviendo las ventajas del modelo de embalaje y su consistencia con las nuevas políticas y características de productos de Bticino.	
<b>Resultados e Impacto</b>  Validación internacional de la solución Implementación industrial exitosa Impacto en la imagen corporativa y percepción del mercado Transferencia de la solución a Legrand Bticino Hoy el prototipo generado por INACAP fue industrializado y es utilizado en el retail a lo largo de todo Chile mencionando la colaboración conjunta.	

Fuente: Dirección de Innovación y Emprendimiento, noviembre 2024.

## Emprendimiento

La institución ha implementado programas clave como la Red Crea Empresas INACAP y su participación amplia en los Centros de Desarrollo de Negocios (CDN) de SERCOTEC. La Red Crea Empresas ofrece espacios colaborativos y formación integral para emprender, conectando a estudiantes, docentes y la comunidad en general para crear nuevas empresas y fortalecer proyectos empresariales. Por otro lado, los CDN, gestionados por la institución en colaboración con SERCOTEC, apoyan a las micro y pequeñas empresas (Mypes), prestándoles asesoría, capacitación y herramientas tecnológicas para mejorar su competitividad y sostenibilidad. Ambas iniciativas se complementan para promover la innovación, aumentar la productividad y generar empleo, contribuyendo al fortalecimiento del ecosistema emprendedor del país.

### Red Crea Empresas

La Red INACAP Crea Empresas es un programa creado en 2023 que incluye 22 espacios de trabajo colaborativos, abiertos a la comunidad, que fomentan el emprendimiento y la creación de empresas. Estos espacios conectan a estudiantes, docentes y emprendedores (estudiantes, titulados y personas de la comunidad), ofreciendo formación, mentorías, acceso a redes de contactos y oportunidades para implementar proyectos de emprendimiento y fortalecer el logro del sello institucional en los estudiantes (*Tabla 84*). Entre 2023 y 2024 aumento el número de sedes en que se implementa el programa Crea Empresas alcanzando 22 en 2024. Los datos 2024 reflejan el registro hasta octubre por lo que se espera que las cifras aumenten al cumplirse la planificación de las sedes para el 2024.

**Tabla 84. Indicadores y resultados del programa Crea Empresas**

	2023	2024	Total
Sedes implementadas	16	22	22
Programas de mentorías ejecutados	542	204	746
Actividades	307	151	458

Fuente: SIR y Registro Crea Empresas, octubre 2024

Las participaciones de estudiantes, docentes y externos en las actividades de la Red Crea Empresas, en 2023 y 2024 se presentan en la *Tabla 85*.

**Tabla 85. Participaciones en Red Crea Empresas, periodo 2023-2024**

Total Participaciones Estudiantes	Total Participaciones Docentes	Total Participaciones Externos	Total Empresas Creadas
2.402	1.129	7.251	189

Fuente: SIR, octubre 2024.

Como se observa en la *Tabla 85*, en poco más de un año de implementación, el programa Crea Empresas permitió la formalización de 189 empresas nuevas y el nivel de participación de los distintos usuarios supera los 22.200. En 2024 (a octubre) se registra una participación de 2.402 estudiantes del CFT INACAP. Dado el impacto alcanzado con este programa y las cifras de informalidad que oscilan en torno al 30% a nivel nacional, la institución asumió el compromiso de ampliar el alcance de Crea Empresas, proyectando la incorporación de nuevas sedes a la red y de un ambiente online para amplificar el alcance del programa a todas las personas interesadas

independientemente de su ubicación geográfica. De esta forma, Crea Empresas no solo fomentará la creación de nuevas empresas, sino que también las acompañará en su crecimiento y expansión.

### **Centros de Negocios SERCOTEC**

SERCOTEC apoya a las Mypes, a través de los Centros de Negocios SERCOTEC (CNS). La institución es el operador de CNS con mayor cobertura nacional, trabajando en conjunto con la comunidad educativa y las empresas para impulsar su sostenibilidad y crecimiento. La institución opera diez CNS con el propósito de aportar al crecimiento de las micro y pequeñas empresas constituidas en el país, para contribuir al aumento de la productividad, la sostenibilidad de las empresas y empleabilidad. La Red de CNS se focaliza en el aumento de ventas de las empresas atendidas y en la generación de empleo. Por ello, se complementa con la Red Crea Empresas que se focaliza en el emprendedor que está desarrollando y formalizando su empresa.

Los CNS ofrecen asesoría gratuita, capacitación y asistencia técnica para mejorar ventas, gestión y sostenibilidad de las Mypes. En 2023, los CNS atendieron a 5.100 empresas, generando 543 nuevos empleos y un aumento de MM\$13.868 en ventas. Además, 511 estudiantes y 285 docentes del CFT INACAP participaron en proyectos de innovación colaborativa, fortaleciendo la relación entre emprendedores y la comunidad educativa.

El número total de participaciones de estudiantes, docentes y externos en las actividades del CDN en 2023 y 2024 se presentan en la *Tabla 86*. Como se observa, el número de participaciones de actores externos alcanzó casi a 5.000, con 510 participaciones de estudiantes y 285 de docentes.

**Tabla 86. Participaciones en CDN, periodo 2023-2024**

Total Participaciones Estudiantes	Total Participaciones Docentes	Total Participaciones Externos
511	285	4.968

Fuente: Dirección de Innovación, Transferencia Tecnológica y Emprendimiento, octubre 2024.

### **Levantamiento, generación y difusión de conocimiento**

Entre las responsabilidades del CFT INACAP está crear, preservar y transmitir conocimiento. Por ello, se promueve la ejecución de análisis, estudios e investigaciones para abordar problemáticas o desafíos del ámbito educativo interno y externo. En este ámbito, se busca generar un aporte significativo a la divulgación del resultado de estas iniciativas como bien público. Estas acciones incluyen el levantamiento de información externa tales como tendencias, necesidades del mercado laboral y oportunidades, e interna, como información y evaluación de programas e iniciativas, generando y divulgando conocimiento.

Impacta INACAP es una iniciativa impulsada desde 2023 para, entre otros propósitos, potenciar la divulgación del quehacer institucional. Esta unidad está constituida por diversas direcciones institucionales cuyo objetivo es generar y difundir conocimiento respecto del quehacer institucional y aportar al diseño de políticas públicas basadas en evidencias. Algunos de los estudios ejecutados por Impacta INACAP para fortalecer las políticas públicas en el ámbito de educación superior se presentan en la *Figura 88*. El primer estudio enfatiza cómo la ESTP promueve una movilidad socioeconómica más rápida y efectiva en comparación con la educación universitaria, beneficiando significativamente a los titulados del CFT INACAP. El segundo análisis revela que las instituciones TP como el CFT INACAP ofrecen retornos económicos más inmediatos y notables a sus titulados frente

a la educación universitaria, evidenciando su eficacia en términos de empleabilidad y beneficios económicos a corto plazo. El tercer estudio examina los desafíos del financiamiento público bajo la política de gratuidad, indicando cómo afecta a instituciones como el CFT INACAP y sugiere recomendaciones para un sistema de financiamiento más sostenible. En conjunto, estos estudios proporcionan datos clave para la formulación de políticas que fortalecen la ESTP, resaltando la contribución del CFT INACAP en este sector. En los años siguientes, está planificado continuar fortaleciendo el plan de trabajo de Impacta INACAP. Los tres estudios presentados son relevantes para la ESTP, y destacan el impacto de estas investigaciones en las políticas públicas y el rol del CFT INACAP.

**Figura 88. Estudios desarrollados por Impacta INACAP**

1º ESTUDIO "Movilidad Social: Aportes desde la Educación Superior Técnico Profesional" (2023)	2º ESTUDIO "Beneficio Económico de la Educación Superior Técnico Profesional respecto a la Universitaria" (2023)	3º ESTUDIO "Financiamiento público de la Educación Superior en Chile: tendencias, prioridades y desafíos" (2024)
<p>Analiza el aporte del Subsistema Técnico-Profesional (TP) en la promoción de la movilidad social ascendente, tanto socioeconómica como educativa. Se concluye que la Educación Superior Técnico Profesional (ESTP) impulsa mayor movilidad educativa que la universitaria y mejora rápidamente las condiciones socioeconómicas de las personas. Una alta proporción de titulados de INACAP mejora su nivel socioeconómico tras su paso por la institución.</p>	<p>Estima el beneficio económico de la educación superior en Chile frente a ingresar al mercado laboral tras la educación secundaria, diferenciando por tipo de institución (técnico-profesional y universitaria). Concluye que estudiar en instituciones técnico-profesionales genera un retorno económico más rápido, mientras que las universidades brindan mayores beneficios solo después de 20 años desde el egreso. Destaca que, a pesar de la mayor rentabilidad de las instituciones técnico-profesionales frente a las universidades menos selectivas, estas reciben significativamente menos recursos públicos a través de la política de gratuidad.</p>	<p>Examina la evolución del financiamiento público de la Educación Superior chilena, con énfasis en la política de gratuidad y sus desafíos financieros. A través de datos descriptivos y simulaciones, se muestra que la política de gratuidad ha incrementado significativamente el gasto público, financiado en parte por la reducción de otras partidas presupuestarias. La incorporación de nuevas instituciones y un aumento de la cobertura al 60% generaría un incremento sustancial del gasto. Los resultados ofrecen recomendaciones para el desarrollo de un sistema de financiamiento más sostenible.</p>

Fuente: Impacta INACAP.

En el ámbito interno, la institución ha ejecutado diversos estudios de efectividad que se analizaron en la Dimensión III, varios de ellos han culminado en la elaboración de artículos que se han presentado en congresos nacionales e internacionales y publicado en revistas del ámbito educacional. Es destacable la capacidad para evaluar programas e iniciativas, generando conocimiento clave que impulsa mejoras institucionales y políticas públicas. Su participación en 13 eventos académicos relevantes, como el XIV Congreso Internacional de Educación Superior en Cuba y el Summit UC en Chile, evidencia un compromiso con la difusión de conocimiento y el desarrollo de iniciativas replicables de alto impacto en educación superior.

En el Anexo 47 se da cuenta de un conjunto detallado de estudios y acciones de divulgación realizados por la institución, tales como publicaciones y presentaciones en congresos y seminarios. Estas investigaciones, se circunscriben en el ámbito de las ciencias sociales, educación y políticas públicas, generando conocimiento relevante tanto para el quehacer institucional, como también, para fortalecer el liderazgo que CFT INACAP ejerce en la agenda de políticas públicas para la formación técnico-profesional.

#### Proyectos financiados con fuentes externas de recursos

La obtención de financiamiento externo ha sido fundamental para impulsar la innovación en la institución, sirviendo tanto como recurso crucial para la implementación de proyectos como el

reconocimiento de las capacidades institucionales. Este éxito se apoya en el trabajo del Comité de Evaluación de Proyectos, que analiza, evalúa y dirige las postulaciones a financiamiento externo para asegurar su alineación estratégica y la calidad de las propuestas.

La *Tabla 87* presenta el número de proyectos y montos adjudicados por el CFT INACAP o que lo han beneficiado con financiamiento externo. Los proyectos que abordan el desarrollo experimental y la transferencia tecnológica requieren demostrar avances en madurez tecnológica (al menos TRL 3) según los criterios de financiamiento público. Esta necesidad ha guiado la estrategia institucional hacia una preparación meticulosa de propuestas tanto en las sedes como en la Sede Central, permitiendo el encadenamiento de fondos para progresar en fases sucesivas de los proyectos. Este enfoque también ha sido clave para integrar equipos interdisciplinarios, incluyendo estudiantes, en iniciativas de alta calidad que fomentan la participación y el aprendizaje práctico.

En el ámbito del emprendimiento, los CNS han tenido un rol destacado, representando un espacio clave para fortalecer la presencia institucional en el territorio, generar oportunidades de aprendizaje y fomentar la vinculación con el medio. Su contribución ha sido fundamental para consolidar el ecosistema de innovación y emprendimiento, como se detalló anteriormente.

**Tabla 87. Monto anual de financiamiento con fuentes Externa por procesos de innovación**

	Proyectos	2020	2021	2022	2023	2024
Difusión Tecnológica	5			\$ 210.000.000		\$55.265.600
Emprendimiento	12	\$1.431.256.631	\$2.148.189.251	\$3.333.823.401	\$833.653.685	\$1.415.549.402
Formación y Desarrollo de Capacidades I+E	9	\$260.725.000	\$70.500.000	\$80.000.000	\$149.850.000	\$30.000.000
Investigación Aplicada y Desarrollo Experimental	8	\$2.542.000	\$66.742.447	\$530.000.000	\$37.023.000	
Transferencia Tecnológica	5			\$56.350.000	\$75.000.000	\$70.746.500
<b>Total general</b>	<b>39</b>	<b>\$1.694.523.631</b>	<b>\$2.285.431.698</b>	<b>\$4.210.173.401</b>	<b>\$1.095.526.685</b>	<b>\$1.571.561.502</b>

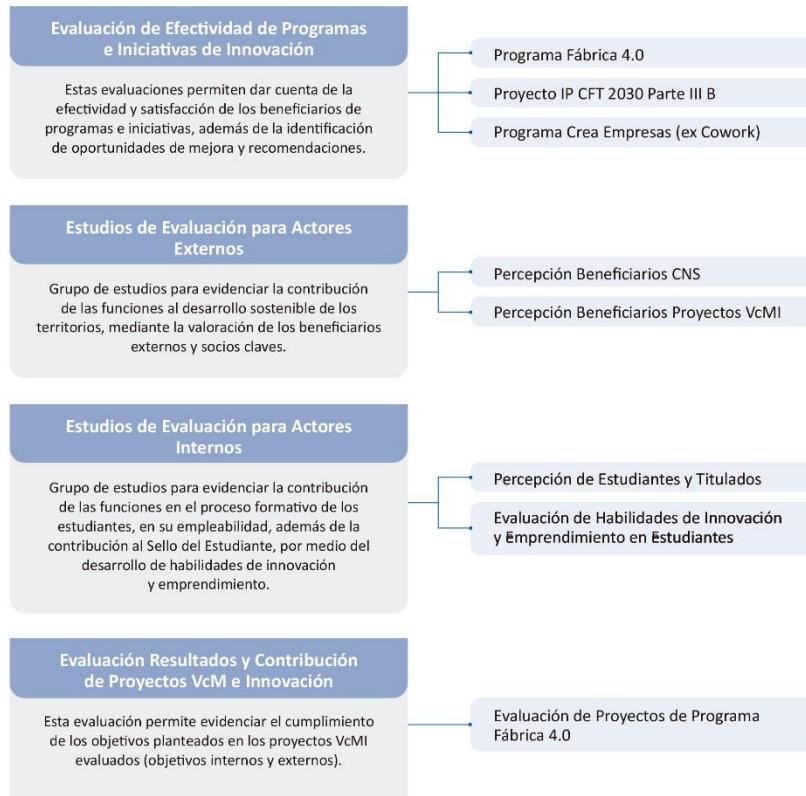
Fuente: Dirección de Control y Gestión de Proyectos, octubre 2024.

En el *Anexo 47* también se presentan fichas adicionales de proyectos destacados, que responden a diversas fuentes de financiamiento.

### Contribución

La contribución de la función de innovación se mide tanto por su impacto interno como externo. Esta evaluación se realiza mediante el Sistema de Evaluación para la Vinculación con el Medio y la Innovación, que opera en tres etapas y utiliza instrumentos específicos diseñados para asegurar la pertinencia de las acciones, facilitar la toma de decisiones estratégicas y medir la contribución de los programas. Además, las evaluaciones de efectividad institucional proporcionan información valiosa sobre la satisfacción de los beneficiarios, lo que permite identificar áreas de mejora y ajustar cada programa de manera continua.

La *Figura 89* presenta los instrumentos de evaluación utilizados actualmente y las instancias de evaluación recientes. Las mediciones y análisis de contribución descritos se organizan en dos ejes: 1) la contribución externa que mide la contribución o el impacto de la innovación en el desarrollo territorial y empresarial; 2) la contribución interna que se centra en las acciones de fortalecimiento del Modelo Educativo, particularmente en el desarrollo de habilidades de innovación en estudiantes y docentes. Otras mediciones de contribución se presentan y analizan en una sección posterior.

**Figura 89. Tipos de instrumentos y programas evaluados**

Fuente: Elaboración propia, datos Dirección de Control y Gestión de Proyectos

Entre 2021 y 2023, INACAP ha logrado una importante contribución tanto en el ámbito externo como interno. Programas como Fábrica 4.0 han tenido un impacto directo en el desarrollo y la transformación tecnológica de empresas, promoviendo la creación de nuevas soluciones y el fortalecimiento de la productividad del sector industrial. Estos proyectos han sido evaluados positivamente por los beneficiarios externos, quienes destacan la implementación de soluciones a bajo costo y el acompañamiento académico recibido. Además, la institución ha logrado un crecimiento sostenido en ingresos por financiamiento externo, contratos de innovación y licenciamiento, lo que evidencia el reconocimiento a su capacidad para generar valor y fomentar el desarrollo territorial y empresarial.

Internamente, la función de innovación ha fortalecido el Modelo Educativo, contribuyendo al desarrollo de competencias clave en los estudiantes, especialmente en áreas de emprendimiento e innovación. Los proyectos de vinculación, como Fábrica 4.0 e IP CFT 2030, han mejorado las competencias técnicas y transversales de los estudiantes, favoreciendo su empleabilidad y preparación para el mercado laboral. Los docentes, por su parte, han Enriquecido su práctica pedagógica al participar en iniciativas que les permiten actualizar sus conocimientos y aplicar tecnologías emergentes, lo que a su vez impacta positivamente en la calidad de las asignaturas, talleres y laboratorios que imparten. Las evaluaciones realizadas a nivel institucional resaltan la satisfacción tanto de estudiantes como de docentes y beneficiarios externos, subrayando la necesidad de continuar fortaleciendo la colaboración entre todos los actores para maximizar los resultados.

**Contribución Externa (Desarrollo Sostenible)**

La contribución externa está estrechamente vinculada con el primer objetivo de la Estrategia de Innovación 2024-2030, enfocado en la generación de valor para los actores externos (sector productivo y sociedad). Esta contribución se evalúa mediante indicadores como la transferencia de soluciones, la creación y crecimiento de empresas, la difusión de conocimiento (publicaciones e iniciativas sistemáticas), la percepción de los beneficiarios externos y los ingresos económicos (financiamiento externo, contratos de innovación y licencias), los cuales reflejan la confianza de los actores externos en el valor generado por las acciones de innovación desarrolladas con el CFT INACAP.

**Percepción de Beneficiarios de Programa Fábrica 4.0**

El programa Fábrica 4.0 se reconoce como un marco de trabajo clave para el desarrollo tecnológico de las empresas, proporcionando soluciones innovadoras que abordan las necesidades específicas del sector industrial. La evaluación de efectividad de Fábrica 4.0, realizada entre 2023 y 2024 por la Dirección de Efectividad y Desarrollo Institucional, resalta la percepción positiva de las empresas beneficiarias, que valoran principalmente tres aspectos del programa: i) la oferta de soluciones y consultorías de bajo costo orientadas a mejorar procesos y productividad; ii) la colaboración con la institución en el desarrollo de proyectos, asesorías técnicas y la creación de redes de trabajo; y iii) la identificación de talento por medio de prácticas laborales y oportunidades de empleo directo.

Las empresas destacan el respaldo académico provisto por la institución, el acceso a laboratorios especializados y espacios dedicados a la innovación, así como el apoyo de docentes y estudiantes especializados. Estos recursos facilitan la implementación de soluciones tecnológicas adaptadas a sus necesidades, mejorando la productividad y superando barreras de acceso a nuevas tecnologías. Además, los beneficiarios valoran el impacto positivo del intercambio de ideas con la industria local y la posibilidad de postular conjuntamente a fondos de innovación para abordar los desafíos específicos del sector.

**Percepción de beneficiarios de programas e iniciativas de emprendimiento**

La encuesta de Percepción de Beneficiarios Externos, realizada por la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio e Innovación (2024), revela una percepción altamente positiva de la participación en programas o iniciativas de emprendimiento, con una aprobación promedio superior al 80% en los distintos ítems evaluados. Destacan la adquisición de nuevos conocimientos (88%), el cumplimiento del apoyo planificado (87%), la contribución al desarrollo de capacidades de innovación y emprendimiento (82%), y la ayuda en la resolución de necesidades o problemas específicos (84%). La mayoría de los beneficiarios encuestados pertenecen al programa Red Crea Empresas.

Además, el estudio de Evaluación de Efectividad de Red Crea Empresas, llevado a cabo por la Dirección de Efectividad y Desarrollo Institucional (2024), refleja una valoración positiva por parte de los usuarios, particularmente en aspectos como el acceso a un espacio físico adecuado y a servicios como mentorías, formación y generación de redes, que facilitan el desarrollo de sus proyectos. Resalta que un 85% de los usuarios aprecian positivamente el espacio Cowork de Crea Empresas, abierto a la comunidad, un 79% lo recomendaría a otros emprendedores, y un 74% reportó un impacto positivo en el desarrollo de sus emprendimientos. La gratuidad en el acceso a estos servicios es valorada especialmente.

**Percepción de beneficiarios Centros de Negocios SERCOTEC (CNS)**

La percepción general de los participantes sobre el apoyo institucional es ampliamente positiva, con énfasis en la adquisición de nuevos conocimientos y la aplicabilidad de éstos en sus negocios. Según el estudio de percepción, la mayoría de los beneficiarios son mujeres (58%), y la mitad de ellos se identifica como emprendedores, motivados principalmente por mejorar sus negocios y adquirir nuevos conocimientos. En 2024, el 83% de los entrevistados afirmó que su negocio o emprendimiento mejoró gracias a la participación en los programas de los CNS. Los tipos más comunes de apoyo incluyen asesorías (69%) y capacitaciones (49%). Al comparar estos resultados con mediciones anteriores (2022 y 2023), se observa una estabilidad en los niveles de satisfacción y acuerdo respecto al apoyo proporcionado, demostrando la efectividad y consistencia del servicio prestado.

**Evolución ingresos económicos (financiamiento externo, contratos de innovación, entre otros)**

El ingreso por financiamiento externo, contratos de innovación u otros es el indicador primario para evaluar el cumplimiento del OE1, ya que representa el reconocimiento a la capacidad institucional de generar valor. Tomando como base 100 el promedio de financiamiento de 2022-2023, se proyecta un crecimiento del 16% para 2025 y de 3,5 veces para 2030. Este enfoque permite financiar iniciativas de alta calidad y avanzar en etapas sucesivas de proyectos tecnológicos, de desarrollo de capacidades, y creación y crecimiento de empresas. Un detalle de la evolución de ingresos por proyectos financiados externamente se presentó previamente en este criterio.

**Contribución interna (Modelo Educativo)**

La contribución interna de la función de innovación se vincula con el desarrollo y fortalecimiento de competencias, habilidades y actitudes en los estudiantes, el desarrollo de capacidades docentes y la promoción de una cultura institucional de innovación (OE2, OE3 y OE4). Estos avances son medidos mediante indicadores, como el Índice de Habilidades de Innovación del estudiante, Índice de las habilidades de innovación del docente y el Índice de Cultura de Innovación, cuyas líneas base están en desarrollo y se implementarán plenamente desde 2025, además de la evaluación de percepción de estudiantes, docentes y administrativos de los programas e iniciativas institucionales y otros indicadores.

**Contribución desarrollo de competencias de innovación y emprendimiento del estudiante**

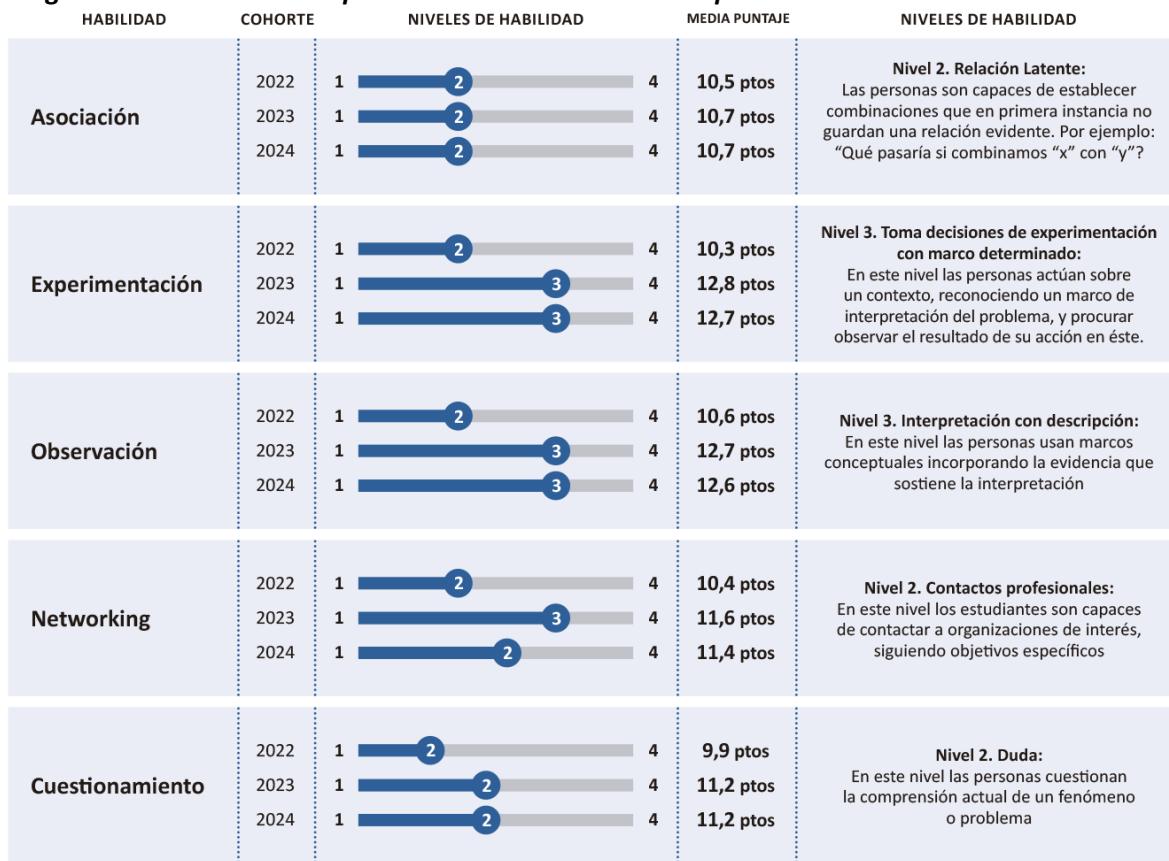
Para evidenciar la contribución de la innovación al Sello del Estudiante (sello i+e), la institución avanzó en definir y evidenciar el logro de un conjunto de habilidades reconocidas como clave para innovar. En 2022, en un trabajo colaborativo entre la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio e Innovación (VVcMI) y la Vicerrectoría Académica (VRA), se definió un marco conceptual que identifica estas habilidades. Este esfuerzo dio lugar al primer Estudio de Habilidades para la Innovación en Estudiantes de INACAP, el cual consideró una prueba situacional diseñada para evaluar el nivel de desarrollo de las habilidades en los estudiantes, esperando llegar a medir su evolución en el tiempo. Desde 2023, los Estudiantes del CFT INACAP participan de la prueba en el marco de la asignatura Innovación y Emprendimiento (4º semestre), lo que ha permitido medir el estado de desarrollo de las habilidades. Para 2025, se espera que el instrumento de evaluación incluya también habilidades para el emprendimiento, aplicándose al inicio y al término de cada plan de estudio. Este cambio, permitirá identificar avances, brechas y oportunidades de mejora para fortalecer la formación y el sello i+e. El instrumento es una herramienta fundamental para evaluar el impacto de los programas e iniciativas de innovación en el desarrollo de estas habilidades.

**Figura 90. Marco de habilidades para la Innovación**

	OBSERVACIÓN	EXPERIMENTACIÓN	ASOCIACIÓN	CUESTIONAMIENTO	NETWORKING
DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA HABILIDAD	Habilidad para mirar algo o a alguien con mucha atención y detenimiento, para adquirir algún conocimiento sobre su comportamiento y/o características.	Habilidad para participar de la ejecución de una acción que interviene un sistema, con la finalidad de reconocer el resultado en el sistema afectado.	Habilidad de hacer conexiones disruptivas entre áreas de conocimiento, industrias e incluso geografías.	Habilidad de preguntarse por el sentido de las cosas, por qué son así, y si podrían ser de otra manera.	Habilidad para construir una relación entre diferentes áreas de conocimiento, mediante la interacción con personas con las que normalmente no interactuaríamos, con el objetivo de obtener beneficios.

Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, noviembre 2024

El análisis de los resultados obtenidos en las pruebas de 2022, 2023 y 2024 revela los siguientes hallazgos. En 2022, en una aplicación piloto, los estudiantes mostraron un nivel intermedio de desarrollo de las habilidades para innovar, ubicándose en el nivel 2 de una escala de cuatro niveles. En 2023 y 2024 la prueba se incorporó en la asignatura Innovación y Emprendimiento, y los estudiantes de último semestre del CFT INACAP obtuvieron mejores resultados en todas las habilidades respecto de la aplicación piloto y mantuvieron un nivel intermedio de logro (*Figura 91*). Es destacable que las habilidades de Observación y Experimentación alcanzaron el nivel 3 de 4 en ambas cohortes. La habilidad de networking mostró un avance positivo respecto al piloto.

**Figura 91. Caracterización por cohorte de las habilidades para la innovación de los estudiantes**

Fuente: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad, noviembre 2024

Un hallazgo preliminar importante es que los estudiantes que participan en las acciones de Innovación y VcM presentan un mayor nivel de desempeño en tres de las cinco habilidades (Observación, Experimentación y Asociación), así como en el puntaje total. Este análisis sugiere un efecto positivo de la participación de los estudiantes en los programas, iniciativas y actividades de Innovación y Vinculación con el Medio en el desarrollo de estas competencias.

### Percepción de estudiantes

La participación en el programa Fábrica 4.0, y en proyectos previos como IPCFT-2030 (que identificó proyectos con potencial de transferencia a la industria), aporta a la formación de los estudiantes, al proporcionar experiencias prácticas que fortalecen tanto sus competencias técnicas como habilidades transversales, preparándolos para el mercado laboral. A continuación, se presentan las principales percepciones de los estudiantes respecto de estas iniciativas:

#### Fábrica 4.0 e IPCFT-2030

Con el fin de evaluar los resultados del programa Fábrica 4.0 y del programa IPCFT-2030, se condujeron estudios que finalizaron en tres informes: el Informe de Evaluación Formativa: Fábrica 4.0 (DEDI, 2024), el Informe Ejecutivo sobre la Evaluación de Mecanismos Institucionales para la Gestión de la Innovación (IP-CFT 2030, DEDI, 2023) y la Evaluación de Resultados y Contribución de Proyectos de Vinculación con el Medio e Innovación: Programa Fábrica 4.0 (DVCMS, 2024). Los estudiantes destacan que el aprendizaje práctico, enfrentando desafíos reales, es importante para

integrar conocimientos teóricos previos y desarrollar habilidades fundamentales para su ingreso al mercado laboral. Entre los principales beneficios de los proyectos asociados a la Fábrica 4.0, los estudiantes identifican:

- **Aplicación práctica de conocimientos teóricos:** utilizar lo aprendido en el aula para abordar problemas reales en entornos empresariales.
- **Redes de contacto:** los proyectos vinculados con la Fábrica 4.0 promueven interacciones valiosas entre estudiantes, docentes y profesionales, ampliando las redes de networking.
- **Desarrollo de competencias específicas y habilidades transversales:** las actividades fortalecen competencias claves como innovación, trabajo en equipo, comunicación efectiva y colaboración multidisciplinaria.
- **Compromiso con la carrera:** la experiencia práctica aumenta la motivación y satisfacción de los estudiantes con su elección profesional, al ver sus conocimientos aplicados directamente.
- **Acompañamiento docente:** los estudiantes valoran el soporte técnico y cercano de los docentes, facilitando la superación de desafíos tecnológicos.
- **Oportunidades de prácticas profesionales y contratación:** los proyectos ofrecen caminos directos a experiencias laborales relevantes y posibles empleos.

Además, los estudiantes que participaron en proyectos de madurez tecnológica alta, es decir, de mayor penetración en la industria y desarrollo avanzado, reportaron un impacto más significativo en su aprendizaje, diferenciándolos y acelerando la adquisición de competencias esenciales para su desempeño profesional.

### Empleabilidad de titulados emprendedores

A partir de los resultados del Estudio de Seguimiento de Titulados 2023, se concluye que el 11% de los titulados optan por el emprendimiento como forma de autoempleo, con un 26% de estos actuando como empleadores. Aunque esta cifra es ligeramente menor al 27% de 2022, es notable que estos emprendedores empleadores reportan un ingreso promedio que es un 29% superior al de otros titulados. Los detalles del Estudio de Seguimiento de Titulados se expusieron y analizaron en el Criterio 4 de la Dimensión I.

Estos hallazgos resaltan la relevancia de fomentar el emprendimiento sostenible entre estudiantes y titulados, particularmente aquellos que generan empleo, aun cuando puedan existir fluctuaciones por cambios asociados a los ciclos económicos. En este sentido el CFT INACAP continuará fomentando el emprendimiento, la creación y el crecimiento de empresas, de manera de incrementar la proporción de titulados que se convierten en emprendedores empleadores.

### Contribución al desarrollo de capacidades docentes en innovación y emprendimiento

Los docentes manifiestan un impacto positivo significativo en su desarrollo profesional mediante su participación en cuatro programas claves:

- **Piloto Aprendizaje Integrado al Sector Productivo y de Servicios (API):** este programa es valorado por su enfoque en la integración del aprendizaje con desafíos reales del sector laboral, mejorando la aplicación práctica de teorías y el desarrollo de competencias demandadas por el mercado. La estandarización del API también ha potenciado las habilidades de gestión y coordinación de los docentes con empresas, enriqueciendo su perfil profesional.
- **Fábrica 4.0:** percibido como un modelo innovador, Fábrica 4.0 ha proporcionado a los docentes herramientas prácticas para enfrentar desafíos industriales actuales. La colaboración

multidisciplinaria dentro del programa ha mejorado su capacidad de respuesta a problemas específicos del sector productivo y de servicios y ha actualizado sus conocimientos, alineándolos con las tendencias industriales.

- **Red Crea Empresas:** este espacio colaborativo ha mejorado la transferencia de conocimientos entre la academia y los emprendedores, ampliando la comprensión de los docentes sobre el ecosistema emprendedor y potenciando su desarrollo en competencias de innovación y fomento emprendedor.
- **IP-CFT 2030:** focalizado en la maduración de proyectos tecnológicos y la gestión de la transferencia tecnológica, este programa ha ofrecido a los docentes capacitaciones y acceso a recursos externos.

En conjunto, estos programas han fortalecido el desarrollo profesional de los docentes, mejorando su capacidad para gestionar proyectos reales, actualizar conocimientos técnicos y ganar experiencia en transferencia tecnológica e innovación. Asimismo, han fomentado su participación en ambientes colaborativos y multidisciplinarios, ampliando su conexión con el sector productivo y de servicios, además de enriquecer su práctica pedagógica y su impacto en la formación integral de los estudiantes.

Dada la contribución identificada en las experiencias de trabajo que producen la participación de docentes en proyectos de innovación, es esperable un impacto indirecto a través de la docencia sobre los estudiantes, transfiriendo conocimientos y experiencias actualizados y vinculados a las necesidades actuales del entorno productivo. Entre 2021 y 2023, un total de 78 docentes de CFT INACAP participaron en proyectos de innovación en colaboración con industrias regionales y nacionales (Fábrica 4.0), quienes han impactado mediante su docencia a 23.098 estudiantes. Esto da cuenta de un efecto multiplicador.

### Resultados retroalimentación de la innovación a la docencia y mejora continua

La retroalimentación a la docencia es un componente clave del Modelo de Innovación, basado en el análisis y evaluación continua de los programas e iniciativas. Este proceso fortalece la actualización de la oferta formativa y las capacidades docentes, además de fomentar una cultura de innovación. La integración de programas como Fábrica 4.0, la Red FAB, Red Crea Empresas y el Programa de Aceleración ha enriquecido el currículo mediante el desarrollo de recursos de aprendizaje y proyectos interdisciplinarios, fortaleciendo así el despliegue del Modelo Educativo.

Algunos hitos relevantes asociados a la retroalimentación a la docencia incluyen:

- **Estrategia de aprendizaje integrado al sector productivo y de servicios:** evaluaciones piloto resaltan su capacidad de integrar prácticas innovadoras con nuevas metodologías docentes, utilizando experiencias de proyectos como Fábrica 4.0.
- **Alineación curricular:** la Dirección de Innovación, Transferencia y Emprendimiento (DITE) retroalimenta el proceso de Definición y Diseño de Programas Formativos, entregando insumos y recomendaciones para ajustar perfiles profesionales, de egreso y asignaturas, mejorando la relevancia y calidad de la oferta formativa.
- **Adopción de tecnologías:** incorporación de nuevas tecnologías, como simuladores, para el diseño y desarrollo de recursos de aprendizaje innovadores.

El informe de Retroalimentación (2024) destaca el impacto de iniciativas en la colaboración industria-academia y la madurez tecnológica de proyectos, con recomendaciones para:

- Incorporar proyectos un nivel alto de madurez tecnológica como recursos didácticos que promueven un aprendizaje más completo.
- Promover la ejecución de proyectos interdisciplinarios alineados con las demandas empresariales y la naturaleza de las problemáticas reales.
- Fortalecer las capacidades docentes en gestión de proyectos y metodologías innovadoras.
- Ajustar la oferta formativa para integrar proyectos aplicados que respondan a desafíos reales de los territorios.

### Otras mediciones de contribución

Los resultados de la encuesta de autoevaluación de CFT INACAP revelaron que un 66% de los estudiantes valoran positivamente las dimensiones de innovación evaluadas, destacando la aplicación práctica de su formación en relación con el entorno laboral y comunitario. En forma similar, el 80,4% de los docentes consultados expresó una percepción favorable hacia las iniciativas de innovación, especialmente valorando la integración de estas actividades con el entorno laboral y la inclusión de la innovación como un componente clave del sello formativo institucional. En cuanto a los administrativos, el 84,7% reportó percepciones positivas respecto a la promoción de la innovación y la implementación de mecanismos para fomentarla entre los estudiantes.

### Reflexiones sobre resultados e impacto de la innovación

El CFT INACAP muestra avances significativos en los resultados y en su impacto interno y externo entre 2018 y 2024. Estos esfuerzos están respaldados por procesos y sistemas bien establecidos, como el Sistema de Evaluación de Vinculación con el Medio e Innovación, integrado al Sistema de Aseguramiento de la Gestión y Calidad. Este modelo y la organización interna, que reflejan una estrategia y un propósito institucional, ha mejorado la capacidad de monitoreo, evaluación y ajuste de los programas de innovación, resultando en un impacto positivo en el proceso formativo, las TFL y en el sector productivo y de servicios, destacándose iniciativas como Fábrica 4.0 y Crea Empresas, que han fomentado la transferencia tecnológica y el desarrollo empresarial. Internamente, la innovación ha generado mejoras en la oferta formativa y en las prácticas docentes.

Sin embargo, la institución enfrenta desafíos en la eficiencia del sistema de registro, para alcanzar una gestión más efectiva de los programas e iniciativas de innovación. Para mantener el impulso innovador y avanzar hacia un futuro sostenible, el CFT INACAP debe implementar un sistema integral de información que mejore el registro, seguimiento y análisis de las actividades de innovación. Esto facilitará una evaluación más precisa y oportuna del escalamiento de las iniciativas y del impacto de la función.

Además, es importante continuar promoviendo programas de desarrollo que respondan a los cambios tecnológicos, sociales, ambientales y de mercado, asegurando que estudiantes y colaboradores estén a la vanguardia del conocimiento y las prácticas innovadoras. La expansión de colaboraciones estratégicas con industrias y otros sectores fundamentales para resolver problemas o aprovechar oportunidades mediante la investigación aplicada enriquecerá la experiencia educativa y aumentará el impacto de las iniciativas de innovación. Otra oportunidad de mejora está relacionada con avanzar hacia un mayor nivel de cobertura de las programas e iniciativas de estudiantes, docentes y actores externos, ya sea públicos o privados, que participan o son beneficiados. Esta oportunidad de mejora está incluida en la estrategia 2024-2030.

Actualmente, las actividades de innovación son concretas y medibles y han tenido un impacto positivo tanto en el proceso formativo como en el sector productivo y de servicios, con un foco de

desarrollo pertinente a cada realidad territorial. La institución ha logrado avances considerables promoviendo activamente una cultura de innovación alineada con los desafíos del entorno. Actualmente, el CFT INACAP se encuentra en el nivel 2 del Criterio 16, lo que refleja una integración efectiva y una madurez en la implementación de su política de innovación, no obstante, para alcanzar el nivel 3 del Criterio el CFT INACAP estima necesario profundizar aún más en las actividades implementadas, de manera que los resultados obtenidos con estas actividades se empleen de manera aún más efectiva para orientar la mejora continua del quehacer institucional y potencien su impacto en el entorno.

El CFT INACAP está comprometido con la mejora continua de su quehacer, lo que, junto con la consolidación de la contribución y el impacto de sus políticas de innovación, le permitirá avanzar hacia el nivel 3 y reforzar su liderazgo en la ESTP en Chile. En una era de innovación constante en diversos ámbitos, avanzar hacia una mayor excelencia en esta materia es una responsabilidad ineludible.

### **Fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora**

Las fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora identificadas por el CFT INACAP se presentan a continuación:

Criterio	Resultados e Impacto
<b>Fortaleza</b>	<b>Los resultados de proyectos y programas</b> tales como Fábrica 4.0, Aprendizaje integrado al sector productivo y de servicios (API), Crea Empresas; y proyectos con financiamiento externo <b>potencian la mejora de los procesos formativos y facilitan la generación de nuevos proyectos con el entorno relevante.</b>
<b>Debilidad</b>	El sistema de registro actual es insuficiente para gestionar la <b>trazabilidad y el seguimiento de proyectos</b> de innovación, dificultando la recopilación de resultados e información clave para su evaluación a futuro. Esta limitación se acrecienta con los nuevos lineamientos institucionales que priorizan una orientación hacia la generación de valor.
<b>Oportunidad de mejora</b>	Profundizar en la <b>sistematización del análisis y evaluación integral de la contribución de los programas, iniciativas y entornos de innovación y emprendimiento</b> , para fortalecer la mejora continua, la <b>retroalimentación a la docencia</b> (recursos de aprendizaje, oferta formativa, práctica docente) y <b>los beneficios para el entorno.</b>
<b>Oportunidad de mejora</b>	Avanzar hacia un mayor <b>nivel de cobertura de los programas e iniciativas</b> de estudiantes, docentes y actores externos que participan o son beneficiados.

### **Posicionamiento del criterio evaluado**

Una vez analizados los antecedentes presentados en este criterio y los requisitos estipulados en los criterios y estándares de calidad de la CNA-Chile, la institución concluye que el Criterio 16 se posiciona en el nivel 2:

	X	
NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3

## 5. PLAN DE MEJORA CFT INACAP 2024

El diseño metodológico del proceso de evaluación interna del CFT INACAP, permitió realizar un análisis crítico y exhaustivo gracias a la amplia participación de la comunidad y al alto nivel de representatividad de todas las áreas de desempeño institucional, tanto a nivel central como en las sedes. Todo el levantamiento de información, realizado a través de encuestas y talleres de autoevaluación, constituyó la base para el trabajo de los subcomités de autoevaluación que, junto al análisis de indicadores, resultados e información cualitativa, posibilitó la identificación de fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora para todas las dimensiones en evaluación. Este enfoque proporcionó insumos con un alto nivel de cobertura y representatividad a nivel nacional, contribuyendo significativamente al trabajo de los subcomités y al posterior trabajo de los comités de autoevaluación en la co-construcción del Informe de Autoevaluación del CFT INACAP. Finalmente, el trabajo realizado fue analizado y retroalimentado en las sesiones de los Comités de Autoevaluación, quienes fueron los encargados de consolidar y validar la versión final del análisis crítico y de desarrollar los planes de mejora para cada una de las debilidades identificadas.

En síntesis, se identificó un total de seis debilidades en los siguientes criterios: acceso y progresión de los estudiantes (3), gobierno y estructura organizacional (6), gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión (9), gestión y resultados del aseguramiento interno de la calidad (10), vinculación con el medio (14) y resultados e impacto (16). Para cada debilidad, se desarrolló un plan de mejora que incluye: indicadores de desempeño, líneas de base, metas anuales, responsables de implementación, estrategias de comunicación institucional y los productos comprometidos para evidenciar los avances. Además, cada plan de mejora ha sido cuidadosamente alineado con los ejes estratégicos institucionales, asegurando que las acciones emprendidas estén en consonancia con los objetivos a largo plazo de la institución. En total, se implementarán 65 iniciativas distribuidas en un período de cinco años.

En cuanto al financiamiento requerido para la consecución de los planes de mejora planes, el CFT INACAP ha establecido un fondo presupuestario anual que se calcula en relación con la ejecución de los años anteriores, permitiendo una estimación realista y ajustada de los recursos asignados para cada iniciativa. Entre los años 2020 y 2024, el promedio anual de asignación de este fondo ha sido de \$1.000 millones de pesos, lo que proporciona una base presupuestaria significativa para planificar la implementación. Una vez aprobado el monto global, cada proyecto es revisado y asesorado por el Comité de Gestión de Proyectos, que define los recursos a nivel específico y asigna los fondos correspondientes. Este comité realiza un seguimiento de carácter mensual a la implementación de los planes de acción y la respectiva ejecución presupuestaria para garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos y el uso eficiente de los recursos.

Es importante señalar que el abordaje de las oportunidades de mejora debe planificarlo y ejecutarlo el área funcional responsable o líder.

## ID: CFT N°1 – CRITERIO 3

DIMENSIÓN I: DOCENCIA Y RESULTADOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN											CRITERIO 3: ACCESO Y PROGRESIÓN DE LOS ESTUDIANTES			
DEBILIDAD/ OPORTUNIDAD DE MEJORA: Las tasas de titulación oportuna del CFT INACAP muestran una evolución positiva producto de los programas e iniciativas implementadas, no obstante, estas aún no alcanzan los niveles esperados por la Institución y representan un desafío.											OBJETIVO: Articulación de los Comités de Progresión y Titulación de sedes con Ciclo Corto Mecanismo DeCalidad.			
EJE/PROYECTO ESTRATÉGICO: Organización y Cultura											RESPONSABLE DEL DISEÑO: Dirección General Académica / Dirección de Gestión de la Calidad			
Iniciativa o acciones de mejora	Indicador	Línea base	Metas				Plazos				Implementación		Productos	
Dirección General Académica														
Diseño de Plan de trabajo y diagnóstico de iniciativas para el logro de: I. Aceleración de titulación e inserción laboral y II. Ampliar reconocimiento de experiencia en sector productivo y de servicio en actividades curriculares y co/extracurriculares	Plan de trabajo de Progresión y Titulación Portafolio de iniciativas	Propuesta 2024	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	Dic 24	Ene 25	Director General Académico; Catalina Iglesias	Articulación con las áreas involucradas	Plan de trabajo Diagnóstico		
Implementación piloto de iniciativas para el logro de I. Aceleración de titulación e inserción laboral y II. Ampliar reconocimiento de experiencia en sector productivo y de servicio en actividades curriculares y co/extracurriculares	% de tasa de éxito de implementación de piloto	0 de 1	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	Mar 25	Jun 25	Director General Académico; Catalina Iglesias / Director de Vida Estudiantil; Álvaro Leiva / Director de VcM y Sostenibilidad; Miguel González	Comunicación con sedes	Reporte implementación piloto		
Presentación de plan de iniciativas con Comités de Progresión y Titulación y socialización de proceso con equipos académicos y alumnos	Documento con evaluación y ajustes al piloto	S/L	25%	100%	N/A	N/A	N/A	Jul 25	Ene 26	Director de Egresados, Prácticas y Empleabilidad; Sonia Zavando/ Director de Vida Estudiantil; Álvaro Leiva / Director de VcM y Sostenibilidad; Miguel González	Comunicación con las áreas involucradas	Documento de propuesta de ajustes		
Escalamiento en sedes de iniciativas	Nº de iniciativas incorporadas a la gestión de las sedes para el logro de: I. Aceleración de titulación e inserción laboral y II. Ampliar reconocimiento de experiencia en sector productivo y de servicio en actividades curriculares y co/extracurriculares	S/L	N/A	50%	100%	N/A	N/A	Mar 26	Ene 27	Director de Egresados, Prácticas y Empleabilidad; Sonia Zavando/ Director de Vida Estudiantil; Álvaro Leiva / Director de VcM y Sostenibilidad; Miguel González	Comunicación con sedes	Reporte de cumplimiento por sede		
Evaluación y ajustes al plan de trabajo en función del impacto de iniciativas para el logro de: I. Aceleración de titulación e inserción laboral y II. Ampliar reconocimiento de experiencia en sector productivo y de servicio en actividades curriculares y co/extracurriculares	% de alumnos al día en sus prácticas % avance curricular	S/L	100%	100%	100%	100%	100%	Ene 25	Dic 29	Director de Docencia y Aprendizaje; Marcela Gallardo / Director de Efectividad y Desarrollo Institucional; Carolina Barrientos	Articulación con las áreas involucradas	Reporte de evaluación anual		
Ajustes a reglamento de prácticas	Reglamento actualizado	S/L	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	Ene 25	Feb 25	Director de Egresados, Prácticas y Empleabilidad; Sonia Zavando / Director de Registros Académicos; Sandra Sereño	N/A	Reglamento actualizado		

## ID: CFT N°1 – CRITERIO 3 (continuación)

Iniciativa o acciones de mejora	Indicador	Línea base	Metas				Plazos			Implementación		Productos
			2025	2026	2027	2028	2029	Inicio	Fin	Responsable Ejecución	Gestión comunicación	
<b>Dirección de Gestión de la Calidad</b>												
Piloto ciclo corto e informe de mejora	% de tasa de éxito de implementación de piloto	S/L	100%	N/A	N/A	N/A	Dic 24	Abr 25		Directora de Gestión de Calidad; Daniela March	Articulación con las áreas involucradas	Reporte implementación piloto
Desarrollo una plataforma de Registro y Gestión de ciclo de corto	% implementación	S/L	80%	20%	N/A	N/A	Mar 25	Jun 26		Directora de Gestión de Calidad; Daniela March	N/A	Plataforma en operación
Integración y calibración de resultados de ciclo corto con Comités Progresión y Titulación	Documento con directrices de mejora	S/L	100%	N/A	N/A	N/A	May 25	Ago 25		Directora de Gestión de Calidad; Daniela March	Articulación con las áreas involucradas	Documento con directrices de mejora
Implementación de piloto de integración: 1 por macrozona	% de implementación de piloto	0 de 4	50%	100%	N/A	N/A	Sep 25	Feb 26		Directora de Gestión de Calidad; Daniela March	Comunicación con sedes	Reporte integrado de implementación de pilotos por macrozona
Documentación del proceso y socialización de metodología de ciclo corto	Informe de resultados de proceso	S/L	50%	100%	N/A	N/A	Nov 25	Mar 26		Directora de Gestión de Calidad; Daniela March	Comunicación con sedes	Informe de resultados de proceso
Plan de gestión del cambio y capacitación en todas las sedes	% participantes de comités de progresión de sedes capacitados en gestión del cambio (inicio - término)	0 de 140	N/A	85%	>90%	>90%	>90%	Ene 26	Dic 29	Directora de Gestión de Calidad; Daniela March	Comunicación con sedes	Reporte de capacitaciones
Escalamiento de metodología de ciclo de corto en los Comités Progresión y Titulación	% de implementación en sede	4 de 28	N/A	100%	N/A	N/A	Mar 26	Dic 26		Directora de Gestión de Calidad; Daniela March	Comunicación con sedes	Informe implementación de piloto
Evaluación de escalamiento de metodología de ciclo de corto en los Comités Progresión y Titulación	% de evaluaciones positivas de los equipos académicos en sede y central	S/L	N/A	>80%	>80%	N/A	N/A	Dic 26	Feb 27	Directora de Gestión de Calidad; Daniela March	N/A	Informe de evaluación de piloto

Presupuesto total estimado adicional: \$100 millones.

Fuente de los recursos: recursos de operación y recursos de proyectos estratégicos.

## ID: CFT N°2 – CRITERIO 6

DIMENSIÓN II: GESTIÓN ESTRATÉGICA Y RECURSOS INSTITUCIONALES										CRITERIO 6: GOBIERNO Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL		
DEBILIDAD/ OPORTUNIDAD DE MEJORA: Se identifica la ausencia de un marco formal de gobierno de datos para gestionar de manera efectiva el volumen de información generado por el ecosistema de plataformas y herramientas de Inteligencia de Negocios del CFT Inacap, para sustentar la toma de decisiones que permita a la institución avanzar hacia un siguiente nivel de madurez.										OBJETIVO: Desarrollar un marco formal de gobierno y gestión de datos a nivel institucional que permita la gestión efectiva de los datos para la toma de decisiones.		
EJE/PROYECTO ESTRATÉGICO: Organización y Cultura										RESPONSABLE DEL DISEÑO: Gerencia de Sistemas y Tecnología		
Iniciativa o acciones de mejora	Indicador	Línea base	Metas			Plazos			Implementación		Productos	
			2025	2026	2027	2028	2029	Inicio	Responsable Ejecución	Gestión comunicación	Evidencias	
Establecer una hoja de ruta que permita el despliegue de las directrices definidas en el ámbito del gobierno de datos	% de cumplimiento de la hoja de ruta anual	S/L	100%	100%	100%	100%	100%	Nov 24	Dic 29	Gerencia de Sistemas y Tecnología; Jaime Ojeda / Subgerencia de datos; Néstor Sánchez	Articulación con las áreas involucradas	Documento de hoja de ruta
Definir un piloto con uno o varios casos de uso de datos, fácilesmente alcanzables y medible en el tiempo, con participación de las partes interesadas	% de tasa de éxito de implementación de piloto	S/L	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	Nov 24	Mar 25	Gerencia de Sistemas y Tecnología; Jaime Ojeda / Subgerencia de datos; Néstor Sánchez	Articulación con las áreas involucradas	Informe de resultados de piloto
Definir y ajustar los procesos para la instalación de gobierno de datos y políticas de gobierno de datos para garantizar la calidad, disponibilidad, integridad, usabilidad y seguridad de los datos, en conjunto con las partes interesadas	Nº de procesos y políticas elaboradas	S/L	0%	N/A	N/A	N/A	N/A	Nov 24	Mar 25	Directora de Análisis Institucional; Karla Muñoz	Articulación con las áreas involucradas	Informe del proceso
Definir los procesos operativos y políticas de Gestión de Datos para garantizar la calidad, disponibilidad, integridad, usabilidad y seguridad de los datos, en conjunto con las partes interesadas	Nº de procesos y políticas elaboradas	S/L	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	Nov 24	Mar 25	Subgerencia de datos; Néstor Sánchez	Articulación con las áreas involucradas	Política de Gestión de Datos Documento de recomendaciones de modelo de gestión de datos
Revisar y evaluar las diversas herramientas y tecnologías que contribuyan a implementar un gobierno de datos efectivo y una gestión de datos ágil y con un uso intensivo de las tecnologías y el autoservicio (software de gestión de datos maestros, soluciones de integración de datos, herramientas de análisis y visualización de datos, entre otras), asegurando la participación de las partes interesadas	Nº de herramientas y tecnologías diseñadas	S/L	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	Mar 25	Dic 25	Subgerencia de datos; Néstor Sánchez	Articulación con las áreas involucradas	Documento de recomendaciones de herramientas y tecnologías
Rediseñar, diseñar o mejorar los procesos para asegurar la gestión de datos en toda la organización	% de procesos actuales rediseñados y/o mejorados	S/L	50%	100%	100%	100%	100%	Mar 25	Dic 29	Subgerencia de datos; Néstor Sánchez	Articulación con las áreas involucradas	Informe de mejora de procesos

## ID: CFT N°2 – CRITERIO 6 (continuación)

Iniciativa o acciones de mejora	Indicador	Línea base	Metas				Plazos			Implementación		Productos
			2025	2026	2027	2028	2029	Inicio	Fin	Responsable Ejecución	Gestión comunicación	
Establecer directrices para medir el desempeño de la gestión de datos en el ámbito táctico-operativo que permitan monitorear y auditar periódicamente la implementación de la estrategia de gobierno del dato para asegurar que se esté cumpliendo con la política, normativas y procedimientos establecidos, estableciendo métricas e indicadores, e identificar áreas de mejora	Documento de directrices	S/L	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	Mar 25	Oct 25	Subgerencia de datos; Néstor Sánchez / Jefe Procesos Tecnológicos; Jorge Marquéz	Comunicación con las áreas involucradas	Documento de directrices de gestión de datos
Establecer directrices para medir el desempeño del gobierno datos en el ámbito táctico-operativo que permitan monitorear y auditar periódicamente la implementación de la estrategia de gobierno del dato para asegurar que se esté cumpliendo con la política, normativas y procedimientos establecidos, estableciendo métricas e indicadores, e identificar áreas de mejora	Documento de directrices	S/L	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	Mar 25	Oct 25	Directora de Análisis Institucional; Karla Muñoz	Articulación con las áreas involucradas	Documento de directrices de gobierno de datos
Elaboración de propuesta para evaluar y medir el desempeño del Gestión de Datos liderada por GST, valida "comité de datos"	Documento con directrices de evaluación de desempeño	S/L	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	Mar 25	Ot 25	Subgerencia de datos; Néstor Sánchez / Jefe Procesos Tecnológicos; Jorge Marquéz	Articulación con las áreas involucradas	Documento con directrices de evaluación de desempeño
Comunicar las directrices y estrategia de gobierno de datos	Nº de visualizaciones de correo	S/L	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	Mar 25	Oct 25	Directora de Análisis Institucional; Karla Muñoz	Comunicación con las áreas involucradas	Publicación con directrices de gobierno de datos y reporte de visualización de publicación
Formar a las personas en gestión de datos para incrementar adherencia y cumplimiento	Nº personas capacitadas (inicio-término)	S/L	>40%	100%	100%	100%	100%	Mar 25	Dic 29	Directora de Desarrollo Organizacional; Pilar Risopatrón	Comunicación con sedes	Reporte de capacitaciones
Diseñar un componente de gestión del cambio/ cultura respecto de los datos	Herramienta de gestión del cambio	S/L	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	Mar 25	Oct 25	Directora de Desarrollo Organizacional; Pilar Risopatrón	N/A	Reporte ejecutivo de herramientas diseñadas
Presupuesto total estimado adicional: \$ 60 millones de pesos (primer año 2025). Fuente de los recursos: recursos de operación y recursos de proyectos estratégicos.												

## ID: CFT N°3 – CRITERIO 9

DIMENSIÓN II: GESTIÓN ESTRÁTÉGICA Y RECURSOS INSTITUCIONALES										CRITERIO: GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA, EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		
DEBILIDAD/ OPORTUNIDAD DE MEJORA: Existe la necesidad de articular y ampliar el sistema de registro de las evidencias asociadas a las iniciativas implementadas en el ámbito de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión. La falta de articulación limita el análisis de los datos y resultados obtenidos, su mejora continua y la retroalimentación efectiva de la estrategia de desarrollo institucional en este ámbito.										OBJETIVO: Evidenciar de manera sistemática la implementación y resultados de las iniciativas implementadas en los ámbitos de convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión a nivel de sedes.		
EJE/PROYECTO ESTRATÉGICO: Organización y Cultura										RESPONSABLE DEL DISEÑO: Secretaría General		
Iniciativa o acciones de mejora	Indicador	Línea base	Metas				Plazos			Implementación		Productos
			2025	2026	2027	2028	2029	Inicio	Fin	Responsable Ejecución	Gestión comunicación	Evidencias
Re evaluar las variables de clasificación para el registro (4 ámbitos) y de las especificaciones técnicas para el mejoramiento del sistema de registro actual en conjunto con la Vicerrectoría Académica en temas de ajustes razonables y formación docente	Documento de diagnóstico actualizado (revisión cualitativa-técnica)	Registro de acciones por sedes 2024	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	Ene 25	Jun 25	Directora de Asuntos Regulatorios; Ximena González	Articulación con las áreas involucradas	Documento Diagnóstico cualitativo y técnico
Elaboración y presentación de documento técnico con propuesta de ajuste con actores clave 1 por macrozona (VRS Talca, VRS La Serena, 2 Cacs, 2 DAE, 2 DAC)	Documento técnico con propuesta de ajuste socializado por macrozona	Registro de acciones por sedes 2025	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	Jul 25	Oct 25	Directora de Asuntos Regulatorios; Ximena González	Articulación con las áreas involucradas	Documento técnico con propuesta de ajuste
Análisis de factibilidad de ajustes técnicos para definición de plataforma de registro	Informe de recomendaciones para implementación	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	Jun 25	Jul 25	Jefe de proyecto GST	Articulación con las áreas involucradas	Informe de recomendaciones para implementación
Validación de propuesta de ajuste cualitativa y técnico en Comité de Diversidad e Inclusión	Aprobación de propuesta de mejoramiento	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	Ago 25	Sep 25	Directora de Asuntos Regulatorios; Ximena González	Comunicación con las áreas involucradas	Presentación propuesta de mejoramiento a Comité DI
Desarrollo de plataforma de registro	% implementación	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	Oct 25	Dic 25	Jefe de proyecto GST	N/A	Plataforma de registro y reporte de estado de avance

## ID: CFT N°3 – CRITERIO 9 (continuación)

Iniciativa o acciones de mejora	Indicador	Línea base	Metas				Plazos			Implementación		Productos
			2025	2026	2027	2028	2029	Inicio	Fin	Responsable Ejecución	Gestión comunicación	
Implementación de piloto de sistematización: 1 sede por macrozona	% de implementación	0 de 4	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	Ene 26	Jun 26	Directora de Desarrollo de Sedes y Personas; Francisca Araya	Comunicación con sedes	Reporte integrado de implementación de pilotos por sede
Ajustes finales a plataforma de registro	% de ajustes incorporados	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	Jul 26	Sep 26	Jefe de proyecto GST	N/A	Registro de ajustes
Manual de usuario para plataforma de registro	Manual de usuario para plataforma de registro publicado en Gestor Documental	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	Oct 26	Nov 26	Directora de Desarrollo Organizacional; Pilar Risopatrón	Articulación con las áreas involucradas	Manual de usuario para plataforma de registro publicado en Gestor Documental
Capacitación de usuarios	Nº de usuarios capacitados	N/A	N/A	N/A	100%	100%	100%	Dic 26	Dic 29	Directora de Desarrollo Organizacional; Pilar Risopatrón	Comunicación con sedes	Registro de capacitaciones
Difusión en la comunidad INACAP	% implementación plan de comunicaciones	N/A	N/A	N/A	100%	100%	100%	Abr 27	Dic 29	Directora de Comunicaciones; Fernanda Garay	Plan de difusión	Registro de comunicaciones
Registro y sistematización de iniciativas por sede	Nºde iniciativas registradas en plataforma por sede	Levantamiento de implementación de acciones por sedes 2024	N/A	N/A	100%	100%	100%	Ene 27	Dic 29	Directora de Desarrollo de Sedes y Personas; Francisca Araya	Comunicación con sedes	Reporte de registros en plataforma por sede

Presupuesto total estimado adicional: \$ 20 millones de pesos.

Fuente de los recursos: recursos de operación y recursos de proyectos estratégicos.

## ID: CFT N°4 – CRITERIO 10

DIMENSIÓN III - ASEGURAMIENTO INTERNO DE LA CALIDAD										CRITERIO 10: GESTIÓN Y RESULTADOS DEL ASEGURAMIENTO INTERNO DE LA CALIDAD		
Iniciativa o acciones de mejora	Indicador	Línea base	Metas			Plazos			Implementación		Productos	
			2025	2026	2027	2028	2029	Inicio	Fin	Responsable Ejecución	Gestión comunicación	Evidencias
Incorporación de buenas prácticas del SAGC en boletín institucional	Nº de publicaciones de buenas prácticas en boletín institucional	S/L	100%	100%	100%	100%	100%	Mar 25	Dic 29	Directora de comunicaciones; Fernanda Garay / Director de Marketing; Eduardo Campino	Articulación con las áreas involucradas	Boletín bi-mensual
Reunión/hito charlas Formar para Transformar para fortalecer la temática Calidad	Nº Participantes taller y/o personas conectadas	S/L	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	Abr 25	Abr 25	Directora de Gestión de Calidad; Daniela March	Comunicación con las áreas involucradas	Presentación PPT-Video
Video Cápsula de SAGC	Nº visualizaciones	S/L	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	Abr 25	Abr 25	Directora de Gestión de Calidad; Daniela March	Plan de difusión	Cápsula
Desarrollo de plan de iniciativa: Embajadores de Calidad	Plan Embajadores de Calidad	S/L	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	Mar 25	May 25	Directora de Gestión de Calidad; Daniela March	Comunicación con sedes	Reporte de implementación del plan
Video ¿Qué es calidad?	Nº de visualizaciones	S/L	100%	100%	100%	100%	100%	Mar 25	Dic 29	Directora de Gestión de Calidad; Daniela March / Directora de comunicaciones; Fernanda Garay / Director de Marketing; Eduardo Campino	Plan de difusión	Reporte de visualizaciones de video
Hito comunicacional inicial para reforzar el concepto de Calidad	Nº personas alcanzadas	S/L	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	Mar 25	Mar 25	Directora de Gestión de Calidad; Daniela March / Directora de comunicaciones; Fernanda Garay	Plan de difusión	Producto promocional de calidad
Diseño de insumos gráficos	Nº de piezas gráficas diseñadas	S/L	100%	100%	100%	100%	100%	Mar 25	Dic 29	Director de Marketing; Eduardo Campino	N/A	Piezas gráficas
Integración de módulos y cápsulas de aprendizaje del SAGC en inducción a colaboradores u otro recurrente	Nº de personas capacitadas (inicio y término del curso)	S/L	100%	100%	100%	100%	100%	Abr 25	Jul 25	Directora de Gestión de Calidad; Daniela March	Articulación con las áreas involucradas	Curso online/ Cápsula y reporte de personas inscritas
Fortalecimiento comunicacional de las acciones de la mesa de calidad de los VRS, a CACS, equipo VRDI, VRS y otros	Nº acciones de comunicación realizadas/ Nº acciones planificadas	S/L	100%	100%	100%	100%	100%	Nov 24	Dic 29	Directora de Gestión de Calidad; Daniela March	Articulación con las áreas involucradas	Informe de avances
Pro Gemba	Nº participantes del seminario	S/L	100%	100%	100%	100%	100%	Ago 25	Ago 29	Directora de Gestión de Calidad; Daniela March	Plan de difusión	PPT-Video grabación y registro asistencia
Diseño de un plan de contenido de aseguramiento de la calidad para sitio web	Nº de actualizaciones de contenido	S/L	100%	100%	100%	100%	100%	Ene 25	Dic 29	Directora de Gestión de Calidad; Daniela March	N/A	Plan anual de contenido y publicaciones en sitio web

Presupuesto total estimado adicional: \$ 14 millones de pesos.

Fuente de los recursos: recursos de operación y recursos de proyectos estratégicos.

## ID: CFT N°5 – CRITERIO 14

DIMENSIÓN IV - VINCULACIÓN CON EL MEDIO										CRITERIO 14: RESULTADOS E IMPACTO DE LA VINCULACIÓN CON EL MEDIO		
DEBILIDAD/ OPORTUNIDAD DE MEJORA: La institución reconoce la necesidad de desarrollar mecanismos que faciliten la integración más rápida y efectiva de los resultados de Vinculación con el Medio en el proceso formativo.										OBJETIVO: Desarrollar mecanismos que faciliten la integración más rápida y efectiva de los resultados de Vinculación con el Medio en el proceso formativo.		
EJE/PROYECTO ESTRATÉGICO: Organización y Cultura										RESPONSABLE DEL DISEÑO: Dirección de Vinculación con el Medio y Sostenibilidad		
Iniciativa o acciones de mejora	Indicador	Línea base	Metas				Plazos		Implementación		Productos	
			2025	2026	2027	2028	2029	Inicio	Fin	Responsable Ejecución	Gestión comunicación	Evidencias
Elaborar mapa de asignaturas que tienen características VcM e identificar su cobertura a nivel nacional	Nº de asignaturas con características de VcM, por área académica y plan de estudio	S/L	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	Ene 25	May 25	Director de VcM y Sostenibilidad; Miguel González	Articulación con las áreas involucradas	Documento informe de diagnóstico de asignaturas con potencial de vinculación
Levantamiento de oportunidades regionales y necesidades de incorporación de atributos VcM en asignaturas	Documento con levantamiento de oportunidades a nivel regional y actividades económicas establecidas por áreas sectoriales	S/L	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	May 25	Oct 25	Director de VcM y Sostenibilidad; Miguel González	Articulación con las áreas involucradas	Documento de levantamiento de necesidades por región y área sectorial
Identificación de iniciativas y acciones con potencial de escalabilidad a nivel local, conectadas a asignaturas con características VcM	Nº de acciones identificadas desarrolladas en el marco de asignaturas VcM	S/L	100%	100%	100%	100%	100%	Dic 25	Dic 29	Director de VcM y Sostenibilidad; Miguel González	Articulación con las áreas involucradas	Informe de levantamiento de buenas prácticas y acciones desarrolladas
Identificación y diseño de acciones de VcM en asignaturas priorizadas anualmente (portafolio de acciones VcM)	Nº de actividades diseñadas conectadas a asignaturas priorizadas (portafolio acciones VcM)	S/L	30%	50%	70%	100%	100%	Ago 25	Nov 28	Director de VcM y Sostenibilidad; Miguel González	N/A	Portafolio piloto de acciones VcM para integración a asignaturas priorizadas
Implementación de piloto de portafolio de acciones VcM para asignaturas priorizadas por área académica	% tasa éxito de implementación de piloto	4 de 10	80%	100%	N/A	N/A	N/A	Ago 25	Mar 26	Director de VcM y Sostenibilidad; Miguel González	Comunicación con sedes	Informe implementación y evaluación de piloto
Escalamiento portafolio en asignaturas pertinentes de incorporación de acciones	% de planes de estudio con asignaturas de	S/L	N/A	30%	50%	100%	N/A	Mar 26	Dic 28	Director de VcM y Sostenibilidad; Miguel González	Comunicación con sedes	Portafolio de acciones VcM co-curriculares
Evaluación: satisfacción de estudiantes con acciones de VcM en asignaturas	% de satisfacción de estudiantes	S/L	N/A	75%	80%	85%	85%	Ago 26	Ago 29	Director de VcM y Sostenibilidad; Miguel González	Articulación con las áreas involucradas	Informe resultado estudio de satisfacción

Presupuesto total estimado adicional: sin adicionales.

Fuente de los recursos: recursos de operación.

# CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL 2024



## ID: CFT N°6 – CRITERIO 16

DIMENSIÓN V - INVESTIGACIÓN, CREACIÓN Y/O INNOVACIÓN										CRITERIO 16: RESULTADOS E IMPACTO			
DEBILIDAD/ OPORTUNIDAD DE MEJORA: El sistema de registro actual es insuficiente para gestionar la trazabilidad y el seguimiento de proyectos de innovación, dificultando la recopilación de resultados e información clave para su evaluación a futuro.										OBJETIVO: Consolidar el registro de las iniciativas de I+E para la gestión y toma de decisiones.			
EJE/PROYECTO ESTRATÉGICO: Eje transversal de VcMi / Eje 4 de Cultura y Gestión: Estrategia de Innovación										RESPONSABLE DEL DISEÑO: Dirección de Innovación, Transferencia y Emprendimiento			
Iniciativa o acciones de mejora	Indicador	Línea base	Metas				Plazos			Implementación			Productos
			2025	2026	2027	2028	2029	Inicio	Fin	Responsable Ejecución	Gestión comunicación		Evidencias
Diagnóstico del sistema de registro actual de programas e iniciativas de innovación y emprendimiento (revisión cualitativa-técnica)	Diagnóstico del sistema de registro actual de programas e iniciativas de innovación y emprendimiento	S/L	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	Mar 25	May 25	Director de Innovación, Transferencia y Emprendimiento; Pablo Vaillant	Articulación con las áreas involucradas		Documento Diagnóstico
Diseño de términos de referencia para selección de propuesta de servicio para selección de plataforma de registro	Documento de términos de referencia para selección de propuesta de servicio para selección de plataforma de registro	S/L	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	May 25	Jun 25	Director de Innovación, Transferencia y Emprendimiento; Pablo Vaillant	N/A		Informe de propuesta de implementación
Validación de propuesta de plataforma en Comité de Innovación	Aprobación de Propuesta	S/L	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	Jun 25	Jun 25	Director de Innovación, Transferencia y Emprendimiento; Pablo Vaillant	Comunicación con las áreas involucradas		Presentación propuesta de implementación
Desarrollo o adaptación de un Sistema de Registro y Gestión	% avance de pruebas técnicas del Sistema de Registro y Gestión	S/L	>80%	100%	N/A	N/A	N/A	Jul 25	Ene 26	Jefe Proyecto de GST	Comunicación con las áreas involucradas		Presentación de Sistema y Pruebas
Implementación Piloto: 1 sede por macrozona	4 pilotos de sistematización en plataforma definida	0 de 4	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	Ene 26	Jun 26	Director de Innovación, Transferencia y Emprendimiento; Pablo Vaillant	Comunicación con sedes		Plataforma en operación
Capacitación y Gestión del Cambio	Nº usuarios capacitados	S/L	N/A	100%	100%	100%	100%	May 26	Dic 29	Director de Innovación, Transferencia y Emprendimiento; Pablo Vaillant	Comunicación con sedes		Guía de Uso, Plan y Ejecución de Capacitación
Plan de difusión en la comunidad INACAP	Nº de comunicaciones plan de difusión anual	S/L	N/A	100%	100%	100%	100%	Ene 26	Dic 29	Director de Innovación, Transferencia y Emprendimiento; Pablo Vaillant	Comunicación con sedes		Plan de difusión
Ajustes técnicos a Sistema de Registro y Gestión	% avance de pruebas técnicas del Sistema de Registro y Gestión	S/L	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	Jul 26	Dic 26	Director de Innovación, Transferencia y Emprendimiento; Pablo Vaillant	N/A		Presentación de Sistema y Pruebas
Escalamiento para todas las sedes	% de implementación en sede	4 de 28	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	Ene 27	Dic 27	Director de Innovación, Transferencia y Emprendimiento; Pablo Vaillant	Comunicación con las áreas involucradas		Reporte de implementación en sede
Ajuste proceso de Registro y Monitoreo	Documento de ajuste proceso de Registro y Monitoreo publicado en Gestor Documental	S/L	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	Ene 27	Ene 27	Director de Innovación, Transferencia y Emprendimiento; Pablo Vaillant	Comunicación con las áreas involucradas		Documento de Macroproceso

Presupuesto total estimado: \$ 50 millones de pesos.

Fuente de los recursos: recursos de operación y recursos de proyectos estratégicos.

## 6. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN

A lo largo de su trayectoria, el CFT INACAP ha demostrado un firme compromiso con la calidad y la mejora continua, guiado por los principios de su Política de Calidad y su Sistema de Aseguramiento y Gestión de la Calidad. Este compromiso se refleja en la implementación de sólidos mecanismos de evaluación, autorregulación y mejoramiento continuo, que aseguran altos estándares de excelencia institucional y fortalecen su capacidad para adaptarse a los desafíos del entorno educativo.

En sus tres procesos de acreditación institucional anteriores, el CFT INACAP obtuvo resultados destacados, logrando en 2018 una acreditación de 7 años, una distinción que evidenció el cumplimiento de las regulaciones y estándares de excelencia. Este reconocimiento validó la calidad de su formación y reafirmó su responsabilidad de continuar mejorando. El proceso de acreditación iniciado en 2023 representa una oportunidad clave para identificar fortalezas, detectar áreas de mejora y alinear estrategias con las necesidades de la comunidad educativa nacional y regional. Este análisis incluyó una revisión exhaustiva del desempeño institucional durante el período evaluado, basada en la recopilación y evaluación de antecedentes, el estudio de datos e indicadores respaldados por evidencia, y la consulta a informantes clave para incorporar sus percepciones.

Este enfoque integral permitió reconocer tanto los logros como los desafíos institucionales, siendo estos últimos esenciales para identificar oportunidades de mejora y garantizar la sostenibilidad y evolución de la institución ante las demandas cambiantes del entorno. Además, este proceso contribuyó significativamente al análisis y generación de insumos para enriquecer el Plan Estratégico 2025-2030.

De esta manera, el CFT INACAP reafirma su compromiso con la mejora continua, la excelencia académica y su misión de responder a las necesidades de la comunidad educativa y del país.

### 6.1. Organización, metodología y etapas

El proceso de evaluación interna en el CFT INACAP (*Anexo 48*), es concebido como un mecanismo permanente y está profundamente inserto en los ciclos de mejora continua del quehacer institucional. Este enfoque sistemático trasciende los procesos de certificaciones externas, convirtiéndose en una herramienta clave para la mejora continua de las prácticas internas y el desarrollo integral de la institución. Con fines de acreditación institucional, se implementó a través de un modelo de gestión, iniciado con una planificación reflejada en una Carta Gantt, aprobada por el Rector y el Consejo Superior. Esta planificación incluyó las fases necesarias para un proceso efectivo: diagnóstico institucional, recolección de opiniones, elaboración de la ficha de datos institucionales, sesiones de análisis de autoevaluación, y la creación de informes y planes de mejora, incluyendo estrategias de comunicación y socialización. La Carta Gantt fue un instrumento de planificación flexible, ajustándose según el progreso de manera de asegurar el ingreso a la CNA de los antecedentes requeridos durante la acreditación vigente hasta enero de 2025.

**Figura 92. Carta Gantt con las etapas principales del proceso de autoevaluación del CFT INACAP**

PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN DEL CFT INACAP	
1.	Diseño y planificación: Propuesta metodológica, roles y responsables, junio a agosto del 2023.
2.	Evaluación interna y formación: Capacitación interna a equipos articuladores y de soporte, agosto a octubre del 2023.
3.	Lanzamiento del proceso de autoevaluación: Semana del 2 al 13 de octubre 2023.
4.	Diagnóstico: Revisión de plan integral de mejora, análisis de encuestas institucionales, indicadores, Estado de avance de metas, Presentaciones a VIDI, presentación a vicerrectores, aprobación, envío y seguimiento, evidencias, informe de resultados, enero a agosto 2024.
5.	Levantamiento de información, enero 2024 a mayo 2025. <ul style="list-style-type: none"> <li>5.1 Ficha Institucional de Datos, octubre 2023 a junio 2024.</li> <li>5.2 Diseño y aplicación de instrumentos cuantitativos y cualitativos, enero a marzo 2024.</li> <li>5.3 Talleres de autoevaluación vicerrectorías y secretaría general sede Central, enero 2024.</li> <li>5.4 Talleres direcciones sectoriales y sus áreas académicas, enero a marzo 2024.</li> <li>5.5 Talleres de autoevaluación por áreas funcionales de Sedes, enero a mayo 2024.</li> <li>5.6 Talleres de autoevaluación en todas las Sedes, marzo a mayo 2024.</li> </ul>
6.	Análisis y reflexión: Preparación y formación comités y subcomités de autoevaluación; Sesiones subcomités de autoevaluación e informes por criterio, abril a septiembre 2024.
7.	Informe de autoevaluación: versiones preliminares, revisión, validación, ajustes, versión final, octubre a diciembre de 2024.
8.	Sesiones de comité de evaluación institucional para validar fortalezas, oportunidades de mejora y debilidades; Plan de mejora autoevaluación 2024: priorización, validación, valorización, versión final, difusión, septiembre a noviembre de 2024.
9.	Envío Informe, FID y anexos a CNA, diciembre 2024.
10.	Socialización y plan de comunicaciones, octubre 2023 a mayo 2025.

Fuente: Dirección de Gestión de Calidad, noviembre 2024.

El proceso de evaluación interna 2023-2024, iniciado en junio de 2023, fue planificado y liderado por la Vicerrectoría de Desarrollo Institucional, que definió roles y responsabilidades de manera clara. La Dirección de Gestión de Calidad asumió la coordinación operativa del proceso, alineándolo con las directrices del Sistema de Aseguramiento de la Gestión de Calidad (SAGC).

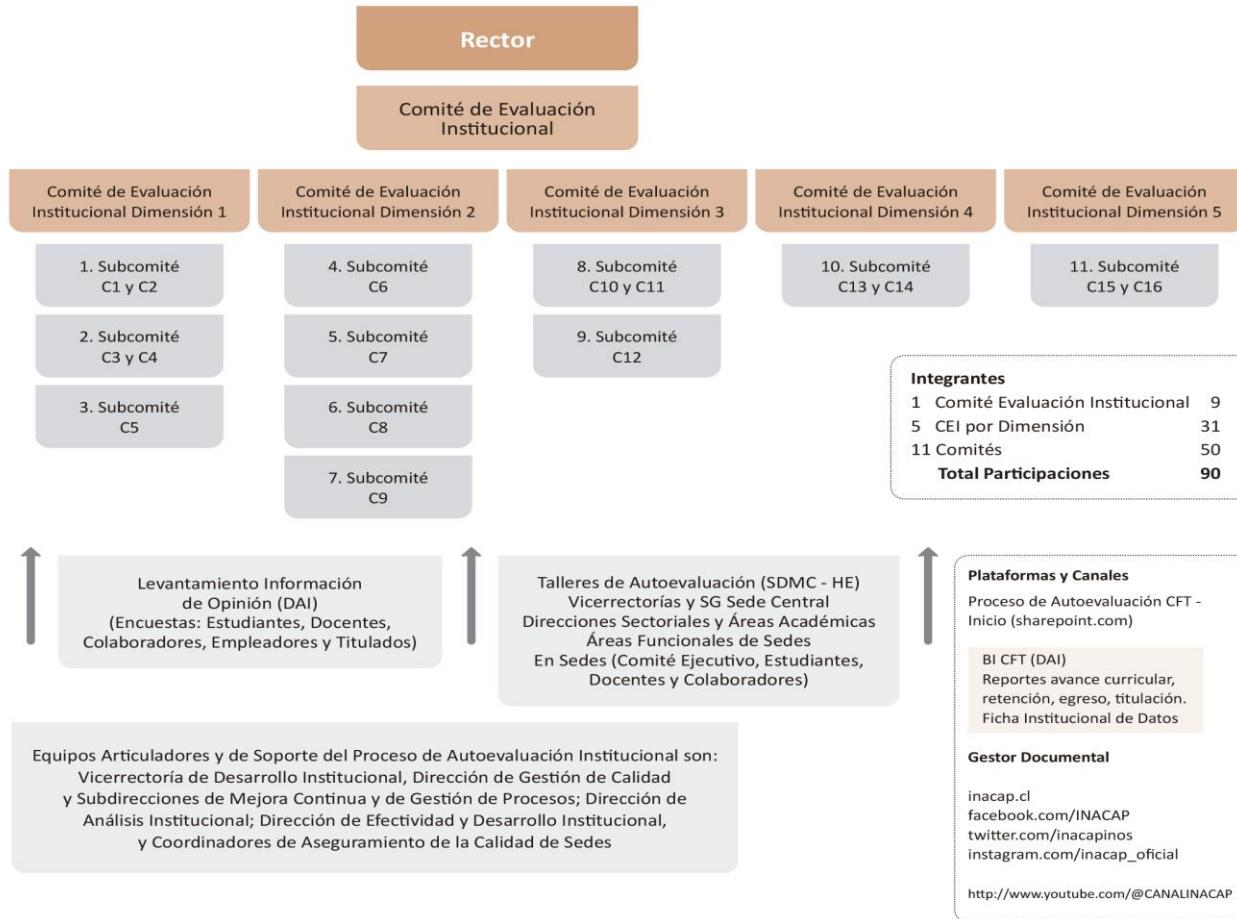
La metodología adoptada se basó en principios fundamentales: asegurar una participación amplia y representativa de todos los estamentos, sedes y jornadas; fomentar un compromiso temprano y sostenido de los involucrados en las cinco dimensiones de autoevaluación; aprovechar intensivamente tecnologías y metodologías ágiles; y generar informes críticos basados en evidencias. Este enfoque estratégico permitió estructurar un proceso integral de autoevaluación, cuya organización se detalla en la *Figura 93*.

El Comité de Evaluación Institucional, presidido por el Rector e integrado por los ocho vicerrectores y la secretaria general del Consejo Superior, tuvo un rol clave en la conducción del proceso. Este comité aprobó los lineamientos generales, supervisó el progreso, validó las evaluaciones realizadas por los comités por dimensión y respaldó los informes que identificaron fortalezas, oportunidades de mejora, debilidades y planes de acción. Cada dimensión de evaluación estuvo liderada por un vicerrector o la secretaria general, con el apoyo de otros vicerrectores y directores de sedes y Sede Central. Este liderazgo permitió validar los análisis y diseñar planes de mejora específicos. Para

complementar esta labor, se establecieron 11 subcomités compuestos por directivos y profesionales de las sedes, responsables de realizar la autoevaluación, analizar documentación, indicadores y resultados de encuestas y talleres, y elaborar informes concisos que reflejaran el desempeño institucional.

El proceso adoptó una perspectiva integrada de las dimensiones institucionales, articulándolas de manera interdependiente para garantizar una visión sistémica de la institución. Este enfoque permitió identificar cómo cada dimensión influye y es influida por las demás, promoviendo una evaluación coherente y completa. Se priorizó un análisis crítico por sobre lo descriptivo, profundizando en datos, tendencias y resultados para identificar causas, efectos y patrones de desempeño. Este enfoque analítico aseguró una evaluación robusta que sienta las bases para una mejora continua.

**Figura 93. Estructura del Proceso de autoevaluación ampliada del CFT INACAP 2023-2024**



Fuente: Dirección de Gestión de Calidad, noviembre 2024.

La participación de la comunidad educativa fue clave en el proceso de autoevaluación 2023-2024, asegurada a través de encuestas dirigidas a estudiantes, docentes, colaboradores, titulados y empleadores, así como talleres presenciales en todas las sedes. Estas actividades involvieron equipos de vicerrectorías, direcciones sectoriales y áreas académicas y funcionales, recolectando información relevante para evaluar el desempeño institucional de manera integral.

El proceso fue liderado por la Vicerrectoría de Desarrollo Institucional, en coordinación con la Dirección de Gestión de Calidad, las subdirecciones de Mejora Continua y Gestión de Procesos, la Dirección de Análisis Institucional (DAI), la Dirección de Efectividad y Desarrollo Institucional, y los coordinadores de aseguramiento de la calidad de cada sede. Este equipo articulador garantizó un enfoque transversal y coherente en todas las etapas del proceso.

El uso de plataformas tecnológicas fue fundamental para optimizar la gestión del proceso. Entre las herramientas utilizadas se incluyeron el Gestor Documental, la plataforma BI del CFT con indicadores clave como avance curricular y progresión, la Ficha Institucional de Datos<sup>124</sup>, y plataformas colaborativas como MS SharePoint, Miro y Mentimeter. Estas tecnologías facilitaron el acceso a guías, resultados de talleres, informes y reportes, asegurando un flujo eficiente de información. Adicionalmente, la Dirección de Comunicaciones desempeñó un rol estratégico al mantener informada a la comunidad a través de canales como la web institucional, redes sociales y producciones audiovisuales.

El proceso inició con una capacitación interna para los equipos responsables, con el objetivo de alinear esfuerzos en torno a las cinco dimensiones y dieciséis criterios del modelo evaluativo. Este enfoque participativo incluyó jornadas de profundización en estándares del subsistema TP y cinco conversatorios realizados entre agosto y septiembre de 2023, alcanzando a toda la comunidad interna. Para fortalecer la comunicación, se lanzó la serie de podcasts “**Juntos seguimos construyendo la excelencia**”, abordando el proceso de manera accesible y cercana.

En octubre de 2023, se realizó el lanzamiento oficial del proceso de autoevaluación con una reunión a distancia liderada por el Rector, que contó con una amplia participación de docentes y administrativos de las 28 sedes regionales y la Sede Central. La etapa de diagnóstico fue liderada por la Subdirección de Mejora Continua (SDMC), abordando elementos clave como el avance del Plan Integral de Mejora (PIM) 2017, el nivel de cumplimiento de los criterios de evaluación vigentes, análisis de indicadores institucionales (retención, titulación, inserción laboral, entre otros), y el progreso del Plan Estratégico 2020-2025. También se realizó un estudio de equivalencia de programas de estudio.

Los resultados de este análisis se presentaron en el ciclo institucional de charlas “**Formar para Transformar**”, transmitido vía streaming desde la Sede Central a todas las sedes. Estas instancias permitieron abordar avances del Plan Integral de Mejora, desafíos de la autoevaluación y criterios del subsistema TP, fortaleciendo la comprensión y el compromiso de toda la comunidad educativa con el proceso de autoevaluación y la mejora continua.

#### **Levantamiento de información y participación de informantes clave**

El proceso de evaluación inició con un diagnóstico basado en la revisión del avance del proceso anterior de acreditación, enfocándose en los compromisos asumidos por el CFT INACAP. Se evaluó el Plan Integral de Mejora (PIM), cuyos resultados evidenciaron la mitigación de debilidades identificadas, reflejada en mejoras tangibles de los indicadores clave. Este análisis permitió optimizar procesos internos, fortalecer la gestión y consolidar prácticas institucionales más eficientes. Los

---

<sup>124</sup> La DAI generó la actualización de la Ficha Institucional de Datos, insumo clave y útil para el análisis de información de los subcomités de autoevaluación.

aprendizajes derivados sentaron una base sólida para futuros procesos, destacando estrategias efectivas para la mejora continua.

La recopilación de información incluyó encuestas, talleres de autoevaluación que abarcaron todas las funciones, niveles, sedes y jornadas, y un análisis documental exhaustivo de evidencias. Estas actividades, que involucraron a más de 28.000 participantes, promovieron una participación amplia y enriquecedora, fomentando un intercambio significativo de ideas y perspectivas en toda la comunidad educativa (*Figura 94*).

**Figura 94. Participación proceso de autoevaluación Institucional CFT INACAP**



**¡Más de 28.000 Participaciones!**

Fuente: Subdirección Mejora Continua, noviembre 2024.

## 6.2. Encuestas de opinión

La DAI junto con la SDMC elaboraron encuestas para evaluar la percepción de estudiantes, docentes, administrativos, empleadores y titulados, según los criterios y estándares de acreditación vigentes, que fueron aplicadas entre abril y mayo de 2024. La información de los titulados se recogió entre noviembre de 2023 y enero de 2024. La DAI procesó los resultados, generó reportes, realizó presentaciones a las partes interesadas, y dejó los análisis disponibles en la plataforma MS SharePoint para consulta de los actores involucrados. Las fichas técnicas de las encuestas se presentan en la *Tabla 88*.

**Tabla 88. Ficha técnica de las encuestas de opinión aplicadas en la evaluación interna 2024**

Estamento	Estudiantes	Docentes	Colaboradores
<b>Aplicación</b>	8 de abril y 3 de mayo 2024	8 y 19 de abril 2024	9 de abril y 3 de mayo 2024
<b>Técnica</b>	Instrumento de 24 preguntas, respuestas vía online, duración 10 min. (aprox.)	Instrumento de 26 preguntas, respuestas vía online, duración 10 min. (aprox.)	Instrumento de 21 preguntas, respuestas vía online, duración 10 min. (aprox.)
<b>Grupo objetivo</b>	Todos los estudiantes del CFT INACAP que hayan cursado al menos un semestre en la institución	Todos los docentes que tengan programación académica al 5 de abril 2024	Todos los administrativos al 3 de abril 2024
<b>Muestra</b>	Universo: 31.184, Total de Encuestas respondidas: 14.854, Tasa de respuesta: 48%	Universo: 3.696, Total de Encuestas respondidas: 3.090, Tasa de respuesta: 84%	Universo: 2.482, Total de Encuestas respondidas: 2.108, Tasa de respuesta: 84,9 %
Estamento	Empleadores	Titulados	
<b>Aplicación</b>	10 de abril al 1 de mayo 2024/Sept.2024	Noviembre 2023 a enero 2024	
<b>Técnica</b>	Instrumento de 19 preguntas, respuestas vía online, duración 10 min. (aprox.)	Cuestionario semiestructurado con preguntas sobre inserción laboral basadas en la Encuesta Nacional de Empleo (INE). Aplicado mediante encuesta telefónica por la consultora EKHOS.	
<b>Grupo objetivo</b>	Empleadores de práctica del CFT, cuyos procesos fueron ingresados y aprobados desde el 2020 a la 1 <sup>a</sup> semana de abril 2024	Titulados Inacap 1 y 4 años	
<b>Muestra</b>	Universo de contactos efectivos 18.930. Total de encuestas respondidas: 1.001	1º año n = 2.469 N = 9.954 e = 1.4% 4º año n = 1.473 N = 11.220 e = 2.4% n (muestra); N (Universo); e (error muestral)	
<b>Representatividad</b>	Los datos recabados han sido obtenidos mediante un diseño metodológico que buscó garantizar la representatividad estadística, así como la confiabilidad y validez de los indicadores empleados.		

Fuente: Dirección de Análisis Institucional, noviembre 2024.

### 6.3. Talleres de Autoevaluación

La SDMC con el apoyo metodológico y de ejecución de la Consultora Higher Excellence condujeron los **Talleres de Autoevaluación** para cumplir los principios rectores del proceso. Su objetivo fue generar espacios de reflexión y análisis crítico, bajo una metodología de trabajo participativa, respecto del cumplimiento de los criterios y estándares, según los ámbitos de responsabilidad de las unidades o participantes. Los 112 talleres realizados que involucraron a 4.064 participantes se realizaron entre el 02 de enero y el 29 de mayo de 2024. En la *Tabla 89* se presenta el resumen de participación de los talleres de autoevaluación de Sede Central, de las direcciones sectoriales, áreas académicas y de las áreas funcionales de las sedes.

La metodología empleada en los talleres de sede central, direcciones sectoriales, de áreas académicas y funcionales fue similar y muy participativa. Se organizó en dos etapas: en la primera, se envió un cuestionario a los participantes de las unidades, consolidando las respuestas en una matriz que permitió identificar el nivel de conocimiento y sugerir mejoras para el taller de autoevaluación. En la segunda, se organizó el taller en subequipos, cada uno preguntas específicas asignadas y relacionadas con sus ámbitos de responsabilidad.

En el caso de los talleres de autoevaluación de las sedes regionales, la metodología logró niveles significativos de participación, se inspiró en la "Metodología World Café" y proveyó un espacio de reflexión y análisis crítico sobre el cumplimiento de los criterios y estándares de acreditación, mediante reuniones focalizadas con actores internos (Comité Ejecutivo, colaboradores, estudiantes y docentes). Los equipos que lideraron la reflexión promovieron un ambiente acogedor y amigable,

semejante al de una cafetería, y aplicaron herramientas como Mentimeter para motivar la participación y registrar las opiniones priorizadas de aspectos destacados y por mejorar.

**Tabla 89. Resumen de participación de talleres de autoevaluación.**

Taller	Nº Talleres	Cobertura	Modalidad
Sede Central	9	222	Presencial
Direcciones Sectoriales y Áreas Académicas	5	126	Online
Áreas Funcionales	10	344	Online
Sedes Regionales	112	3.372	Presencial
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>4.064</b>	-

Fuente: Subdirección de Mejora Continua, agosto 2024

En el trabajo con los Comités Ejecutivos también se consultó por sugerencias de mejora. La información recopilada y el Informe de cada Sede se almacenó en un sitio de MS SharePoint para su análisis y uso.

En todos los talleres los equipos conformados compartieron sus conclusiones en un plenario y se documentaron en la pauta de trabajo. Los participantes evaluaron la actividad y definieron sus principales desafíos para enriquecer el proceso. Para cada taller, se generó un informe almacenado en MS SharePoint para facilitar el seguimiento.

#### 6.4. Análisis de autoevaluación e informe

El proceso de autoevaluación interna fue llevado a cabo por cinco comités de autoevaluación, uno por cada dimensión, y once subcomités integrados por cuatro a siete directivos y profesionales relacionados con los criterios evaluados. La participación de estos equipos fue validada por el presidente del comité de cada dimensión, asegurando una coordinación efectiva. Las directrices incluyeron un involucramiento temprano en el análisis de los criterios, garantizando coherencia en la narrativa de avances, logros y desafíos; acuerdos conjuntos sobre los contenidos desarrollados, validados por el presidente respectivo; redacción progresiva con hitos de validación, evitando modificaciones tardías; elaboración de un informe analítico basado en resultados y alineado con los anexos; y cumplimiento de la planificación para entregar capítulos completos y oportunos, identificando fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora. Durante el análisis, se interpretaron datos cuantitativos y cualitativos, destacando tendencias e impactos institucionales más allá de la descripción de resultados. Los comités sesionaron al menos diez veces, con una planificación clara por sesión, bajo el acompañamiento de un profesional de la SDMC.

Para validar las fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora, así como para elaborar los planes de mejora los cinco Comités de Evaluación por Dimensión<sup>125</sup>. Estos Comités liderados por los vicerrectores y la secretaría general, trabajaron en diferentes talleres con el apoyo de la SDMC y los consultores de HE. Se utilizó una metodología dinámica y colaborativa, con el apoyo de la aplicación Miró, para presentar los hallazgos de las encuestas de opinión, los resultados de los talleres y las conclusiones del trabajo de los subcomités. En total se realizaron cuatro sesiones presenciales de media jornada de trabajo para cada Comité por Dimensión, en las que se determinó además el

<sup>125</sup> El comité de evaluación de la Dimensión I fue presidido por la Vicerrectoría Académica, la Dimensión II por la Secretaría General, la Dimensión III por el Vicerrectoría de Desarrollo Institucional y las dimensiones IV y V por la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio e Innovación. El detalle de la conformación de los comités se presenta en el Anexo 48.

posicionamiento institucional de cada criterio (N1, N2 o N3) el que consideró discusiones consensuadas, análisis crítico y validación basada en evidencias. En la discusión colegiada, equipos interdisciplinarios analizaron cada criterio desde múltiples perspectivas, logrando consensos informados y contextualizados. Finalmente, se validaron las fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora. También se generó el Plan Integral de Mejora (PIM 2024) para superar las debilidades identificadas y consensuadas con los equipos, el cual fue sometido a la validación del Rector y a la aprobación posterior del Consejo Superior.

El comité de evaluación institucional, constituido por los integrantes del Consejo Superior, validó la versión final del informe de autoevaluación y la propuesta del plan de mejora institucional los que fueron incorporados en el documento final de evaluación interna. En la sesión de aprobación se definió la asignación de los recursos requeridos para implementar el plan de mejora.

Una vez entregado el informe de autoevaluación a Comisión Nacional de Acreditación se ejecutará el plan de comunicaciones concebido para socializar la comunidad educativa los resultados del proceso de autoevaluación del CFT INACAP.

#### **6.5. Consideraciones Finales**

El proceso de autoevaluación realizado permitió verificar la efectividad del Sistema de Aseguramiento y Gestión de la Calidad del CFT INACAP y valorar el registro oportuno de evidencias. La institución evalúa el proceso de autoevaluación como una oportunidad valiosa para fortalecer el aprendizaje institucional y robustecer su cultura de mejora continua, más que el solo cumplimiento de los requerimientos formales de acreditación.

Un aspecto destacable de este proceso es el nivel alto de participación (más de 28.000), el entusiasmo y compromiso de la comunidad educativa: los estudiantes, docentes, colaboradores, directivos, titulados y empleadores contribuyeron a retroalimentar el trabajo y lograr una evaluación integral, concreta y que refleja la realidad institucional. La colaboración entre los comités, subcomités y las personas que participaron permitió compartir miradas diversas que enriquecieron la evaluación institucional.

Si bien los plazos planificados resultaron un reto para todos los involucrados debido a la magnitud y complejidad del proceso para articular las diversas perspectivas, la capacidad de adaptación institucional y el involucramiento temprano de los actores clave fueron determinantes. La evolución desde una descripción de políticas o procesos a un análisis más profundo, sustentado en evidencias y focalizado en resultados, contribución o impacto, constituyó un cambio valioso de paradigma que robusteció el aprendizaje institucional y reforzó la cultura de calidad, la articulación y armonización institucional, el sentido de pertenencia y el compromiso con el cual "Juntos seguimos construyendo la excelencia".