

Centro de  
Formación  
Técnica



# Resumen Ejecutivo: Informe de Autoevaluación Institucional CFT Manpower

2025

## Contenido

<b>1. Contexto institucional</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Avances desde el proceso de acreditación anterior</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Proceso de autoevaluación institucional</b> .....	<b>9</b>
<b>4. Análisis crítico de dimensiones de acreditación</b> .....	<b>10</b>
Dimensión I: Docencia y resultados del proceso de formación .....	10
Criterio 1: Oferta formativa .....	10
Criterio 2: Modelo educativo, perfiles de ingreso y perfiles de egreso .....	12
Criterio 3: Acceso y progresión de los/as estudiantes .....	15
Criterio 4: Empleabilidad.....	18
Criterio 5: Cuerpo docente .....	21
Dimensión II: Gestión estratégica y recursos institucionales .....	23
Criterio 6: Gobierno y estructura organizacional .....	23
Criterio 7: Gestión y desarrollo de personas.....	26
Criterio 8: Gestión de recursos .....	29
Criterio 9: Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión .....	32
Dimensión III: Aseguramiento interno de la calidad .....	35
Criterio 10: Gestión y resultados del aseguramiento interno de la calidad .....	35
Criterio 12: Integridad institucional .....	38
Dimensión IV: Vinculación con el Medio .....	40
Criterio 13: Política y gestión de la vinculación con el medio .....	40
Criterio 14: Resultados e impacto de la vinculación con el medio .....	42
<b>5. Plan de Mejoras Institucional</b> .....	<b>44</b>

# 1. Contexto institucional

El Centro de Formación Técnica Manpower, CFT Manpower, es una institución de educación superior orientada a la formación de Técnicos de Nivel Superior con sólidas competencias laborales, una base ética robusta y un compromiso con el desarrollo social. Fundado en 2007 como heredero de la tradición del Centro de Estudios Manpower (en funciones desde 1968), obtuvo su autonomía en 2016 y ha sido acreditado por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA-Chile) en dos ocasiones: 2017 y 2021. Actualmente enfrenta su tercer proceso de acreditación institucional.

Con una oferta académica centrada en el ámbito de la Administración y el Comercio, el CFT Manpower ha consolidado un proyecto formativo flexible y accesible, orientado especialmente a personas que históricamente han enfrentado barreras para acceder a la educación superior. A 2024, la institución registra 789 estudiantes vigentes, de los cuales un 26% cursa estudios en modalidad presencial, un 12% en modalidad semipresencial y un 62% en modalidad online.

Desde su creación, el CFT Manpower ha titulado a 3.672 personas, de las cuales un 94,6% son mujeres. Este dato refleja con fuerza el compromiso institucional con la equidad de género y la apertura de oportunidades de desarrollo personal y laboral para grupos que históricamente han enfrentado barreras de acceso al sistema de educación superior. En los últimos años, la matrícula masculina ha mostrado un crecimiento sostenido, pasando de un 12,5% en 2021 a un 21% en 2024, lo que evidencia una creciente diversificación del perfil estudiantil.

## Identidad institucional

La misión del CFT Manpower es:

*“Formar Técnicos de Nivel Superior competentes, con una sólida base ética y compromiso con la sociedad, a través de programas accesibles, pertinentes y de aprendizaje continuo, que permitan generar una alta empleabilidad y cumplir con las exigencias de un mundo laboral dinámico y global”.*

Su visión institucional establece:

*“Ser una institución de educación superior reconocida por impartir carreras técnicas y programas de perfeccionamiento continuo de excelencia, en las áreas de la administración y el comercio, a través de una oferta académica flexible, accesible y de alta empleabilidad, para contribuir al desarrollo económico y social del país”.*

Los propósitos institucionales pueden sintetizarse en los siguientes ejes:

- Impulsar la calidad y la mejora continua como proceso permanente que establezca mecanismos que permitan asegurar la eficacia y resultados de los principales procesos de la Institución.
- Propender a la eficiencia en el uso de los recursos y en el logro de los objetivos y metas establecidos por el sistema de gobierno y gestión del Centro.
- Comunicar a nuestros estudiantes la relevancia de los valores institucionales y otorgar instancias para que estos sean asumidos y puestos en práctica.
- Brindar oportunidades de formación, y de mejora en el acceso o promoción al mercado laboral a todos quienes aspiren a ello, en especial, a aquellos sectores de la sociedad que históricamente han tenido menos posibilidades de ingreso a la educación superior.

Los valores que orientan el quehacer institucional son: responsabilidad, verdad e integridad, consideración a la persona, integración y bien común. Estos principios se expresan en un sello formativo que promueve el respeto, la inclusión, la honestidad, la capacidad autocrítica, la responsabilidad y el trabajo colaborativo.

### **Planificación estratégica**

El desarrollo institucional se enmarca en el Plan General de Desarrollo 2022-2026, cuya implementación articula las decisiones académicas, organizacionales y de vinculación externa. Este instrumento establece cinco ejes estratégicos:

1. Desarrollo de la gestión institucional.
2. Fortalecimiento de la docencia.
3. Gestión de la calidad e información institucional.
4. Desarrollo de la vinculación con el medio.
5. Desarrollo de la investigación, creación y/o innovación.

Este plan se vincula directamente con la misión, visión y modelo educativo institucional, y permite proyectar el crecimiento del CFT Manpower con un foco claro en calidad, inclusión y empleabilidad.

En coherencia con su planificación estratégica, en 2024 el CFT Manpower actualizó su modelo educativo, reforzando el enfoque por competencias laborales con énfasis en empleabilidad, flexibilidad, accesibilidad y metodologías activas centradas en el estudiante. Este modelo se aplica transversalmente en las modalidades presencial, semipresencial y a distancia, y constituye un pilar fundamental para asegurar la pertinencia formativa y la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

## 2. Avances desde el proceso de acreditación anterior

Durante el período 2022-2024, el CFT Manpower ha concretado avances sustantivos en distintos ámbitos estratégicos de su quehacer, en respuesta a los desafíos definidos en su Plan General de Desarrollo 2022-2026, a las oportunidades de mejora detectadas en el proceso de autoevaluación institucional y a las observaciones formuladas por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) en la Resolución de Acreditación Institucional N° 657. La planificación, implementación y monitoreo de estos avances se ha articulado a través del Plan de Mejoras 2022-2024, cuyo seguimiento consideró el cumplimiento de acciones y metas en cada objetivo comprometido.

A continuación, se presentan los principales avances institucionales del período, organizados por eje temático:

### Gobierno institucional y estructura organizacional

- Se creó el Consejo Superior como nuevo órgano colegiado asesor de Rectoría, encargado de analizar y evaluar asuntos estratégicos institucionales.
- Se fortaleció la participación formal de distintos estamentos en la gobernanza institucional, incorporando formalmente a docentes y estudiantes en cuerpos colegiados como el Comité Académico y el Comité de Autoevaluación.
- Se implementaron capacitaciones para colaboradores en distintas áreas, como ofimática, resolución de conflictos, atención inclusiva y gestión de ventas, abordando necesidades específicas de cada unidad.
- Se avanzó en la actualización formal de la estructura organizacional, con la creación de nuevas direcciones estratégicas: Dirección de Finanzas y Gestión de Personas; Dirección de Marketing y Vinculación con el Medio; Dirección de Aseguramiento de la Calidad y Análisis Institucional.

### Modelo educativo y docencia

- Se actualizó el Modelo Educativo Institucional en 2024, reforzando el enfoque por competencias laborales, con foco en empleabilidad, accesibilidad y metodologías activas centradas en el estudiante.
- Se implementó un sistema de categorización docente, que permite reconocer trayectorias, desempeño y formación. Esta categorización incide en los procesos de planificación académica, acompañamiento, evaluación y capacitación docente.
- Se fortaleció el Programa de Formación Docente, centrado en el desarrollo de competencias pedagógicas y metodológicas adaptadas a las modalidades presencial y online.
- Se amplió la participación de titulados y empleadores en procesos de desarrollo curricular, lo que ha permitido alinear los programas con las necesidades del entorno laboral.
- Se creó la carrera de Comercio Exterior.
- Se amplió la oferta existente en modalidad online con la carrera Asistente Ejecutivo Bilingüe.

### Progresión de estudiantes y apoyo académico

- Se reforzó el Programa de Acompañamiento para la Progresión Académica (PAPA), incorporando una psicóloga a jornada completa, aumentando la dotación de tutores y creando una coordinación de tutorías para ampliar y hacer más eficiente su cobertura.

- Se implementó un sistema de alerta temprana de deserción que permite monitorear la trayectoria académica de todos los estudiantes, con especialmente a quienes cursan en modalidad online, con el fin de detectar oportunamente riesgos de abandono y activar apoyos adecuados.

### **Gestión de la información y aseguramiento de la calidad**

- Se rediseñó el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC), incorporando nuevas herramientas para el monitoreo de procesos y la retroalimentación continua.
- Se avanzó en la implementación de un sistema de reportería institucional, mediante Power BI y el desarrollo de tableros que permitirán un seguimiento detallado del Plan General de Desarrollo y facilitará la toma de decisiones basada en evidencia.
- Se inició un proceso de revisión y actualización normativa, para asegurar la coherencia entre los distintos reglamentos, políticas y procedimientos institucionales.

### **Modalidad a distancia y tecnologías para el aprendizaje**

- Se fortaleció la capacidad instalada para la modalidad online, con la creación de una coordinación de tutores y ampliación del equipo de tutores.
- Se amplió la capacidad operativa del equipo de diseño instruccional mediante la incorporación de un segundo profesional y se adquirieron herramientas para el desarrollo de recursos digitales, como software especializado para diseño instruccional, banco de imágenes y herramientas de inteligencia artificial.
- Se definieron requisitos diferenciados para la contratación de personal administrativo en la modalidad online, resguardando su adecuada implementación.

### **Vinculación con el medio, titulados y empleabilidad**

- Se creó la Política de Vinculación con el Medio, que establece definiciones sobre ámbitos de acción, objetivos y mecanismos de seguimiento.
- Se consolidó la Red de Titulados y se creó la Red de Emprendedores como espacios de articulación con titulados/as, orientados al desarrollo profesional y la empleabilidad.
- Se fortaleció la participación de titulados y empleadores en procesos de diseño curricular y evaluación de programas.

### **Sustentabilidad financiera, infraestructura y recursos**

- Se logró una mejora progresiva de la situación financiera institucional, impulsada por el crecimiento sostenido de la matrícula, especialmente en la modalidad online, y por acciones orientadas a la eficiencia administrativa, la optimización de recursos y la profesionalización de procesos.
- Se realizaron mejoras en infraestructura y equipamiento: habilitación de nuevo laboratorio computacional, renovación de equipos para administrativos, instalación de nuevas unidades de climatización y habilitación de un ascensor para cautelar la accesibilidad del edificio de Casa Central.
- Se elaboró la Política de Tecnologías de la Información, orientada a ordenar y proyectar el desarrollo y uso eficiente de recursos tecnológicos.

## Síntesis del cumplimiento del Plan de Mejoras 2022–2024

El Plan de Mejoras contempló 10 oportunidades de mejora y múltiples acciones orientadas al fortalecimiento institucional. Al cierre del plan, su grado de cumplimiento se distribuye del siguiente modo: 6 objetivos superados (avance igual o superior al 90%); 3 objetivos en vías de superación (avance entre 50% y 89%); 1 objetivo eliminado.

Asimismo, desde la perspectiva de las observaciones formuladas por la CNA en la resolución de acreditación, las acciones de mejora permiten dar cuenta, a diciembre de 2024, de 2 observaciones superadas y 4 en vías de superación.

A continuación, se presenta una sistematización del avance de CFT Manpower en la superación de las oportunidades de mejora identificadas en el proceso de autoevaluación institucional anterior, y las observaciones formuladas por CNA en la resolución de acreditación institucional N°657.

Tabla 1: Superación de debilidades identificadas en proceso de autoevaluación anterior (PMI 2022-2024)

Oportunidad de Mejora	Acción de Mejora Implementada	% Avance	Estado
Falta de sistema para monitoreo de indicadores y metas PGD	Adquisición licencia y rediseño sistema de reportería Power BI	100%	Superado
No hay participación formal de docentes y estudiantes en cuerpos colegiados	Inclusión en comités académico y de autoevaluación (2022)	100%	Superado
Capacitación de colaboradores no vinculada a evaluación de desempeño	Implementación de planes de capacitación. 67% de colaboradores capacitados según evaluación	84%	En vías de superación
Falta de integración en sistemas financieros	Implementación de ERP Softland	100%	Superado
Necesidad de equilibrio financiero	Diversificación de oferta, reducción de deuda en período 2022-2024	75%	En vías de superación
Debilidad en implementación de modalidad online	Actualización modelo educativo, potenciamiento diseño instruccional, coordinación de tutorías y número de tutores, actividades sincrónicas en todos los módulos	100%	Superado
Ausencia de software de inglés	Acción eliminada: se optó por utilización de material propio	N/A	Eliminada
Falta de reconocimiento al mérito docente	Categorización docente con componente remuneratorio	100%	Superado
Retención deficiente en modalidad online	Sistema de acompañamiento integral (académico, técnico, psicoemocional) y seguimiento	100%	Superado
Comunicación insuficiente con titulados	Segmentación y actualización de bases de datos	60%	En vías de superación

(Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad y Análisis Institucional)

Tabla 2: Superación de observaciones hechas por CNA en resolución de acreditación institucional N°657

Observación CNA	Acciones Implementadas	Estado de Avance (2024)
Desarrollo inicial de mecanismos de aseguramiento de la calidad	Rediseño completo del SIAC (2024); implementación de sistema de monitoreo con Power BI	En vías de superación
Disminución de matrícula de nuevos estudiantes en años anteriores	Aumento sostenido desde 2022; 437 estudiantes nuevos en 2024, impulsado por modalidad online	Superada
Mecanismos de apoyo a la progresión académica sin impacto en retención	Fortalecimiento del PAPA: incorporación de psicóloga, más tutores, nueva coordinación de tutoría	En vías de superación

Institución no ha logrado el equilibrio financiero	Mejora progresiva en resultados financieros; disminución de deuda; aumento de ingresos por matrícula	En vías de superación
Insuficiente capacidad instalada para modalidad online	Ampliación de equipo de tutores; Ampliación de equipo de diseño instruccional; adquisición de software especializado; implementación de recursos digitales con IA	Superada
Normativa institucional con superposiciones	Revisión, actualización y armonización normativa (2023-2025)	En vías de superación

(Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad y Análisis Institucional)

### 3. Proceso de autoevaluación institucional

Entre mayo de 2024 y febrero de 2025, el CFT Manpower realizó un proceso de autoevaluación para prepararse de forma participativa y estratégica ante su nueva acreditación institucional. Este trabajo no solo respondió a un requerimiento de la CNA, sino que fue una instancia clave para revisar lo que se está haciendo bien, identificar áreas de mejora y proyectar acciones concretas para seguir avanzando en calidad.

- **Participación activa de la comunidad:** El proceso fue liderado por un comité de autoevaluación institucional y desarrollado por cuatro subcomisiones que trabajaron las áreas de evaluación exigidas. Además, se abordó en forma voluntaria la dimensión de Vinculación con el Medio, aunque esta no fue presentada a evaluación externa, como muestra del compromiso institucional con el desarrollo de esta función. Participaron 25 colaboradores y colaboradoras de distintas áreas, además de estudiantes invitados.
- **Trabajo colaborativo y técnico:** Las subcomisiones realizaron más de 20 sesiones entre octubre de 2024 y enero de 2025, con representantes de distintas áreas y niveles de la institución. Esto permitió asegurar una mirada diversa y directa sobre los procesos evaluados.
- **Escucha a los grupos de interés:** Se levantó información con encuestas y focus group, logrando una participación ampliamente superior al proceso anterior: 391 estudiantes, 294 titulados, 41 docentes, 44 colaboradores y 53 empleadores. El focus group incluyó estudiantes de distintas carreras y modalidades.
- **Compromiso con la mejora:** El proceso se desarrolló con principios de participación, análisis riguroso y reflexión crítica. Como resultado de la autoevaluación, se diseñó un Plan de Mejoras que orientará las acciones estratégicas del CFT para responder a los desafíos detectados y fortalecer sus buenas prácticas.

## 4. Análisis crítico de dimensiones de acreditación

### Dimensión I: Docencia y resultados del proceso de formación

#### Criterio 1: Oferta formativa

##### **Identidad institucional y desarrollo académico**

Desde su fundación en 2007, CFT Manpower ha construido una oferta formativa coherente con su misión institucional, centrada en el área de Administración y Comercio. Esta orientación ha permitido consolidar una identidad académica definida y una propuesta de valor alineada con las necesidades del entorno laboral. La evolución de su oferta ha estado guiada por decisiones estratégicas que han favorecido la diversificación de modalidades – presencial, semipresencial y online – y jornadas, permitiendo ampliar las oportunidades de acceso de estudiantes con trayectorias diversas.

##### **Aumento sostenido de matrícula y expansión online**

Durante el período 2021-2024, la matrícula nueva de primer año creció de 171 a 487 estudiantes, lo que representa un incremento del 184,8%. Este aumento ha estado fuertemente impulsado por el desarrollo de la modalidad online, cuya matrícula pasó de 331 estudiantes en 2022 a 489 en 2024, con un crecimiento del 47,7%. Este comportamiento ha validado las decisiones institucionales orientadas a fortalecer esta modalidad como vía de acceso y como estrategia de sostenibilidad.

En este período, se creó una nueva carrera (Comercio Exterior, 2023) y se implementaron en modalidad online tres programas ya existentes: Gestión Logística Integral (2021), Contabilidad y Análisis Financiero (2022) y Asistente Ejecutivo Bilingüe (2024). Actualmente, las seis carreras técnicas del CFT Manpower se imparten en modalidad online, además de su disponibilidad en formatos presencial y semipresencial, lo que refuerza la flexibilidad de la oferta académica institucional.

En paralelo, y conforme a criterios técnicos definidos en el Reglamento de Creación, Apertura y Cierre de Carreras, se cerró la admisión al programa de Contabilidad y Análisis Financiero, asegurando la continuidad del servicio educativo para los estudiantes activos en dicho programa.

##### **Inglés funcional como fortaleza institucional**

Un elemento distintivo del CFT Manpower es la incorporación transversal del inglés técnico en todos sus programas. Esta línea formativa se inicia con módulos funcionales orientados a la comunicación en contextos laborales y se especializa según la disciplina de cada carrera, incluyendo terminología profesional y habilidades específicas. La carrera Asistente Ejecutivo Bilingüe representa el nivel más avanzado de esta línea, integrando un componente bilingüe que incrementa las capacidades de inserción nacional e internacional de sus titulados.

El sello del inglés ha sido consistentemente valorado por los empleadores y se reconoce como una de las fortalezas más relevantes de la propuesta académica institucional.

## Aseguramiento de la calidad y pertinencia de la oferta

La planificación y actualización de la oferta formativa se realiza bajo mecanismos formalizados e integrados al Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad. Destacan en este proceso el Reglamento de Creación, Apertura y Cierre de Carreras, y la Guía de Procedimientos de Desarrollo Curricular, los que regulan las etapas y responsables institucionales en la creación, ajuste o cierre de programas.

Estos instrumentos aseguran la toma de decisiones basada en información relevante, incluyendo análisis de matrícula, empleabilidad, proyección financiera y pertinencia con el entorno. El modelo de diseño curricular contempla revisión estructural de planes cada cuatro años, y actualizaciones menores de forma continua. Además, se incorpora la retroalimentación de empleadores, titulados y docentes mediante paneles de expertos y comités académicos, reforzando el vínculo entre formación técnica, calidad y empleabilidad.

### Síntesis evaluativa del criterio N°1: Oferta Formativa

CFT Manpower cuenta con una oferta académica pertinente, coherente con su misión institucional y adaptada a las necesidades del entorno laboral. Dispone de mecanismos formales para la creación, actualización y cierre de programas, integrados al sistema de aseguramiento de la calidad, que permiten mantener actualizados los perfiles de egreso y planes de estudio. Estos mecanismos son valorados por la comunidad educativa y actores del sector productivo, lo que refleja su efectividad.

Destaca como sello institucional la incorporación transversal del inglés funcional en todas las carreras, con un énfasis distintivo en el programa Asistente Ejecutivo Bilingüe, lo que fortalece la empleabilidad de sus titulados. La diversificación de modalidades formativas ha permitido ampliar el acceso y responder a nuevas demandas educativas. En conjunto, estos elementos consolidan una oferta formativa flexible, actualizada y orientada al mundo del trabajo.

FORTALEZAS	
1.	Integración transversal del inglés funcional y especializado en todos los programas, con formación avanzada en la carrera Asistente Ejecutivo Bilingüe, como parte del sello institucional y herramienta concreta de empleabilidad.
2.	Percepción positiva del entorno respecto de la preparación de los titulados, reflejada en altos porcentajes de satisfacción y un NPS de 81 puntos por parte de empleadores.
3.	Flexibilidad de jornadas y modalidades que promueven la inclusión, que considera modalidades presenciales, semipresenciales y online, adaptándose a las diversas necesidades de los estudiantes y permite ajustar la carga académica según responsabilidades personales.
4.	La institución cuenta con un proceso de reconocimiento de aprendizajes previos y experiencia laboral ordenado y riguroso que permite reconocer rutas formativas laborales de los estudiantes, disminuyendo su carga académica acortando el plan de estudios.
DEBILIDADES	
1.	No se observan debilidades.
OPORTUNIDADES DE MEJORA	
1.	Avanzar en la evaluación del impacto de la enseñanza del idioma inglés en la empleabilidad efectiva de los titulados.

### Evaluación de cumplimiento del criterio: Nivel 3 (Excelencia)

## Criterio 2: Modelo educativo, perfiles de ingreso y perfiles de egreso

### Actualización del Modelo Educativo

En 2024, CFT Manpower actualizó y fortaleció su Modelo Educativo, formulado en coherencia con la misión institucional y los ejes del Plan General de Desarrollo. Esta versión, que reemplaza al modelo 2018, mantiene el enfoque por competencias y refuerza la centralidad del estudiante, la empleabilidad y la inclusión como ejes rectores del quehacer formativo. El modelo se estructura en torno a cuatro pilares: ambientes de aprendizaje y formatos educativos flexibles, currículum basado en competencias, evaluación de los aprendizajes y metodologías para la gestión del aprendizaje.

Asimismo, el modelo incorpora nuevas dimensiones orientadas a fortalecer la calidad formativa, en sintonía con los criterios de la CNA y las demandas del entorno laboral actual. Se promueve la innovación como componente esencial del proceso educativo, impulsando la creatividad, el pensamiento crítico y la capacidad de adaptación de las y los estudiantes. El emprendimiento se integra como eje transversal, mediante el incentivo al desarrollo de proyectos propios y la adquisición de competencias empresariales. La vinculación con el medio adquiere un rol estratégico, propiciando alianzas con empresas y actores sociales que fortalecen la pertinencia de los programas. Finalmente, se fortalece el apoyo estudiantil, a través de acciones concretas y personalizadas de acompañamiento académico, vocacional y psicoemocional.

Como parte del proceso de implementación, se han definido orientaciones comunes para todos los programas, en todas sus modalidades, promoviendo prácticas pedagógicas alineadas a los énfasis institucionales. En la modalidad online, se han incorporado clases sincrónicas semanales, las cuales facilitan la interacción con docentes, el acompañamiento académico y la resolución oportuna de dudas. A su vez, la propuesta formativa asegura la integración entre teoría y práctica, incorporando e intencionando actividades aplicadas en todos los módulos, con foco en el desempeño en contextos reales, fortaleciendo la preparación técnica del estudiantado.

### Caracterización de estudiantes y perfiles de ingreso

Durante el proceso de matrícula, CFT Manpower aplica instrumentos de caracterización que permiten levantar información sociodemográfica, laboral, educativa y motivacional del estudiantado, así como sus necesidades académicas y socioemocionales. Esta caracterización posibilita una comprensión profunda de los perfiles de ingreso, y orienta acciones pedagógicas, de acompañamiento y soporte institucional.

A 2024, la matrícula total asciende a 789 estudiantes, con un 79% de mujeres, una edad promedio de 34,7 años y un 70% que trabaja en paralelo a sus estudios. El 56,1% proviene de establecimientos de enseñanza media particular subvencionados, y el 32,3% de establecimientos municipales. Entre 2021 y 2024, se registra un crecimiento sostenido de la matrícula, junto con un aumento de la participación masculina, que pasa de un 12,5% en 2021 a un 21% en 2024.

### Creación y actualización de carreras: diseño curricular e instruccional

El diseño curricular en CFT Manpower responde a un procedimiento institucional formalizado, compuesto por cuatro etapas:

1. Identificación del Perfil Profesional: etapa preliminar en la que se fundamenta la pertinencia de la carrera mediante análisis de mercado, prospecciones laborales y educacionales, y

paneles de expertos. En caso de actualizaciones, se incluye la evaluación del plan de estudios vigente.

2. Levantamiento de Competencias: basado en análisis funcional, permite identificar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desempeño efectivo en el campo laboral.
3. Diseño del Plan de Estudio: establece la malla curricular, secuencia de módulos, y distribución horaria, en función de las competencias del perfil de egreso.
4. Diseño Instruccional: planificación y elaboración de recursos didácticos y ambientes de aprendizaje, considerando las teorías constructivistas, sistémicas y cognitivas. El diseño instruccional centralizado garantiza la coherencia pedagógica en todos los programas, jornadas y modalidades.

La matriz de cruce constituye un instrumento clave para asegurar la alineación entre los módulos, los resultados de aprendizaje y las competencias del perfil de egreso. Cada módulo define actividades de enseñanza-aprendizaje, procedimientos evaluativos y resultados esperados.

Desde 2019, la plataforma Moodle se ha consolidado como el entorno institucional de enseñanza-aprendizaje. Entre 2022 y 2025, se han implementado mejoras progresivas en la presentación y calidad de los recursos digitales. En 2022 y 2023 se fortalecieron los materiales existentes; en 2024 y 2025 se incorporaron bancos de imágenes y recursos gráficos generados mediante inteligencia artificial, con el propósito de mejorar la experiencia usuaria, especialmente en la modalidad online, cuya matrícula creció un 47,7% entre 2022 y 2024. Este aumento ha exigido un fortalecimiento sostenido de los entornos virtuales de aprendizaje.

### **Evaluación del aprendizaje y seguimiento del perfil de egreso**

El seguimiento del logro del perfil de egreso se realiza mediante la evaluación de los resultados de aprendizaje de cada módulo, la práctica laboral y el examen de título. La evaluación presenta un carácter formativo y sistemático, aplicando actividades evaluativas en diferentes momentos del proceso, lo que permite monitorear el progreso de las y los estudiantes.

Los instrumentos se diseñan bajo criterios de validez y confiabilidad, asegurando que las evaluaciones midan efectivamente los aprendizajes esperados. En modalidad online, se utiliza el software “Smowl”, que valida la identidad del estudiante y asegura que la evaluación sea realizada por quien corresponde.

Asimismo, se resguarda una retroalimentación oportuna, que en modalidad online se canaliza mediante foros y clases sincrónicas, y se promueve la coherencia entre las evaluaciones y las competencias comprometidas, lo que garantiza la alineación curricular.

Los jefes de carrera y el Comité Académico analizan periódicamente los resultados académicos, permitiendo orientar acciones de mejora en los procesos formativos.

### **Síntesis evaluativa del criterio N°2: Modelo educativo, perfiles de ingreso y egreso**

CFT Manpower presenta avances sustantivos en la implementación de un modelo educativo actualizado, que fortalece la formación por competencias y articula con claridad los pilares que orientan el proceso formativo. La institución ha logrado establecer lineamientos comunes para sus distintas modalidades y programas, con un énfasis creciente en el protagonismo del estudiante, la

inclusión, la pertinencia y la flexibilidad de la enseñanza. El modelo, además, incorpora nuevas dimensiones como la innovación, el emprendimiento y la vinculación con el medio, lo que representa una evolución positiva en la alineación con los desafíos del sistema técnico profesional.

El diseño curricular responde a un proceso institucional normado, con mecanismos que permiten asegurar la coherencia entre el perfil de egreso, las competencias y los módulos formativos. Asimismo, se han desarrollado estrategias de seguimiento y evaluación del aprendizaje alineadas con criterios de calidad, tanto en las modalidades presencial como virtual. Las mejoras continuas en los recursos de enseñanza, especialmente en la plataforma virtual, evidencian una preocupación sostenida por la calidad de la experiencia educativa. En conjunto, estos elementos muestran una consolidación progresiva del proceso formativo, sustentada en prácticas institucionales consistentes y orientadas a la mejora continua.

<b>FORTALEZAS</b>	
1.	Existen mecanismos claros y definidos en la Guía de Procedimientos de Desarrollo Curricular, para la creación de carreras y actualización de programas y planes de estudio.
2.	Inclusión de inglés como sello diferenciador, clave en un entorno globalizado.
3.	Los planes de estudios son equivalentes en contenidos y número de horas en todas las modalidades de estudio, dando relevancia a las actividades prácticas individuales y colaborativas.
4.	La institución cuenta con tutores que acompañan al estudiante, facilitando la progresión académica.
<b>DEBILIDADES</b>	
1.	Los resultados de la caracterización de los estudiantes nuevos son posteriores al inicio del periodo académico lo que retrasa la definición de las acciones específicas del plan de acompañamiento.
<b>OPORTUNIDADES DE MEJORA</b>	
1.	Incorporar acciones para identificar brechas en alfabetización digital para la implementación de acciones que permitan disminuir la brecha, previo al inicio del periodo académico
2.	Potenciar la oferta formativa mediante la utilización de inteligencia artificial como una herramienta de apoyo al proceso de enseñanza aprendizaje.

### **Evaluación de cumplimiento del criterio: Nivel 3 (Excelencia)**

## Criterion 3: Access and progression of students

### Admission and enrollment process

CFT Manpower has experienced a significant evolution in its admission and enrollment processes, reflected in a sustained growth of new enrollment between the years 2022 and 2025. After a significant decline in 2022, the year in which the lowest point of new enrollment (171 students) was recorded, the institution managed to reverse this trend. In 2025, new enrollment reached 571 students, representing an accumulated growth of 233.9% compared to the minimum of 2022 and an annual compound growth rate (CAGR) of 49.5%. This increase evidences an institutional capacity for strategic response, expressed in the strengthening of admission channels, the perception of value of the formative offer, and the incorporation of new careers and modalities.

The recovery and subsequent consolidation of growth has been accompanied by the progressive stabilization of enrollments in the presencial and semipresencial modalities, as well as by a sustained growth in the online modality. In effect, between 2021 and 2024, enrollment in the online modality increased from 367 to 489 students (a 33.2%). This modality, offered since 2019, has gained relevance, especially for its capacity to adapt to the needs of students who must compatibilize studies with work or family responsibilities. The semipresencial modality, on its part, has maintained a stable enrollment after a slight decrease following 2021, while the presencial modality has shown a slight downward trend in the post-pandemic period.

At the program level, in 2024 the highest concentration of enrollment is observed in the careers of Bilingual Executive Assistant (241 students), Técnico en Administración de Empresas (193) and Executive Assistant and Management (139). In turn, the careers with the lowest enrollment correspond to Comercio Exterior (48 students), recently incorporated to the institutional offer, and Gestión Logística Integral (75).

An important element of the admission process of CFT Manpower is the strengthening of the special entry route through Recognition of Previous Learning (RAP), which allows people with labor experience or previous training to access formative programs by validating relevant learning, thus shortening the duration of their career. For this, a specific procedure was established and resources were directed for its dissemination. This admission route constitutes a mechanism of inclusion and flexibility particularly valuable for the technical professional subsystem.

### Support to academic progression and employability

The institution has strengthened progressively its student support mechanisms, articulated around the Program of Support to Academic Progression (PAPA). This program contemplates instruments of characterization at the moment of enrollment, which collect information about socio-economic, psychoeducational and psychoemotional factors, allowing to focus support actions from the beginning of the formative trajectory.

The PAPA is structured in three main lines: academic tutoring, remedial modules and psychological attention. In the last few years, these services have evidenced important improvements: the number of tutors has increased and a formal institutional coordination instance has been created for its management; the remedial modules have been expanded in coverage and frequency; and the attention

psicológica ha mejorado su calidad y continuidad con la creación de una unidad específica y la contratación de una psicóloga a jornada completa.

En 2023, se incorporó un sistema de alerta temprana de deserción basado en una matriz de seguimiento, que considera indicadores de asistencia-participación, rendimiento académico y comportamiento financiero. Esta herramienta permite identificar oportunamente a estudiantes en riesgo de abandono y activar acciones preventivas desde las distintas unidades académicas y de apoyo.

Adicionalmente, la institución ofrece certificaciones complementarias gratuitas (en inglés, Excel, Power BI y liderazgo) inicialmente dirigidas solo a estudiantes y actualmente también disponibles para titulados. Estas certificaciones están orientadas al desarrollo de competencias transversales y técnicas que enriquecen el perfil de egreso, y han sido utilizadas por la comunidad como herramientas efectivas para su empleabilidad. En esta línea, también se desarrollan acciones específicas de apoyo a la inserción laboral, como talleres de empleabilidad, ferias laborales y acompañamiento en la elaboración de currículum y preparación de entrevistas.

Complementariamente, se han suscrito convenios de continuidad de estudios con otras instituciones de educación superior, lo que permite a los titulados de CFT Manpower acceder a trayectorias formativas articuladas. Además, la institución entrega beneficios estudiantiles como becas internas, apoyos económicos y actividades extracurriculares, orientadas a promover el bienestar integral del estudiantado. Las becas se adjudican mediante un proceso formal y transparente que considera antecedentes socioeconómicos y académicos.

### **Indicadores de permanencia y titulación**

El análisis de los indicadores institucionales de retención y titulación permite observar avances y desafíos relevantes. La retención por cohorte de ingreso ha mostrado un comportamiento variable en el período reciente. La cohorte 2021 presentó una retención de 51,9%, evidenciando una caída de 13 puntos porcentuales respecto de la cohorte anterior, atribuible en parte a los efectos de la crisis sanitaria y social. En la cohorte 2022 se observó una recuperación, con una retención de 59,6%, mientras que la cohorte 2023 registró una fuerte disminución a 42,8%. Al desagregar por modalidad, las cohortes 2021 a 2023 presentan una retención promedio de 66,4% en modalidad presencial, 65,2% en modalidad semipresencial y 39,7% en modalidad online. Estas cifras reflejan los desafíos de permanencia asociados a contextos de alta flexibilidad de la modalidad a distancia que, si bien amplían el acceso, requieren de estrategias específicas de acompañamiento.

En cuanto a la titulación acumulada al tercer año, se observa una caída significativa a partir de la cohorte 2020 (17,8%), que representa una disminución de 26,6 puntos porcentuales respecto del período pre-pandemia. Las cohortes 2021 y 2022 evidencian una recuperación parcial, con tasas de 10,1% y 18,7% respectivamente, sin lograr aún alcanzar los niveles históricos. Por modalidad, la semipresencial muestra un aumento relevante entre las cohortes 2021 (8,9%) y 2022 (38,9%), mientras que la modalidad presencial fluctúa entre 12% y 17,7% en igual período. La modalidad online, en cambio, se mantiene como la de menor titulación acumulada, con tasas entre 8,7% y 14,9% en las cohortes analizadas.

Respecto a la titulación oportuna, se registra una evolución similar: una disminución entre las cohortes 2020 (13,4%) y 2021 (6%), seguida de una recuperación en la cohorte 2022 (14,6%). La modalidad semipresencial evidencia el mayor crecimiento, pasando de 7,1% a 27,8%, mientras que la presencial muestra una recuperación desde 4,9% en la cohorte 2021 a 13,9% en la cohorte 2022.

La modalidad online, nuevamente, presenta los resultados más bajos, aunque en leve mejora (de 6,7% a 12,2%).

### Síntesis evaluativa del criterio N°3: Acceso y progresión de estudiantes

CFT Manpower ha demostrado una sólida capacidad de adaptación y recuperación, logrando revertir la fuerte caída en su matrícula nueva de 2022 mediante una estrategia institucional centrada en la diversificación de modalidades, fortalecimiento de canales de admisión, e incorporación de nuevas carreras y vías de ingreso como el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP). Este crecimiento ha ido acompañado de una evolución progresiva de los mecanismos de acompañamiento a la progresión académica, expresada en el robustecimiento del Programa de Apoyo a la Progresión Académica (PAPA), la implementación de una matriz de alerta temprana para prevenir la deserción, y el fortalecimiento de servicios como tutorías, módulos remediales y atención psicológica especializada.

Se destacan, además, las acciones institucionales orientadas a fortalecer la empleabilidad, como las certificaciones gratuitas para estudiantes y titulados, los talleres laborales y los convenios de continuidad de estudios, que amplían las trayectorias formativas y laborales del estudiantado. Si bien los resultados en retención y titulación muestran signos de avance, persisten desafíos importantes, especialmente en la modalidad online y en la titulación oportuna, que exigen una continuidad y profundización de los esfuerzos institucionales por garantizar una experiencia educativa integral, flexible y sostenida en el tiempo.

FORTALEZAS	
1.	La institución cuenta con un Programa de Retención Temprana que permite vincular a los nuevos estudiantes antes del inicio de clases con las diferentes áreas del CFT.
2.	La institución cuenta con el Programa de Apoyo a la Progresión Académica que brinda apoyo académico, financiero y psicoemocional a sus estudiantes.
3.	La institución cuenta con convenios firmados con universidades, que contemplan la articulación y reconocimiento de los programas impartidos por CFT Manpower, para el acceso a programas de Ingeniería.
4.	La institución ofrece a sus titulados apoyo en temas relacionados a la inserción laboral y el emprendimiento.
5.	Existen certificaciones gratuitas para estudiantes y titulados que aportan a la empleabilidad de los titulados.
DEBILIDADES	
1.	No se han alcanzado los niveles de retención esperados, impactando directamente los índices de titulación.
OPORTUNIDADES DE MEJORA	
1.	Potenciar la comunicación de los convenios que mantiene CFT Manpower con distintas universidades para fomentar la continuidad de estudios.
2.	Integrar planilla de seguimiento de estudiantes al sistema de reportería institucional, Power BI.
3.	Ampliar ámbitos de certificaciones para potenciar la empleabilidad de los titulados.
4.	Potenciar, desde la admisión especial, el reconocimiento de la certificación de las competencias adquiridas en la EMTP.

### Evaluación de cumplimiento del criterio: Nivel 2 (Avanzado)

## Criterio 4: Empleabilidad

### Comunidad de titulados/as y estrategia institucional de empleabilidad

Desde su fundación, CFT Manpower ha titulado a 3.672 personas, de las cuales 412 corresponden al periodo 2022-2024. La institución ha consolidado una estrategia de empleabilidad que considera: inserción laboral dependiente, emprendimiento, prácticas y continuidad de estudios, los cuales se articulan con una serie de mecanismos que fortalecen la trayectoria laboral de sus titulados/as.

Entre sus principales dispositivos se encuentran la Red de Titulados, que incluye una bolsa de empleo actualizada y accesible para titulados/as, la Red de Empleadores, que permite retroalimentar la oferta formativa con las necesidades del mercado y contar con una amplia red de centros de práctica, y, desde 2023, la Red de Emprendedores, que promueve la generación de proyectos propios como vía de inserción laboral, especialmente en áreas como administración, contabilidad y logística.

### Formación para la empleabilidad

La empleabilidad es abordada transversalmente en todos los programas académicos a través de módulos que preparan a los/as estudiantes para integrarse exitosamente al mundo del trabajo. Destacan el “Taller de desarrollo de habilidades laborales” y el módulo de “Habilidades relacionales y trabajo en equipo”, que fortalecen el autoconocimiento laboral y el desarrollo de habilidades como la comunicación efectiva, la colaboración y el conocimiento del entorno organizacional.

Además, todos los planes de estudio consideran la práctica laboral asegurada, lo que garantiza una experiencia concreta y pertinente en entornos reales de trabajo. Esta práctica permite al estudiante desarrollar competencias en contexto y establecer vínculos con futuros empleadores. En promedio, entre 2022 y 2024, el 78,3% de las prácticas laborales fueron gestionadas directamente por CFT Manpower, respaldando el carácter asegurado de esta experiencia formativa.

En cuanto a la contratación en centros de práctica, el porcentaje de estudiantes que fueron contratados en su lugar de práctica ha mostrado un crecimiento sostenido: 17,9% (2022), 37% (2023) y 72,4% (2024). Esta evolución se explica en parte por el aumento de estudiantes en modalidad online que realizaron su práctica. En esta modalidad predominan las prácticas convalidadas en el lugar de trabajo, lo que ha sido un factor relevante en los resultados observados.

Complementariamente, la institución ofrece un sistema de certificaciones gratuitas en habilidades clave para la empleabilidad. Estas incluyen áreas como inglés, Excel, Power BI y liderazgo, y, si bien inicialmente estaban dirigidas solo a estudiantes, desde 2023 se extendieron también a titulados/as. El número de beneficiarios ha ido en aumento y estas certificaciones operan como un complemento valorado en procesos de selección laboral.

La estrategia institucional contempla además talleres de apoyo a la inserción, que incluyen entrenamiento para entrevistas, elaboración de currículum y asesorías individualizadas, así como la realización de ferias laborales en alianza con instituciones públicas y privadas. A través de estos espacios, se fortalece la preparación para enfrentar procesos de selección laboral y se promueve el contacto directo con empleadores.

### Resultados de empleabilidad de titulados/as

Los indicadores institucionales de seguimiento de titulados/as evidencian avances significativos en empleabilidad y condiciones de inserción laboral:

- Tasa de empleo: mide el porcentaje de titulados/as con trabajo remunerado. En 2022 alcanzó un 75,7%, descendió a 72,8% en 2023 y se elevó a 84,1% en 2024, alcanzando su nivel más alto del período medido.
- Pertinencia laboral: refleja la proporción de titulados/as que trabajan en áreas coherentes con su formación. Evolucionó de 79,9% (2022) a 73,3% (2023) y 87,7% (2024), mostrando una mejora significativa en el último año.
- Incremento de ingresos: el 65,8% de los/as titulados/as encuestados en 2024 declararon haber mejorado sus ingresos después de titularse, lo que sugiere una valorización del título en el mercado laboral.
- Mejora en condiciones laborales: el 60,1% de los encuestados en 2024 reportaron mejoras en aspectos contractuales, estabilidad y condiciones generales del empleo tras la obtención del título.
- Tiempo promedio de inserción laboral: en 2024, los/as titulados/as se insertaron al mercado laboral en un promedio de 4,98 meses, lo que representa un período acotado para carreras de nivel técnico.
- Rango de ingresos: la mayoría de los/as titulados/as percibe sueldos en el tramo de \$800.000 a \$900.000, con un alza sostenida en los últimos cinco años en la mayoría de las carreras.

A estos resultados se suma el desarrollo de iniciativas de emprendimiento, impulsadas por la Red de Emprendedores y fortalecidas por la formación recibida. Un número creciente de titulados/as (en torno al 20% promedio entre los titulados encuestados en 2024) ha optado por esta vía, especialmente en las áreas de administración, logística y contabilidad, consolidando sus propias actividades económicas como alternativa o complemento a la inserción laboral dependiente.

#### **Apoyo a la inserción laboral y continuidad de estudios**

CFT Manpower ha fortalecido la vinculación con el mundo del trabajo mediante mecanismos como la participación activa de empleadores en procesos de retroalimentación curricular, actividades académicas y talleres de empleabilidad. Este diálogo permanente contribuye a mantener actualizados los perfiles de egreso y asegurar la pertinencia de los programas formativos.

En paralelo, la institución ha suscrito convenios de continuidad de estudios con instituciones de educación superior, lo que permite a los/as titulados/as acceder a programas de formación de nivel superior, ampliando sus trayectorias de desarrollo académico y profesional. A 2024, 63 titulados/as han accedido a estudios de continuidad mediante esta vía.

#### **Síntesis evaluativa del criterio N°4: Empleabilidad**

CFT Manpower ha desarrollado una estrategia de empleabilidad que articula prácticas laborales aseguradas, formación específica para el trabajo, redes de titulados/as, empleadores y emprendedores, así como convenios de continuidad de estudios. Los resultados muestran una inserción laboral efectiva, mejoras en las condiciones de empleo y en la pertinencia del trabajo, además de una creciente participación en actividades de emprendimiento. Este conjunto de dispositivos es reconocido y valorado por los/as titulados/as, quienes destacan los apoyos institucionales para la inserción laboral, el perfeccionamiento y el desarrollo de proyectos propios.

No obstante, la institución presenta desafíos pendientes en el ámbito del seguimiento sistemático y longitudinal de sus titulados/as. Actualmente, la información disponible proviene de mediciones puntuales, lo que limita una comprensión integral de sus trayectorias laborales y académicas. Asimismo, no se cuenta con mecanismos formales de monitoreo del uso efectivo de los convenios de continuidad. Frente a estas brechas, CFT Manpower ha definido líneas de acción orientadas a robustecer su sistema de empleabilidad, a través de la implementación de encuestas periódicas, el fortalecimiento de la Red de Titulados y la instalación de sistemas formales de retroalimentación.

<b>FORTALEZAS</b>	
1.	El Centro cuenta con una red de importantes empresas fidelizadas que permite cumplir con el compromiso de las prácticas 100% aseguradas.
2.	Un importante número de estudiantes queda contratado en su lugar de práctica (72,4% en 2024).
<b>DEBILIDADES</b>	
1.	Ausencia de un sistema de seguimiento longitudinal a titulados que permita monitorear su inserción laboral, continuidad de estudios y trayectoria profesional más allá del primer año de titulación.
<b>OPORTUNIDADES DE MEJORA</b>	
1.	Monitorear y evaluar el alcance de los convenios de articulación académica para potenciar la formación continua.
2.	Avanzar en la consolidación de la Red de Titulados como un canal estratégico de retroalimentación para la mejora continua de los programas formativos y como apoyo a la trayectoria post-titulación.

### **Evaluación de cumplimiento del criterio: Nivel 2 (Avanzado)**

## Criterio 5: Cuerpo docente

### Dotación y características del cuerpo docente

CFT Manpower cuenta con una dotación docente conformada por académicos de planta y honorarios. En el periodo 2022-2024, la dotación total osciló entre 45 y 50 personas, con una tasa de rotación que promedió un 25% en el período interacreditación, lo que representa una mejora relevante respecto del proceso anterior, cuando la rotación promedió un 37,8%. Esta disminución ha contribuido a una mayor estabilidad del cuerpo académico. Durante el mismo período, el ratio promedio de estudiantes por docente fue de 13,88.

En 2024, la planta docente estuvo compuesta por 8 académicos con jornada completa y 42 docentes honorarios, quienes desempeñan labores de docencia directa en diversas modalidades. En su conjunto, el cuerpo académico presenta trayectorias laborales vinculadas al sector productivo y al ejercicio profesional, lo que fortalece la dimensión práctica de la formación impartida.

A partir de 2023 se implementó un sistema de categorización que distingue a los/as docentes según el tiempo que llevan desempeñándose en la institución y los resultados de sus evaluaciones de desempeño, permitiendo proyectar una carrera docente interna. Actualmente, se cuenta con docentes en las categorías superiores del sistema, lo que evidencia un avance en la consolidación del desarrollo profesional.

### Evaluación del desempeño docente

La evaluación de desempeño se realiza mediante sistema 360°, que considera la evaluación por parte de jefaturas de carrera, la autoevaluación del docente, y la calificación de los/as estudiantes. Este instrumento permite identificar fortalezas y áreas de mejora, orientando acciones de acompañamiento pedagógico y formación.

Entre 2021 y 2024, se realizaron 75 observaciones de clases a docentes, de los cuales 49 fueron evaluados en el tramo superior (entre 90%-100% de logro), 19 entre 80%-89%, 6 entre 70%-79% y 1 entre 60%-69%, reforzando el estándar alcanzado en la dimensión pedagógica. Estas observaciones complementan las evaluaciones 360° y son valoradas como importantes espacios formativos para los docentes.

### Formación y desarrollo pedagógico

El Programa de Formación Docente tiene por objetivo fortalecer las competencias pedagógicas y digitales del cuerpo académico. En 2025 se actualiza su estructura, incorporando actividades formativas enfocadas en metodologías activas, inclusión, uso de tecnologías y evaluación de aprendizajes. Entre 2022 y 2024, se contabilizaron 542 participaciones en módulos del programa, lo que refleja un grado importante de involucramiento por parte del cuerpo académico en su desarrollo profesional en docencia. Estas acciones han sido valoradas por los participantes, según los resultados de la encuesta de autoevaluación institucional.

### Síntesis evaluativa del criterio N°5: Cuerpo docente

CFT Manpower ha fortalecido sus mecanismos de aseguramiento de la calidad docente a través de la formalización de procesos de evaluación y categorización, así como del acompañamiento pedagógico. La disminución del ratio de rotación, la existencia de un sistema de desempeño

consolidado, el seguimiento mediante observación de clases, y la implementación de un programa de formación docente actualizado, constituyen avances significativos respecto del proceso anterior.

No obstante, subsisten desafíos para avanzar en la consolidación de trayectorias docentes institucionales, así como en el seguimiento sistemático del impacto de la formación y evaluación en la mejora continua de la docencia. La valoración positiva de las instancias de apoyo por parte de los/as docentes, recogida en la encuesta de autoevaluación, refuerza la pertinencia de las acciones implementadas.

<b>FORTALEZAS</b>	
1.	Estabilidad del cuerpo docente de la institución reflejada en la reducción sostenida de la tasa de rotación docente, respecto del proceso de acreditación anterior.
2.	Modelo de Gestión Docente estructurado y actualizado, con procesos claros de selección, contratación, evaluación, capacitación y categorización, con documentos normativos accesibles.
3.	Las estrategias metodológicas para la gestión y evaluación de los aprendizajes son coherentes con el Modelo Educativo y supervisada por una Coordinación Metodológica que se encarga del cumplimiento y acompañamiento docente.
4.	Proceso de selección docente riguroso que incluye clase simulada y entrevista para validar competencias pedagógicas y disciplinares.
5.	Alta valoración de los estudiantes y titulados en cuanto a la idoneidad docente (promediando 6,4 en el período).
<b>DEBILIDADES</b>	
1.	No se observan debilidades.
<b>OPORTUNIDADES DE MEJORA</b>	
1.	Potenciar instancias de capacitación disciplinar para los docentes CFT Manpower.
2.	Crear una certificación en competencias pedagógicas abierta para los docentes de la Institución.

### **Evaluación de cumplimiento del criterio: Nivel 3 (Excelencia)**

## Dimensión II: Gestión estratégica y recursos institucionales

### Criterio 6: Gobierno y estructura organizacional

#### Modelo de gobierno institucional

Durante el período 2022-2024, CFT Manpower ha desarrollado un proceso progresivo de fortalecimiento de su gobierno institucional, a través de la implementación de un nuevo modelo que estructura sus cuerpos colegiados según niveles estratégicos, tácticos y operativos. Esta transformación no corresponde a decisiones aisladas, sino que se enmarca en una lógica de mejora continua y responde a los lineamientos institucionales definidos en su planificación estratégica.

El modelo considera como órgano superior al Consejo Directivo, encargado de aprobar los lineamientos institucionales, el Plan General de Desarrollo (PGD) y los presupuestos anuales. A este se suman cuerpos colegiados que contribuyen a la conducción técnica de la institución, entre los cuales destacan el Comité Académico y el Comité Ejecutivo. En 2024 se creó el Consejo Superior, como cuerpo colegiado asesor de Rectoría, lo que permitió reforzar la trazabilidad, transparencia y colaboración en los procesos de toma de decisiones. Esta arquitectura organizacional promueve una gobernanza participativa y ordenada, articulando los distintos niveles institucionales con foco en la mejora de la gestión.

#### Evolución de la estructura organizacional

En forma paralela al rediseño del modelo de gobierno, CFT Manpower ha impulsado una evolución de su estructura organizacional, con énfasis en el fortalecimiento de funciones clave para la gestión institucional y la mejora del proyecto formativo. Estos cambios se han desarrollado de manera secuencial entre 2022 y 2024, permitiendo una reorganización interna coherente con la planificación estratégica y con el Plan de Mejoras Institucional (PMI) derivado del proceso de acreditación anterior.

Durante 2023, se crearon dos nuevas direcciones que consolidaron funciones críticas previamente distribuidas: la Dirección de Finanzas y Gestión de Personas, y la Dirección de Marketing y Vinculación con el Medio. Esta última, en particular, releva el carácter estratégico de la Vinculación con el Medio (VcM), función reconocida como prioritaria en el PGD 2022-2026, al integrarla en una estructura de primer nivel institucional.

En 2024, se profundizó este proceso con la creación de la Dirección de Aseguramiento de la Calidad y Análisis Institucional, con el objetivo de fortalecer la capacidad institucional para monitorear, evaluar y mejorar sus procesos. También se creó el Departamento de Inclusión y Equidad de Género, como expresión del compromiso institucional con una formación técnica-profesional basada en la equidad y el respeto por la diversidad. Ese mismo año se redefinió la dependencia del Departamento de Apoyo Estudiantil, que pasó desde la Dirección Académica a depender directamente de Rectoría, lo que refuerza su integración transversal con otras áreas estratégicas.

Adicionalmente, en 2024 se centralizaron las redes de empleadores, titulados y emprendedores bajo la Dirección de Marketing y Vinculación con el Medio, con el objetivo de unificar su gestión, aumentar su trazabilidad y potenciar su vínculo con los procesos formativos y de aseguramiento de la calidad.

En el ámbito académico, en 2022 se eliminó la estructura de Escuelas y los cargos de Dirección de Escuela, lo que permitió simplificar la gestión institucional, en coherencia con el tamaño del CFT y con criterios de eficiencia. Este cambio se articuló con el fortalecimiento del acompañamiento estudiantil, expresado tanto en la nueva dependencia del Departamento de Apoyo Estudiantil como en su articulación con áreas como calidad, innovación y vinculación. Finalmente, en el área académica se creó la figura de la Coordinación Pedagógica (2024), a cargo del fortalecimiento de la calidad y alineación del material de estudio y los instrumentos de evaluación con el Modelo Educativo.

La estructura operativa para la modalidad online también ha sido fortalecida, en respuesta al crecimiento sostenido de la matrícula en esta modalidad y como parte de la planificación estratégica institucional definida en el PGD y el PMI. En este marco, se creó una Coordinación de Tutorías y se expandió el equipo de tutores, con el objetivo de acompañar de forma sistemática a los estudiantes, cautelar su progreso académico y reducir la deserción, elementos prioritarios en el aseguramiento de la calidad en contextos de alta flexibilidad.

### **Participación institucional**

Como parte del proceso de fortalecimiento del gobierno institucional, CFT Manpower ha avanzado en la generación de mecanismos que favorecen la participación activa de distintos estamentos en espacios de toma de decisiones. Este esfuerzo responde a compromisos asumidos en el Plan de Mejoras Institucional, específicamente en relación con la incorporación formal de representantes estudiantiles y docentes en cuerpos colegiados. En esa línea, actualmente participan en el Comité Académico y en el Comité de Autoevaluación, lo que representa un avance en materia de corresponsabilidad y apertura institucional.

En paralelo, la participación del personal directivo, académico de planta y administrativo se ha visto fortalecida en espacios clave, como las jornadas estratégicas institucionales, las instancias de diagnóstico estratégico y la revisión colaborativa de instrumentos normativos. Estas acciones han permitido ampliar la deliberación interna y generar condiciones para una toma de decisiones con mayor conexión con las realidades institucionales.

### **Sistema de planificación estratégica y seguimiento**

CFT Manpower ha consolidado una cultura de planificación estratégica basada en ciclos quinquenales. La formulación del Plan General de Desarrollo 2022-2026 se construyó sobre la evaluación del PGD anterior (2017-2021), incorporando sus metas no cumplidas y articulando sus objetivos con los compromisos del Plan de Mejoras Institucional derivados del proceso de acreditación de 2022.

El diseño del PGD contempló etapas de diagnóstico institucional, revisión de resultados anteriores, jornadas estratégicas participativas y validación final por parte del Consejo Directivo. Este enfoque ha permitido instalar una planificación ordenada, coherente y orientada al aseguramiento de la calidad.

El PGD 2022-2026 se estructura en torno a cinco ejes estratégicos: desarrollo de la gestión institucional; fortalecimiento de la docencia; gestión de la calidad e información institucional; desarrollo de la vinculación con el medio; y desarrollo de la investigación, creación y/o innovación. Estos ejes se encuentran alineados con las dimensiones de evaluación de la CNA, lo que refuerza su pertinencia y consistencia con el modelo de aseguramiento de la calidad nacional.

A diciembre de 2024, el nivel de avance acumulado del plan alcanza un 50,5%. No obstante, esta cifra global debe analizarse con cautela, dado que dos de sus ejes – vinculación con el medio e innovación – tienen metas calendarizadas principalmente para 2025 y 2026. Los tres ejes con mayor volumen de acciones ejecutadas presentan un nivel de avance promedio cercano al 77%: desarrollo de la gestión institucional (83,5%), fortalecimiento de la docencia (78,5%) y gestión de la calidad e información institucional (70%). Estos resultados permiten proyectar positivamente la ejecución del plan y evidencian un despliegue efectivo de la planificación institucional en sus ámbitos más críticos.

### Síntesis evaluativa del criterio N°6: Gobierno y estructura organizacional

Durante el período 2022-2024, CFT Manpower ha fortalecido su estructura de gobierno institucional y sus capacidades de planificación, con transformaciones que responden a un enfoque estratégico de mejora continua. La implementación de un modelo de gobierno formalizado y la reorganización de unidades clave han contribuido a una gestión más articulada, transparente y alineada con los desafíos del subsistema técnico-profesional.

La planificación estratégica ha avanzado en coherencia y continuidad, integrando aprendizajes del ciclo anterior y los compromisos derivados del proceso de acreditación institucional. El Plan General de Desarrollo 2022-2026 muestra niveles de avance significativos en sus principales ejes, respaldando la capacidad de ejecución institucional.

Si bien persisten desafíos en cuanto al fortalecimiento operativo de algunas unidades y al seguimiento de los cuerpos colegiados, la trayectoria reciente evidencia una institucionalidad activa, flexible y orientada al cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

FORTALEZAS	
1.	La institución ha demostrado flexibilidad y proactividad en la redefinición de su estructura organizacional. Estas acciones responden a necesidades identificadas mediante diagnósticos internos y reflejan un esfuerzo por alinear la estructura con los objetivos estratégicos.
DEBILIDADES	
1.	Algunas áreas de la estructura organizacional determinada cuentan con un solo colaborador lo que dificulta la continuidad de las funciones del área en caso de ausencia.
2.	Faltan mecanismos de evaluación sistemática de la efectividad e impacto de los cuerpos colegiados en los resultados estratégicos y su alineación con las metas institucionales.
OPORTUNIDADES DE MEJORA	
1.	Fortalecer el registro de las instancias de monitoreo de la implementación del PGD, para mejor retroalimentación de decisiones con base a los resultados obtenidos.

### Evaluación de cumplimiento del criterio: Nivel 2 (Avanzado)

## Criterio 7: Gestión y desarrollo de personas

### Enfoque estratégico y normativo de la gestión de personas

La gestión de personas en CFT Manpower constituye un eje estratégico del desarrollo institucional, alineado con la planificación estratégica institucional (PGD 2022-2026) y orientado al fortalecimiento del talento humano. Esta función se sustenta en una estructura normativa robusta, con procedimientos específicos para la contratación, inducción, evaluación de desempeño y capacitación. La administración del personal se rige por criterios institucionales claramente definidos, garantizando consistencia y equidad en los procesos.

En este marco, la institución ha mostrado flexibilidad y proactividad en la definición y evolución de su dotación, adaptando su estructura a los desafíos del entorno y a las necesidades propias del crecimiento institucional.

### Crecimiento de la dotación institucional

Entre 2022 y 2024, la dotación total de colaboradores pasó de 32 a 48 personas, lo que representa un crecimiento del 50%. Este aumento se explica, en parte, porque 2022 fue el año con una planta de colaboradores más reducida, asociado a la baja significativa en la matrícula del año y al momento financiero más complejo del período. A partir de 2023, la dotación comenzó a recuperarse, alcanzando su punto más alto en 2024, impulsada por la formalización de nuevas jefaturas, particularmente en áreas estratégicas como Apoyo Estudiantil, Tecnologías de la Información e Inclusión y Equidad de Género. Asimismo, se fortalecieron las áreas de Finanzas, Marketing, Vinculación con el Medio y Admisión, lo que derivó en un crecimiento sostenido del estamento administrativo, que duplicó su tamaño en el período. Este proceso ha permitido dotar de mayor capacidad operativa a las unidades claves, en coherencia con la planificación institucional.

### Gestión diferenciada por estamento: cuerpo docente y colaboradores

La gestión de personas distingue entre el cuerpo docente y los demás estamentos (administrativo, profesional, directivo y auxiliar). En el caso de los docentes, el Modelo de Gestión Docente establece los lineamientos para asegurar la idoneidad disciplinar y pedagógica del equipo académico, integrando procesos de acompañamiento y formación sistemática, especialmente en la modalidad online.

Respecto del personal colaborador, la gestión se desarrolla en función de las necesidades institucionales, aprobadas por Rectoría y canalizadas a través de la Dirección de Finanzas y Gestión de Personas, conforme a los lineamientos estratégicos y cargos definidos en la normativa institucional. Esta estructura ha permitido proyectar la función como un eje transversal de soporte para la consolidación de la gestión académica y administrativa.

### Evaluación de desempeño como herramienta de mejora

La evaluación de desempeño se encuentra consolidada como práctica institucional, aplicada diferenciadamente según estamento, y con foco en la mejora continua. En el caso de los colaboradores, se consideran dimensiones como autonomía, resolución de problemas, colaboración y orientación al estudiante; mientras que, en el caso de los docentes, se aplica un enfoque 360° que incluye la percepción estudiantil, autoevaluación e informes de jefatura.

Entre 2022 y 2024, los resultados muestran una evaluación promedio de 5,3 (escala de 1 a 7), manteniéndose estable en el tiempo, aunque con una leve baja en 2024, donde el promedio alcanzó los 5,2. Esta variación se asocia a los procesos de reorganización institucional y a la incorporación de nuevos equipos de trabajo. En 2024, se incorporó un apartado específico en el instrumento de evaluación para levantar necesidades de capacitación, lo que permitirá proyectar un plan formativo institucional articulado con este proceso a partir de 2026.

### **Capacitación y desarrollo profesional**

Entre 2021 y 2024, CFT Manpower ha fortalecido progresivamente la capacitación como herramienta estratégica, acumulando más de 80 horas de formación en temáticas como Excel, redacción, resolución de conflictos, comunicación efectiva, normativa educacional, inclusión y equidad de género, entre otras. Estas acciones han beneficiado principalmente a los estamentos administrativos y directivos, con una cobertura promedio del 66%. A partir de 2023, se incorporó un mecanismo de seguimiento y evaluación de cobertura para las capacitaciones dirigidas a colaboradores administrativos, profesionales, auxiliares y directivos, como parte de la mejora continua de esta función.

En el caso del cuerpo docente, el seguimiento a las instancias de formación se ha realizado mediante la implementación del Programa de Formación Docente y el acompañamiento efectuado por la Coordinación Metodológica, asegurando la actualización continua de competencias pedagógicas en modalidad presencial y online.

### **Clima organizacional y percepción institucional**

La evaluación sistemática del clima organizacional ha permitido monitorear la experiencia laboral de los equipos de trabajo. En el período 2022–2024, se observa una evolución positiva en la mayoría de las dimensiones evaluadas, alcanzando un promedio general de 3,15 (escala de 1 a 4). Se destacan dimensiones como cooperación entre unidades (3,7), liderazgo (3,53) y organización del trabajo (3,43), mientras que aspectos como remuneraciones (2,33) y beneficios (2,5) mantienen niveles más bajos de satisfacción.

En paralelo, los resultados de la autoevaluación institucional reflejan una percepción positiva: el Net Promoter Score alcanza 79,5 para colaboradores y 80 para docentes, y la satisfacción general medida en escala de 1 a 7 llega a 6,41 y 6,51 respectivamente, consolidando una imagen favorable del ambiente laboral en la institución.

A partir de 2025, la institución implementa el Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral y Salud Mental (CEAL-SM), como instrumento único de medición en este ámbito, en coherencia con la normativa nacional. En su primera aplicación la institución obtuvo un estado de riesgo bajo (estado de riesgo óptimo), siendo las dimensiones mejor evaluadas (con menor riesgo) “calidad del liderazgo”, “confianza y justicia organizacional” y “violencia y acoso”, mientras que con riesgo medio se ubicó la dimensión “vulnerabilidad”.

### **Síntesis evaluativa del criterio N°7: Gestión y desarrollo de personas**

CFT Manpower ha fortalecido su gestión de personas mediante normativas claras y mecanismos consolidados de evaluación de desempeño, capacitación y bienestar laboral, en coherencia con su planificación estratégica. Entre 2022 y 2024, la dotación institucional aumentó en un 50%, lo que

refleja un esfuerzo por robustecer funciones críticas, acompañado por medidas de inducción y formación orientadas a facilitar la adaptación y desempeño de los equipos.

La evaluación de desempeño se ha mantenido estable, con un promedio de 5,3 en los últimos tres años, y ha incorporado elementos para articularse con la capacitación institucional. A su vez, la oferta de formación ha aumentado significativamente, especialmente para colaboradores administrativos y directivos, integrando mecanismos de seguimiento que fortalecen su cobertura y pertinencia.

El clima laboral muestra una valoración positiva sostenida, con buenos niveles de satisfacción en liderazgo, cooperación y respaldo organizacional. La futura aplicación del instrumento CEAL-SM permitirá profundizar esta línea de gestión. Los avances observados proyectan una consolidación progresiva del sistema de desarrollo de personas, aunque persisten desafíos en sistematización formativa y fortalecimiento de beneficios.

FORTALEZAS	
1.	La evolución en la dotación de personal y la incorporación de nuevas jefaturas han permitido fortalecer áreas estratégicas de la institución, respondiendo a las necesidades organizacionales con ajustes estructurales pertinentes.
2.	El proceso de evaluación y retroalimentación de desempeño es aplicado de manera consistente en los distintos estamentos, con altos niveles de conocimiento y valoración por parte de los colaboradores y docentes.
DEBILIDADES	
1.	No están formalizados los mecanismos para asegurar la continuidad operativa en caso de ausencias en cargos clave.
OPORTUNIDADES DE MEJORA	
1.	Incorporar en el proceso de selección y contratación prioridad de vacantes desde la promoción interna, buscando la retención del talento y el crecimiento profesional de los colaboradores.
2.	Incorporar en el plan de capacitación institucional, acciones para medir el impacto.

### Evaluación de cumplimiento del criterio: Nivel 2 (Avanzado)

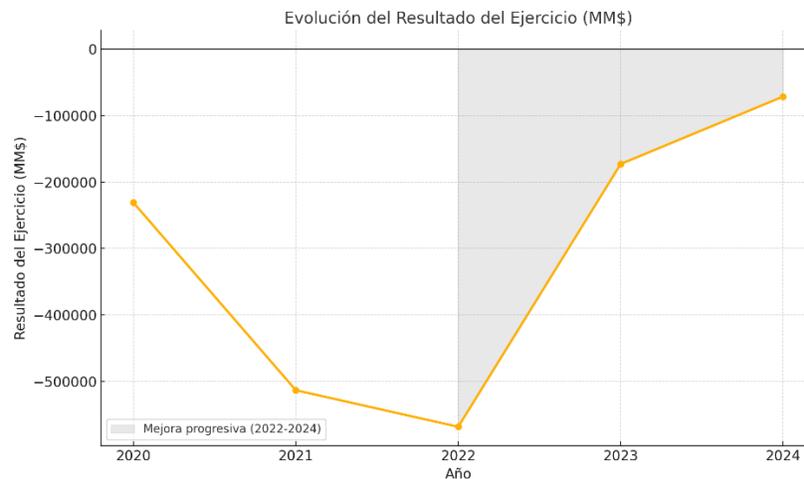
## Criterio 8: Gestión de recursos

### Sostenibilidad financiera y planificación presupuestaria

Durante el período 2022-2024, CFT Manpower ha desarrollado una gestión financiera centrada en la sostenibilidad institucional, mediante la implementación de medidas orientadas a la eficiencia en el uso de los recursos y el control del gasto. Estas acciones se han traducido en una mejora progresiva de los resultados del ejercicio anual, con una disminución sostenida del déficit operacional, pese a mantener un escenario de restricciones financieras.

La planificación presupuestaria se realiza de forma centralizada y se sustenta en proyecciones realistas de matrícula, estructura de ingresos y necesidades institucionales, las cuales se ajustan periódicamente en función del comportamiento real de la recaudación. Este proceso es complementado con flujos de caja mensuales, control presupuestario permanente y monitoreo conjunto por parte de la Dirección de Finanzas, Rectoría y el Consejo Directivo.

En este contexto, la institución ha priorizado la asignación de recursos a funciones sustantivas, resguardando el servicio académico, la continuidad operativa y la implementación de iniciativas estratégicas. Estas decisiones han permitido una evolución financiera favorable, como se aprecia en el resultado del ejercicio de los últimos años.



### Gestión de ingresos y respaldo financiero

La operación institucional se ha sustentado principalmente en los ingresos provenientes de matrícula de pregrado y educación continua, así como en aportes extraordinarios del sostenedor y sus entidades asociadas. Estos recursos han sido claves para financiar capital de trabajo y apoyar áreas estratégicas como marketing, admisión, administración y finanzas. No obstante, la institución ha definido como una de sus líneas prioritarias avanzar en un modelo de mayor autonomía financiera, orientado a reducir progresivamente la dependencia de estos respaldos.

Esta estrategia se refleja en las proyecciones presupuestarias 2025-2028, que contemplan un crecimiento de ingresos, eficiencia en el gasto y una mejora paulatina en el resultado del ejercicio. En esta línea, la gestión de recursos ha incorporado herramientas de planificación y control, políticas institucionales consolidadas y mecanismos de supervisión que aseguran un uso eficiente, transparente y alineado con los objetivos del PGD 2022-2026.

## **Infraestructura física y recursos materiales**

CFT Manpower desarrolla su proyecto educativo en un edificio de propiedad del sostenedor, especialmente diseñado para fines educacionales, ubicado en una zona con alta conectividad y accesibilidad. Esta infraestructura incluye 29 salas de clases, un auditorio con capacidad para 84 personas, cuatro laboratorios y un taller equipados, todos con conectividad a internet. En total, se disponen de 120 computadores en laboratorios para actividades académicas, todos con software actualizado y acceso a recursos educativos digitales.

La institución cuenta además con una política de mantención que incorpora necesidades levantadas por las áreas usuarias y responde a observaciones detectadas por los propios estudiantes. En los últimos dos años, se ha ejecutado un plan de inversiones en climatización, renovación de equipos computacionales, instalación de un ascensor y ampliación del ancho de banda de internet, mejorando la calidad de los espacios y recursos disponibles para la comunidad.

## **Fortalecimiento tecnológico para la docencia y la gestión**

En el ámbito tecnológico, la institución ha realizado un fortalecimiento progresivo de su ecosistema digital, orientado principalmente a la modalidad a distancia. Este avance da respuesta a observaciones levantadas por la Comisión Nacional de Acreditación en el proceso anterior, y ha sido liderado por un equipo técnico especializado en diseño instruccional y soporte informático.

La evolución de la infraestructura tecnológica para la docencia ha sido sostenida. Hasta 2021, los módulos de estudio se ofrecían en formato PDF, sin elementos interactivos. A partir de 2022, se incorporó Storyline 360 (SCORM), lo que permitió enriquecer los materiales con recursos multimedia e interactividad. En 2023, se implementó RISE, herramienta que ofrece diseño responsivo adaptado a múltiples dispositivos. Desde 2025, se ha comenzado a utilizar inteligencia artificial (Fliki) para la creación automatizada de presentaciones y contenidos audiovisuales, con el objetivo de optimizar la actualización continua de los módulos.

Este entorno tecnológico se apoya en la plataforma Open LMS, basada en Moodle y alojada en AWS, lo que garantiza disponibilidad superior al 99%, respaldos automáticos y continuidad operativa. A ello se suma un conjunto de herramientas complementarias (como ERP Softland, Power BI, Office 365, entre otros) que articulan la gestión institucional y el soporte a la docencia.

## **Percepción de los usuarios y mejora continua**

Los avances en infraestructura física y tecnológica han sido bien valorados por la comunidad institucional. Según los resultados de las encuestas de percepción aplicadas a estudiantes, titulados y docentes, más del 85% declara manejar adecuadamente los recursos tecnológicos, valorar la disponibilidad de la plataforma y haber recibido atención oportuna ante incidencias. Estas percepciones reflejan una mejora continua en la experiencia de uso y evidencian el impacto positivo de las inversiones realizadas en el período.

En suma, CFT Manpower ha logrado consolidar un modelo de gestión de recursos que, pese a las restricciones financieras, demuestra avances relevantes en sostenibilidad, eficiencia operativa y soporte tecnológico para la docencia. Las acciones implementadas en los últimos años permiten proyectar una tendencia positiva hacia el equilibrio financiero y el fortalecimiento de la capacidad institucional, en línea con los desafíos estratégicos del período 2025-2028.

## Síntesis evaluativa del criterio N°8: Gestión de Recursos

CFT Manpower ha fortalecido su gestión financiera mediante políticas institucionales, procedimientos de planificación y mecanismos de control que han permitido avanzar hacia una mayor eficiencia y sostenibilidad. Entre 2022 y 2024, la institución presenta una evolución positiva en sus resultados anuales, reduciendo progresivamente su déficit. Si bien aún mantiene dependencia del respaldo financiero del sostenedor, ha logrado sostener su operación sin comprometer servicios esenciales y proyecta alcanzar el equilibrio financiero en el corto plazo. Esta planificación se articula con la priorización presupuestaria de la función académica y una distribución responsable del gasto, centrada en el cumplimiento de compromisos institucionales.

En cuanto a los recursos materiales, tecnológicos e infraestructura, CFT Manpower dispone de un edificio especialmente diseñado para fines educativos, que alberga 29 salas, 4 laboratorios y un taller, todos equipados para responder a los requerimientos del modelo formativo. La institución ha consolidado también una infraestructura tecnológica adecuada, fortaleciendo sus capacidades para la docencia en modalidad online. Ello se ha traducido en una mejora continua de su aula virtual, con la incorporación progresiva de herramientas como Storyline, RISE e inteligencia artificial, asegurando mejores condiciones para el desarrollo de los aprendizajes. Estas mejoras responden, además, a observaciones levantadas por la CNA en el proceso anterior.

FORTALEZAS	
1.	Se ha fortalecido la capacidad instalada para soportar la modalidad a distancia, mediante actualización continua de recursos digitales, dotación de personal especializado y uso de una plataforma virtual robusta.
2.	Las encuestas de autoevaluación y satisfacción muestran alta valoración de estudiantes, titulados y docentes respecto a la plataforma, los recursos tecnológicos, y la disponibilidad de materiales.
DEBILIDADES	
1.	El presupuesto se construye y se ejecuta centralizadamente, lo que limita la identificación de prioridades específicas por parte de las distintas áreas institucionales.
2.	La operación financiera de la institución aún no es autónoma, manteniéndose dependiente de recursos externos del sostenedor
OPORTUNIDADES DE MEJORA	
1.	Incorporar mecanismos más activos de levantamiento de requerimientos desde áreas operativas, mejorando la pertinencia del presupuesto.
2.	Avanzar en estrategias de diversificación de ingresos y crecimiento sostenido de matrícula para reducir progresivamente la dependencia del sostenedor.
3.	Actualizar el plan de inversión en mejoras de equipamiento y/o mobiliario en respuesta a las observaciones de usuarios y necesidades detectadas en instancias de monitoreo definidas.

## Evaluación de cumplimiento del criterio: Nivel 2 (Avanzado)

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

### **Compromiso institucional con la convivencia, la equidad de género, la diversidad y la inclusión**

CFT Manpower ha desarrollado un enfoque integral para promover una cultura de respeto, convivencia y equidad, situando estos principios en el centro de su misión educativa. La institución entiende que la formación técnica de calidad no solo debe centrarse en lo académico, sino también en asegurar ambientes seguros, inclusivos y libres de discriminación, que favorezcan el desarrollo pleno de todos los integrantes de su comunidad educativa.

Este compromiso se ha traducido en avances significativos, tanto en lo normativo como en lo organizacional. A partir del año 2021, CFT Manpower inició un proceso de fortalecimiento institucional en esta materia, implementando una serie de normativas para la prevención del acoso, la discriminación y la violencia de género. Este proceso culminó en 2024 con la creación del Departamento de Inclusión y Equidad de Género, una unidad especializada dependiente de Rectoría, que lidera la implementación y evaluación de políticas en esta área. Su creación responde no solo a la normativa legal vigente, como la Ley 21.369 y la Ley 21.643, sino también a la incorporación explícita de estos temas en el Plan General de Desarrollo Institucional (PGD 2022-2026), lo que reafirma su carácter estratégico.

El Departamento de Inclusión y Equidad de Género tiene entre sus funciones promover actividades de sensibilización, revisar y proponer normativas, gestionar casos de acoso o discriminación, ofrecer orientación y apoyo, y coordinar acciones con otras áreas como la Dirección Académica, el Departamento de Apoyo Estudiantil, y la Dirección de Aseguramiento de la Calidad y Análisis Institucional. Esta articulación ha sido clave para instalar una perspectiva de inclusión y equidad de manera transversal en todos los ámbitos de la institución.

### **Avances normativos y modelo de prevención**

CFT Manpower ha consolidado un robusto marco normativo, articulado a través de la Política Integral de Diversidad, Inclusión y Equidad de Género, aprobada en 2024, que reúne y estructura las normativas existentes en un marco estratégico común, orientado a prevenir cualquier tipo de exclusión o violencia y a fomentar una cultura institucional basada en el respeto a los derechos humanos y la dignidad de las personas. Un avance destacado en este marco ha sido la implementación del Protocolo de Uso de Nombre Social, que garantiza el derecho de las personas trans a ser identificadas conforme a su identidad de género.

El modelo de prevención adoptado por la institución se basa en cuatro ejes principales: diagnóstico y monitoreo de riesgos, acciones de sensibilización y formación, mecanismos de denuncia y apoyo, y evaluación del impacto de las estrategias implementadas. Este modelo ha sido el marco para múltiples acciones desarrolladas entre 2022 y 2024, como talleres, charlas, cursos virtuales y actualizaciones de normativas internas.

### **Articulación académica y fortalecimiento del currículo**

Uno de los principales avances en esta materia ha sido la incorporación de contenidos sobre derechos humanos, equidad de género e inclusión en los módulos transversales de Ética y Taller de Desarrollo de Habilidades Laborales, proceso en desarrollo desde 2024. Esta medida permite que todos los estudiantes accedan a una formación sistemática en estas temáticas, integrando el respeto por la diversidad y la no discriminación como parte del perfil de egreso.

La institución, como parte de la Red Vertebral (Consejo de Rectores de Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica Acreditados), en virtud del trabajo colaborativo entre los distintos planteles miembros, dispone de un curso virtual sobre convivencia, inclusión y equidad de género, disponible para toda la comunidad educativa, fortaleciendo así el acceso a herramientas formativas relevantes.

### **Identificación de necesidades y atención psicoemocional**

En 2024, CFT Manpower incorporó a su encuesta de caracterización estudiantil un módulo específico con preguntas sobre necesidades educativas especiales, discapacidad y trastornos de salud mental. Esto ha permitido identificar de manera más precisa los requerimientos de apoyo que presenta su estudiantado, facilitando la implementación de adecuaciones académicas y estrategias de acompañamiento individualizado.

Como complemento a esta estrategia, la institución ha implementado un servicio de atención psicoemocional gratuita, operado por la Unidad de Apoyo Psicológico. Entre 2023 y 2024, esta unidad atendió a 54 estudiantes, con un total de 188 atenciones. De los estudiantes atendidos, el 97,6% persistió en sus estudios, lo que evidencia el impacto positivo del servicio en la permanencia estudiantil.

### **Accesibilidad, adecuaciones e infraestructura**

En cuanto a la accesibilidad física, se han implementado mejoras como la instalación de un ascensor en la sede institucional, la habilitación de baños inclusivos y adecuaciones específicas para estudiantes con discapacidad. Estas medidas reflejan la voluntad institucional de avanzar en un entorno inclusivo, adaptado a las necesidades de toda la comunidad.

Además, se ha fortalecido la coordinación docente para implementar adecuaciones académicas cuando se presentan requerimientos específicos, asegurando el derecho a la educación en igualdad de condiciones. Ejemplos concretos incluyen el reconocimiento de módulos en casos de discapacidad certificada o ajustes en evaluaciones para estudiantes con trastornos del espectro autista.

### **Gestión de casos y mecanismos de denuncia**

La institución cuenta con canales formales y confidenciales de denuncia, gestionados por la Unidad de Apoyo a Víctimas, dependiente del Departamento de Inclusión y Equidad de Género. Entre 2023 y 2024 se recibieron y gestionaron siete denuncias, todas ellas tramitadas de acuerdo con la normativa institucional. La existencia y uso efectivo de estos canales refleja la confianza creciente de la comunidad en las herramientas institucionales disponibles para abordar estas situaciones.

En conjunto, estos avances muestran un compromiso institucional sostenido por construir una comunidad educativa más segura, respetuosa y equitativa. CFT Manpower entiende que la calidad educativa no puede desligarse del bienestar y la dignidad de quienes integran su comunidad, y que la equidad de género, la inclusión y la diversidad son principios fundamentales para una formación técnica de excelencia.

## Síntesis evaluativa del criterio N°9: Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión

CFT Manpower ha demostrado un compromiso sostenido con la promoción de la equidad de género, la inclusión y una sana convivencia, consolidando una institucionalidad que responde tanto a las exigencias legales como a definiciones estratégicas del PGD 2022-2026. La creación del Departamento de Inclusión y Equidad de Género y la implementación de la Política Integral de Diversidad, Inclusión y Equidad de Género han permitido articular normativas y acciones en un modelo preventivo con enfoque de derechos, favoreciendo ambientes educativos seguros, respetuosos y libres de discriminación. Este modelo incluye diagnósticos periódicos, mecanismos de denuncia, formación a la comunidad educativa y adecuaciones académicas que han reforzado la respuesta institucional frente a casos de acoso, violencia o exclusión.

A nivel operativo, la institución ha fortalecido sus capacidades para detectar y atender necesidades diversas del estudiantado, a través de instrumentos como la encuesta de caracterización estudiantil y el servicio de atención psicoemocional, que ha mostrado un alto impacto en la retención. Asimismo, se han implementado adecuaciones físicas, curriculares y administrativas que garantizan el acceso equitativo a la formación. Si bien persisten oportunidades de mejora en materia de difusión, formación continua y apoyo financiero para grupos vulnerables, la trayectoria institucional evidencia una evolución sostenida desde un enfoque de no discriminación hacia uno más proactivo e inclusivo, consolidando una base sólida para la mejora continua en este ámbito.

<b>FORTALEZAS</b>
1. CFT Manpower ha demostrado una gestión activa en la promoción de la equidad y la inclusión, reflejada en la infraestructura adaptada, la implementación de políticas y normativas en la materia, y la rápida respuesta ante necesidades de la comunidad educativa.
2. La institución ha implementado medidas concretas como el uso del nombre social en la plataforma académica y adecuaciones individuales para estudiantes con necesidades educativas especiales, evidenciando sensibilidad institucional hacia la diversidad.
3. La Unidad de Apoyo Psicológico ha desarrollado una gestión efectiva en la atención de estudiantes, impactando positivamente en la retención académica y fortaleciendo el acompañamiento integral de la comunidad educativa.
<b>DEBILIDADES</b>
1. La detección de las necesidades educativas especiales (NEE) y apoyos en inclusión no es oportuna.
<b>OPORTUNIDADES DE MEJORA</b>
1. Ampliar la cobertura de las capacitaciones sobre equidad, inclusión, convivencia y no discriminación, asegurando que un mayor número de estudiantes, docentes y colaboradores accedan a formación sistemática en estas temáticas.
2. Potenciar la accesibilidad en el diseño de los recursos educativos de los programas de estudios y plataformas para la docencia de la institución, contribuiría a fortalecer la equidad en el acceso y permanencia estudiantil.

**Evaluación de cumplimiento del criterio: Nivel 3 (Excelencia)**

## Dimensión III: Aseguramiento interno de la calidad

### Criterio 10: Gestión y resultados del aseguramiento interno de la calidad

#### **Evolución del modelo de aseguramiento de la calidad**

Desde su licenciamiento institucional en 2016, el CFT Manpower ha desarrollado progresivamente un enfoque institucional de calidad, basado en la mejora continua y la autorregulación. Este proceso ha estado marcado por hitos claves que han fortalecido las capacidades organizacionales, normativas y analíticas en esta materia. Un componente central de esta trayectoria ha sido la formulación y actualización de la Política de Aseguramiento de la Calidad, cuya versión más reciente (2024) establece un Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC) estructurado, articulado a la planificación institucional y orientado al monitoreo del desempeño académico, administrativo y estratégico.

Este desarrollo ha sido acumulativo y planificado, incorporando aprendizajes institucionales y observaciones previas. En 2020 se formuló la primera Política de Aseguramiento de la Calidad; en 2021 se integró el Modelo de Gestión de Calidad; en 2022 se levantaron los procesos institucionales clave; en 2023 se amplió el modelo con fichas de procesos, matrices de responsabilidades y reportería institucional; y en 2024 se consolidó el SIAC, se rediseñó el sistema de reportería con Power BI y se inició un proceso integral de auditorías internas y actualización normativa.

Estos avances han sido acompañados por mejoras en la institucionalidad del aseguramiento, como la creación, en 2024, de la Dirección de Aseguramiento de la Calidad y Análisis Institucional, en reemplazo de la Unidad de Análisis Institucional y Calidad que operaba desde 2019. Esta evolución ha permitido establecer un marco sistémico y articulado para la gestión de la calidad, consolidando una cultura de autorregulación basada en evidencia y alineada con la planificación estratégica institucional.

#### **Estructura institucional y funciones estratégicas**

Con el propósito de fortalecer la institucionalidad del aseguramiento de la calidad, En 2024 se creó la Dirección de Aseguramiento de la Calidad y Análisis Institucional, con dependencia directa de Rectoría, como continuidad y fortalecimiento de la Unidad de Análisis Institucional y Calidad, que operaba desde 2019. Esta dirección tiene a su cargo tres funciones estratégicas: asegurar la calidad a través del SIAC y la coordinación de procesos de evaluación institucional; liderar la planificación estratégica y el seguimiento del Plan General de Desarrollo (PGD 2022–2026); y conducir el análisis institucional mediante la generación de reportes estratégicos e indicadores clave.

La Dirección coordina sus acciones con las demás áreas institucionales para asegurar la centralización, disponibilidad y uso efectivo de la información en la toma de decisiones.

#### **Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC)**

El SIAC representa el núcleo del modelo de autorregulación institucional. Este sistema articula procesos estandarizados, mecanismos internos de aseguramiento (MIACs), indicadores clave y ciclos anuales de planificación y evaluación. Está diseñado para facilitar el monitoreo continuo del desempeño institucional y orientar decisiones informadas en las distintas áreas de gestión.

El SIAC incluye 23 fichas de procesos clave, organizadas en procesos estratégicos, misionales y de apoyo, las cuales son revisadas y actualizadas periódicamente. A partir de 2024, estos procesos se someten a auditorías internas. Asimismo, la institución ha iniciado un proceso de actualización integral de sus normativas, garantizando su coherencia con el modelo formativo y los principios de calidad.

### **Reportería institucional y fortalecimiento de capacidades analíticas**

Uno de los avances más relevantes en este período ha sido el rediseño del sistema de reportería institucional, actualmente en desarrollo, basado en la plataforma Power BI. Esta herramienta permitirá fortalecer la trazabilidad de los datos, automatizar reportes y disponibilizar paneles dinámicos y actualizados, facilitando el monitoreo de indicadores en tiempo real. Esta acción responde a la necesidad institucional de fortalecer la sistematización del análisis y su uso efectivo en la toma de decisiones.

La reportería opera en dos niveles: externo (hacia organismos como MINEDUC, SES y SIES) e interno (para los cuerpos colegiados institucionales), consolidando un modelo de información estratégico, actualizado y alineado con la planificación institucional para la función.

### **Evaluación, mejora continua y uso de información**

La evaluación de la calidad institucional se apoya en una nueva matriz de indicadores organizada en tres dimensiones: desempeño académico (progresión, titulación, evaluación docente), gestión institucional (eficiencia y cumplimiento estratégico) y percepción de los grupos de interés (encuestas a estudiantes, titulados, docentes y colaboradores). Esta información es revisada periódicamente por los cuerpos colegiados, así como por instancias académicas y operativas.

A partir del análisis de esta información, la institución ha implementado mejoras sustantivas: fortalecimiento del acompañamiento académico, ampliación de certificaciones digitales, mejoras en infraestructura y conectividad, reorganización de funciones clave y actualización de herramientas educativas. Estas acciones reflejan el impacto directo del aseguramiento de la calidad en la gestión institucional.

### **Desafíos actuales y próximos pasos**

Entre los desafíos actuales y futuros se identifican la consolidación de la utilización estratégica de la información para la toma de decisiones, el fortalecimiento de la evaluación del impacto de las acciones de mejora y la profundización de una cultura institucional orientada al aseguramiento interno de la calidad como principio transversal de la gestión académica y administrativa.

### **Síntesis evaluativa del criterio N°10: Gestión y resultados del aseguramiento interno de la calidad**

Durante el período 2022-2024, CFT Manpower ha consolidado de manera progresiva un modelo de aseguramiento interno de la calidad que estructura de forma coherente la planificación, la evaluación y la mejora continua. La formalización del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC) en 2024 representa un hito clave, al integrar procesos, normativas, mecanismos de control y una nueva institucionalidad que da soporte a la función estratégica de autorregulación. Este avance responde tanto a los objetivos del PGD 2022–2026 como a las observaciones del proceso anterior de acreditación.

El uso sistemático de datos, la incorporación de indicadores clave y la implementación de un nuevo sistema de reportería con Power BI han fortalecido la capacidad institucional para monitorear el desempeño y orientar decisiones basadas en evidencia. A partir de este modelo, la institución ha impulsado mejoras concretas en docencia, acompañamiento estudiantil, infraestructura y diseño instruccional. Como desafío, se proyecta consolidar la utilización estratégica de la información, fortalecer la evaluación del impacto de las acciones de mejora y profundizar una cultura transversal de calidad en todos los niveles de gestión institucional.

FORTALEZAS	
No se identifican fortalezas	
DEBILIDADES	
1.	La implementación del nuevo modelo de calidad requiere revisar mecanismos de cada una de las áreas para alinearlas a su cumplimiento en pro de la mejora continua.
OPORTUNIDADES DE MEJORA	
1.	En el marco del fortalecimiento, profundización y mejora de los mecanismos recientemente diseñados en el SIAC, la institución tiene la oportunidad de avanzar en una mayor sistematización del análisis de datos. Esto permitirá potenciar el uso estratégico de la información generada, optimizando así la toma de decisiones institucionales y contribuyendo eficazmente a la consolidación de una cultura institucional de mejora continua.

### Evaluación de cumplimiento del criterio: Nivel 2 (Avanzado)

## Criterio 12: Integridad institucional

### Enfoque institucional y principios orientadores

CFT Manpower ha establecido un marco institucional que promueve la integridad como principio transversal del quehacer académico y administrativo. Este principio se expresa en el cumplimiento riguroso de la normativa vigente, en la existencia de políticas internas que refuerzan la probidad y la transparencia, y en la resolución oportuna de situaciones que podrían afectar la confianza de la comunidad educativa. La integridad institucional se enmarca en los valores declarados por la institución, particularmente la verdad, la integridad y el respeto.

### Cumplimiento de exigencias externas y auditorías

La institución da cumplimiento sistemático a los requerimientos del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad (SINACES), entregando información a organismos como la Superintendencia de Educación Superior, el Ministerio de Educación, el CNED y la CNA, cumpliendo con los estándares normativos aplicables. Además, se realizan auditorías externas anuales de estados financieros, cuyos resultados son informados a las autoridades pertinentes. A partir de 2024, la institución comenzó la auditoría interna de sus procesos clave en el marco del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC), ejercicio que continuará de forma anual. El seguimiento de los hallazgos detectados forma parte de las responsabilidades de la Dirección de Aseguramiento de la Calidad y Análisis Institucional (DACAI).

### Marco normativo interno

La institución cuenta con un marco normativo integral que regula la conducta y responsabilidades de su comunidad educativa. Este marco está compuesto por reglamentos generales, académicos y disciplinarios, junto con normativas específicas en materias de ética, prevención del delito, protección de datos y convivencia. En conjunto, estas piezas permiten establecer deberes, derechos y mecanismos de actuación ante transgresiones, aportando a un entorno institucional regulado, ético y transparente.

### Gestión de denuncias y resolución de casos

En materia de gestión de denuncias, la institución dispone de una casilla institucional para canalizar situaciones relacionadas con acoso sexual, violencia y discriminación, en cumplimiento de la Ley 21.369 y la Ley 21.643. Durante 2023 y 2024 se gestionaron cuatro casos internos relacionados con integridad, y se resolvieron conforme a los procedimientos establecidos. Asimismo, se tramitaron reclamos a través de organismos externos: 18 ante la SES y 31 ante el SERNAC, todos con resolución favorable o cierre sin observaciones para la institución. Estas cifras representan una baja proporción respecto del total de matrícula (0,9% y 1,5%, respectivamente).

### Difusión normativa y desafíos institucionales

La normativa institucional es difundida a través de medios digitales, el Aula Virtual y los procesos de inducción a estudiantes, docentes y colaboradores, asegurando su disponibilidad y conocimiento básico. No obstante, se reconoce como desafío el fortalecimiento de la cultura de integridad mediante acciones de sensibilización sistemática y mecanismos de seguimiento que permitan evaluar la efectividad e impacto del marco normativo vigente.

## Síntesis evaluativa del criterio N°12: Integridad institucional

CFT Manpower ha demostrado avances sostenidos en la consolidación de un marco normativo que promueve la integridad institucional, el cumplimiento normativo y la ética en el quehacer académico y administrativo. Se observan mecanismos formales de auditoría externa e interna, cumplimiento sistemático de exigencias regulatorias y canales para la gestión de denuncias, los cuales han sido utilizados de forma efectiva y en proporción reducida respecto del total de la matrícula.

A pesar de estos avances, la institución reconoce la necesidad de fortalecer la internalización de su cultura de integridad, mediante acciones sistemáticas de difusión, formación y evaluación del impacto normativo. La consolidación de un enfoque más preventivo y formativo representa una oportunidad clave para robustecer la confianza de la comunidad educativa y avanzar hacia una gestión ética más proactiva.

FORTALEZAS	
1.	La institución ha gestionado con rapidez y conforme a la normativa vigente los casos de conducta antiética y situaciones reguladas por las Leyes 21.369 y 21.643, fortaleciendo la confianza de la comunidad en sus mecanismos de respuesta y protección de derechos.
DEBILIDADES	
1.	Se deben fortalecer los mecanismos de difusión.
OPORTUNIDADES DE MEJORA	
1.	Fortalecer la comprensión y apropiación de la normativa institucional, mediante una estrategia de comunicación integral que incluya talleres, materiales accesibles y actualizaciones periódicas en plataformas digitales.

## Evaluación de cumplimiento del criterio: Nivel 2 (Avanzado)

## Dimensión IV: Vinculación con el Medio

### Criterio 13: Política y gestión de la vinculación con el medio

#### **Instalación de la Vinculación con el Medio como función estratégica**

CFT Manpower ha optado por incluir la Vinculación con el Medio (VcM) en su proceso de autoevaluación institucional, pese a no presentarla a evaluación formal en esta acreditación. Esta decisión responde a la convicción de que la VcM es un componente fundamental de la calidad educativa en el subsistema técnico profesional. Desde 2022, la institución ha impulsado un proceso progresivo de formalización e instalación de esta función, expresado en el Plan General de Desarrollo 2022-2026, que establece la VcM como un eje estratégico y define objetivos orientados a fortalecer vínculos con el entorno social y productivo.

#### **Desarrollo de la institucionalidad y estructura organizacional**

En el segundo semestre de 2023, se creó la Dirección de Marketing y Vinculación con el Medio, dependiente de Rectoría, como unidad responsable de coordinar, ejecutar y evaluar las acciones de vinculación. A partir de octubre de 2024, se centralizaron bajo esta dirección las redes institucionales de titulados, empleadores y emprendedores, lo que facilitó su articulación, seguimiento y planificación. Esta dirección también ha comenzado a coordinarse con unidades académicas y administrativas para fortalecer la transversalidad de la función, desarrollando actividades piloto en asignaturas específicas y promoviendo una mayor articulación con los procesos institucionales.

#### **Política institucional de Vinculación con el Medio**

Un hito relevante del período fue la aprobación, en diciembre de 2024, de la Política de Vinculación con el Medio, elaborada con participación de distintas unidades. Esta política establece como objetivo general fortalecer la relación de la institución con el medio social y productivo, apoyando la empleabilidad, la actualización de la oferta formativa y la colaboración con el medio laboral para el desarrollo territorial. Se estructura en torno a principios de bidireccionalidad, pertinencia, compromiso ético y evaluación de impacto, y define objetivos institucionales centrados en el desarrollo estudiantil, la mejora de la formación, la inserción laboral y el fortalecimiento de redes de colaboración.

#### **Sistema de gestión de la Vinculación con el Medio**

En diciembre de 2023, la VcM fue incorporada formalmente al Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC), a través de un proceso definido con etapas de diagnóstico, planificación, ejecución, evaluación continua y evaluación de impacto (de largo plazo). Aunque aún no se cuenta con planes anuales ni un modelo consolidado de gestión, esta inclusión representa un avance en términos de estructura y permite proyectar una evaluación periódica de la función.

El nuevo Modelo Educativo Institucional (2024) reconoce expresamente la relevancia de la Vinculación con el Medio en la formación técnica, destacando su aporte a la retroalimentación continua del proceso formativo y promoviendo una colaboración permanente con las áreas responsables del desarrollo de los programas de estudio.

Los resultados de la encuesta de autoevaluación evidencian un conocimiento parcial de la función por parte de docentes y colaboradores, lo que refuerza la necesidad de fortalecer la socialización y apropiación institucional de esta dimensión.

### Áreas prioritarias de desarrollo

La política institucional establece cinco áreas prioritarias de acción. La Red de Empleadores, formalizada en 2020, ha permitido canalizar oportunidades laborales, levantar información del medio y establecer espacios de retroalimentación académica. La Red de Titulados, también formalizada en 2020, comenzó en 2024 a desarrollar encuestas de seguimiento, aunque aún se encuentra en fase inicial. La Red de Emprendedores, creada en 2023, ofrece asesorías, talleres y herramientas prácticas para fortalecer proyectos de emprendimiento de estudiantes y egresados. Las actividades de extensión han abordado temáticas de empleabilidad, ciudadanía y formación integral, destacando iniciativas como conversatorios públicos en colaboración con organizaciones del entorno. Finalmente, la vinculación en el aula se ha implementado mediante proyectos piloto que integran problemáticas reales en asignaturas del área de marketing, como primer paso hacia una futura integración curricular de la VcM.

### Síntesis evaluativa del criterio N°13: Política y gestión de la vinculación con el medio

Entre 2022 y 2024, el CFT Manpower ha dado pasos sustantivos para la instalación de la Vinculación con el Medio como función institucional: se ha dotado de una estructura organizacional, una política aprobada, procesos definidos en el SIAC y redes activas con actores clave del entorno. Estos avances constituyen una base sólida para una implementación más sistemática y efectiva. Los principales desafíos actuales incluyen establecer criterios comunes de planificación, consolidar mecanismos de evaluación de impacto, fortalecer el vínculo con los procesos formativos y avanzar en una mayor apropiación por parte de la comunidad educativa. La decisión de incluir este criterio en el informe, aun sin someterlo a evaluación, refuerza el compromiso institucional con la mejora continua y la preparación para próximos procesos de acreditación.

OPORTUNIDADES DE MEJORA	
1.	Establecer criterios institucionales mínimos para la planificación de actividades de Vinculación con el Medio, que incluyan: objetivos, públicos/beneficiarios definidos, responsables, mecanismos de evaluación y criterios de seguimiento.
2.	Diseñar e implementar un modelo de gestión institucional de la Vinculación con el Medio, con enfoque bidireccional y orientado a la mejora continua.
3.	Avanzar en la integración curricular progresiva de la VcM, especialmente en módulos de especialidad, en coordinación con las jefaturas de carrera.
4.	Fortalecer la apropiación interna de la función de VcM, mediante estrategias de formación, difusión y participación activa de los distintos estamentos institucionales, en particular docentes y colaboradores.
5.	Desarrollar instrumentos institucionales para el registro, sistematización y seguimiento de las actividades de VcM.

**Evaluación de cumplimiento del criterio: No evaluado**

## Criterio 14: Resultados e impacto de la vinculación con el medio

### Despliegue de acciones y enfoque en resultados

Durante el período 2022-2024, CFT Manpower ha transitado desde una etapa de instalación estructural de la Vinculación con el Medio hacia una fase de generación de resultados observables, en concordancia con los lineamientos del Plan General de Desarrollo (PGD) 2022-2026. Este despliegue progresivo ha buscado articular acciones que aporten al desarrollo profesional de estudiantes y titulados, a la mejora continua de la oferta formativa, y al fortalecimiento de vínculos significativos con el entorno. Si bien aún no se dispone de una planificación consolidada ni de un sistema sistemático de evaluación de impacto, la institución ha comenzado a recopilar evidencia que permite visibilizar efectos preliminares de las acciones ejecutadas en sus áreas prioritarias de vinculación.

### Estado actual de los mecanismos de evaluación

Actualmente, la institución no cuenta con instrumentos estandarizados ni con un modelo formal de evaluación de impacto de la Vinculación con el Medio. No obstante, se han implementado mecanismos exploratorios, tales como encuestas institucionales a distintos estamentos, informes de evaluación de redes, análisis de experiencias piloto en aula y valoraciones cualitativas de actividades realizadas. Estos insumos, aunque limitados, han permitido orientar procesos de mejora y se proyectan como base para el diseño de un sistema formal de seguimiento, evaluación y retroalimentación en coordinación entre la Dirección de Vinculación con el Medio y la Dirección de Aseguramiento de la Calidad.

### Resultados observables por áreas prioritarias

**Red de Empleadores:** Entre 2022 y 2024, la red creció de 259 a 434 empresas activas, lo que representa un aumento del 67%. Esta expansión se logró mediante prácticas laborales, participación en paneles de expertos, convenios y actividades formativas. La red ha diversificado su presencia en sectores como servicios, logística, tecnología y energías renovables. Se realizaron tres paneles de validación de perfiles de egreso entre 2020 y 2024, aportando a la pertinencia curricular. Aun así, persiste la ausencia de mecanismos para evaluar el impacto en inserción laboral y sostenibilidad del vínculo.

**Red de Titulados:** En 2024 se aplicó por primera vez una encuesta de seguimiento, revelando que un 97,4% de los titulados desea recibir ofertas laborales y un 14,9% está interesado en continuar estudios. Aunque la red ha mejorado en sistematización y oferta, aún no cuenta con herramientas para evaluar su impacto ni su efectividad como canal de retroalimentación formativa.

**Red de Emprendedores:** Durante 2024 se realizaron 13 actividades formativas, con una participación promedio del 26,3% y un 100% de satisfacción entre los encuestados. La red ha transitado desde un enfoque de capacitación hacia experiencias más aplicadas, como las proyectadas para 2025 (microciclos y asesorías), aunque aún no se cuenta con mecanismos de seguimiento de los emprendimientos apoyados.

**Actividades de Extensión:** En el período se organizaron charlas, seminarios y conversatorios en temáticas como empleabilidad, género e innovación. Las encuestas de autoevaluación muestran una alta satisfacción en todos los estamentos. Sin embargo, no existen instrumentos para evaluar su impacto externo o su contribución al entorno.

**Vinculación en el aula:** Durante 2023 y 2024 se desarrollaron experiencias piloto en asignaturas del área de marketing, integrando desafíos reales de empresas al proceso formativo. Estas actividades permitieron aplicar conocimientos en contextos auténticos y fueron valoradas por estudiantes y docentes. No obstante, no se establecieron instancias de retroalimentación formal con las empresas ni mecanismos para sistematizar aprendizajes o medir impacto formativo.

### Síntesis evaluativa del criterio N°14: Resultados e impacto de la vinculación con el medio

El análisis del criterio 14 permite constatar que CFT Manpower ha logrado generar experiencias de vinculación pertinentes y valoradas por la comunidad, aunque aún dispersas, con bajo nivel de formalización y sin un enfoque estratégico consolidado. La ausencia de herramientas de evaluación, planificación estandarizada y un enfoque bidireccional transversal limita la capacidad institucional para medir impactos formativos o en el entorno. No obstante, los avances estructurales desarrollados entre 2022 y 2024, especialmente la incorporación de la función al SIAC y la consolidación de redes prioritarias, permiten proyectar el desarrollo de un modelo más estructurado, sostenible y articulado con la estrategia institucional. La implementación de proyectos de vinculación por carrera, un módulo transversal de innovación y la creación de instrumentos de evaluación de impacto, se perfilan como ejes centrales del fortalecimiento institucional en este ámbito para el período 2025-2026.

OPORTUNIDADES DE MEJORA	
1.	Desarrollar mecanismos sistemáticos de seguimiento y análisis de información sobre titulados, por parte de la red de titulados, que permitan evaluar su inserción laboral, trayectoria formativa y necesidades de perfeccionamiento, fortaleciendo así la retroalimentación para la mejora continua.
2.	Diseñar e implementar herramientas de evaluación de resultados e impacto de la Vinculación con el Medio, así como para el levantamiento y sistematización de evidencia, tanto al interior de la institución como en los grupos de interés del entorno, que permitan orientar la mejora continua y documentar evidencias de valor compartido.
3.	Formalizar criterios institucionales de planificación y evaluación para las actividades de VcM, asegurando que toda iniciativa esté alineada con los propósitos estratégicos institucionales (Misión y Visión), cuente con objetivos claros, responsables, beneficiarios definidos y mecanismos de seguimiento.
4.	Incorporar un enfoque bidireccional en el diseño y ejecución de las actividades de Vinculación con el Medio, promoviendo la participación activa, la retroalimentación estructurada y el aprendizaje mutuo con agentes del entorno.
5.	Avanzar en la integración curricular de la Vinculación con el Medio mediante proyectos por carrera y módulos de especialidad, incorporando herramientas de seguimiento formativo y retroalimentación desde el entorno.
6.	Diseñar e implementar un módulo transversal de Innovación y Emprendimiento, articulado con la Red de Emprendedores y las acciones formativas desarrolladas, que permita fortalecer competencias emprendedoras y aplicar aprendizajes en contextos reales.

**Evaluación de cumplimiento del criterio: No evaluado**

## 5. Plan de Mejoras Institucional

Como resultado del proceso de autoevaluación institucional llevado a cabo entre 2024 y 2025, el CFT Manpower ha elaborado un Plan de Mejoras Institucional (PMI) que sintetiza de manera estructurada los principales desafíos identificados y las acciones correctivas necesarias para fortalecer la calidad del quehacer institucional en el período 2025-2028. Este plan se constituye como una herramienta estratégica de gestión del cambio y se alinea con el modelo de aseguramiento interno de la calidad, permitiendo establecer compromisos verificables en cada una de las áreas evaluadas.

El PMI contempla mejoras en dimensiones clave del quehacer institucional. En el ámbito formativo, se proponen acciones para optimizar la caracterización de estudiantes antes del inicio del semestre, incorporar herramientas de inteligencia artificial en los módulos iniciales, fortalecer la alfabetización digital como estrategia para mejorar la retención y la titulación, y la formalización de hitos de validación del logro de las competencias del perfil de egreso durante el proceso formativo. En empleabilidad, se contempla avanzar hacia un sistema de seguimiento longitudinal a titulados, ampliando la observación a su tercer año posterior al egreso.

En la gestión institucional, se consideran medidas para asegurar la continuidad operativa en cargos críticos mediante mecanismos de reemplazo y formación de respaldo, así como procedimientos para descentralizar la construcción presupuestaria por áreas. Se identifican además oportunidades para mejorar la evaluación del impacto de los cuerpos colegiados, la autonomía financiera institucional y el fortalecimiento de la cobranza y difusión de la oferta de educación continua.

En materia de calidad, por su parte, se planifican acciones para abordar la necesidad de revisar procesos y mecanismos de autorregulación para alinearlos al Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad, y potenciar los canales de difusión interna de normativas institucionales.

En el ámbito de la inclusión y equidad, el plan propone acciones para anticipar la detección de necesidades educativas especiales antes del inicio del semestre y mejorar la accesibilidad de los recursos educativos. También se incluyen medidas para fortalecer la difusión interna de normativas y funciones institucionales, a través de un plan de comunicación sistemático.

Finalmente, en Vinculación con el Medio, el plan contempla diseñar e implementar un modelo de gestión institucional con enfoque bidireccional, alineado a los principios de mejora continua y articulado con la planificación estratégica institucional.

El PMI ha sido concebido como un instrumento vivo, sujeto a evaluación y ajustes periódicos. Su implementación será monitoreada por la Dirección de Aseguramiento de la Calidad y Análisis Institucional, en coordinación con las unidades responsables de cada línea de acción, y sus avances serán informados a los órganos de gobierno institucional como parte de los mecanismos de seguimiento establecidos en el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad. Su articulación con la planificación estratégica institucional garantiza la coherencia entre los procesos de mejora continua y los objetivos institucionales de mediano y largo plazo.