

Resumen Informe
de Autoevaluación

INSTITUTO PROFESIONAL SANTO TOMÁS 2026

SANTO® TOMÁS
INSTITUTO PROFESIONAL

CONTENIDO

Resumen Ejecutivo y Contexto 2

Avances especto al proceso anterior 4

DIMENSIÓN
Docencia y Resultados del Proceso Formativo

CRITERIO 1. Oferta Formativa 7
CRITERIO 2. Modelo Educativo y Perfiles de Ingreso y Egreso 7
CRITERIO 3. Acceso y progresión de los Estudiantes 9
CRITERIO 4. Empleabilidad 11
CRITERIO 5. Cuerpo Docente 12
FORTALEZAS, DEBILIDADES Y OPORTUNIDADES DE MEJORA. 14

DIMENSIÓN
Gestión Estratégica y Recursos Institucionales

CRITERIO 6. Gobierno y Estructura Organizacional 17
CRITERIO 7. Gestión y Desarrollo de Personas 19
CRITERIO 8. Gestión de Recursos 20
CRITERIO 9. Gestión de la Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión 22
FORTALEZAS, DEBILIDADES Y OPORTUNIDADES DE MEJORA. 22

DIMENSIÓN
Aseguramiento Interno de la Calidad

CRITERIO 10. Gestión y resultados del aseguramiento de la Calidad 25
CRITERIO 11. Aseguramiento de la Calidad de los Programas Formativos 27
CRITERIO 12. Integridad Institucional 29
FORTALEZAS, DEBILIDADES Y OPORTUNIDADES DE MEJORA. 30

DIMENSIÓN
Vinculación con el Medio

CRITERIO 13. Política y Gestión de la Vinculación con el Medio 33
CRITERIO 14. Contribución y Resultados de la Vinculación con el Medio 36
FORTALEZAS, DEBILIDADES Y OPORTUNIDADES DE MEJORA. 38

DIMENSIÓN
Investigación, Creación y/o Innovación

CRITERIO 15. Política y Gestión 41
CRITERIO 16. Resultados e impactos 43
FORTALEZAS, DEBILIDADES Y OPORTUNIDADES DE MEJORA. 44

SANTO TOMÁS
INSTITUTO PROFESIONAL

RESUMEN EJECUTIVO Y CONTEXTO

El Instituto Profesional Santo Tomás (IPST), con 38 años de trayectoria, se ha consolidado como un actor líder del subsistema técnico profesional en Chile. Obtuvo su autonomía en 2000 y se ha acreditado ininterrumpidamente desde 2005. La institución tiene presencia nacional, con 20 sedes presenciales y una sede online, y una oferta de 38 carreras vigentes (25 profesionales y 13 técnicas). Para 2025, alcanza 30.445 estudiantes, 10.959 matriculados nuevos y más de 60.756 titulados/as, posicionándose como el 6° IP con mayor matrícula del país.

El perfil del estudiantado del IPST evidencia su carácter inclusivo y diverso: 71,8% accede a gratuidad, 58,6% son mujeres, 53% es primera generación en educación superior, 45,7% proviene de la Educación Media Técnico Profesional, 39% estudia y trabaja, y la edad promedio es 28 años. La matrícula nueva 2025 muestra una amplia presencia regional (72,3%) y un crecimiento progresivo de la modalidad online.

En el periodo, el IPST fortaleció su proyecto institucional y desplegó un profundo proceso de modernización y complejización. Entre los hitos principales se encuentran:

- Transformación a corporación sin fines de lucro y adquisición de inmuebles antes arrendados, poniendo fin a operaciones con partes relacionadas (84,1% espacios propios).
- Adscripción al Sistema de Acceso TP y a la gratuidad.
- Cierre del PEI 2019–2023 con 98,82% de cumplimiento de metas.
- Actualización del Modelo Educativo, Política de VcM y Política de AC.
- Instalación de la Política de Innovación.
- Consolidación del sistema interno de aseguramiento de la calidad (SiAC) y cierre del 100% del Plan de Mejoras Institucional.
- Modernización tecnológica mediante el proyecto VECTOR.

Estos avances se reflejan en mejoras sostenidas de indicadores clave, entre ellos:

- Retención de primer año: 71,0% -> 74,64%
- Titulación oportuna: técnicos 29,0% -> 44,9%; profesionales 35% -> 44%
- Empleabilidad: 54,7% -> 61,4%

El despliegue del PEI 2019–2023 permitió robustecer áreas estratégicas: apoyo integral al estudiante, modelo de gestión docente, vinculación con el entorno, innovación académica y gestión institucional. El nuevo PEI 2024–2028 profundiza estos avances, incorpora a la innovación como función misional e incluye énfasis en trayectorias flexibles, sostenibilidad, bienestar y cultura organizacional. Incluye cuatro focos estratégicos y once proyectos institucionales, orientados a fortalecer empleabilidad, calidad, articulación y experiencia estudiantil.

En síntesis, el IPST ingresa al nuevo ciclo de acreditación con un proyecto institucional robusto, de mayor complejidad, sostenible y coherente, sustentado en mejoras verificables en calidad académica, gestión, recursos, innovación, vinculación y apoyo estudiantil. Presenta un alto cumplimiento de los estándares de CNA: 12 criterios en nivel 3 y 4 en nivel 2.

Docencia y Proceso Formativo

El Criterio 1 – Oferta Formativa (Nivel 3), evidencia la existencia de una política actualizada y mecanismos formales para planificar, diseñar y ajustar la oferta, integrando análisis del entorno, validación con empleadores y articulación con EMTP. La creación de la sede online amplía el acceso. Por su parte, el Criterio 2 – Modelo Educativo (Nivel 3), evidencia la alta coherencia entre misión–visión y Modelo Educativo. Se aplican procesos de rediseño curricular, caracterización multidimensional del estudiantado y mecanismos para asegurar equivalencia en modalidades, incluyendo kits didácticos y evaluaciones nacionales. El Criterio 3 – Acceso y Progresión (Nivel 2), presenta las mejoras en retención y titulación gracias a la Política de Apoyo, el SAAC y los Centros de Aprendizaje. Aumenta la articulación con EMTP, CFTST y UST. El Criterio 4 – Empleabilidad (Nivel 3), presenta la implementación de mecanismos curriculares y extracurriculares para fortalecer competencias laborales. Destaca la Ruta Formativa de Innovación y Emprendimiento, redes de mentores, orientación profesional y un indicador de empleabilidad superior al promedio del sistema. Finalmente, en el Criterio 5 – Cuerpo Docente (Nivel 3), se presenta la consolidación del Modelo de Gestión Docente, aumentando 34,7% las JCE y mejorando el ratio estudiantes/JCE. El sistema de categorización y desarrollo profesional presentan resultados verificables.

Gestión Estratégica y Recursos Institucionales

El Criterio 6 – Gobierno y Estructura (Nivel 3), da cuenta de la misión, propósitos y estructura organizacional, mostrando como el IPST implementa eficazmente un modelo de gestión matricial que es funcional a sus propósitos. Presenta evidencia de la alta efectividad e intitucionalización del proceso de planificación estratégica (PEI 2019–2023). El Criterio 7 – Gestión de Personas (Nivel 3), describe la aplicación sistemática de los procesos de reclutamiento, contratación, evaluación, capacitación, gestión del clima organizacional y bienestar, con apoyo en sistemas como SGD y SERA. Por su parte, en el Criterio 8 – Gestión de Recursos (Nivel 3), se evidencia una gestión financiera sólida, que permite realizar inversiones en infraestructura, tecnología y bibliotecas, con altos niveles de satisfacción de usuarios. Finalmente, en el Criterio 9 – Convivencia, Equidad e Inclusión (Nivel 2), se presentan los avances en la implementación de la Política CEDI, con las estructuras responsables y las acciones desplegadas en los ámbitos de convivencia, inclusión y equidad de género.

Aseguramiento Interno de la Calidad

El Criterio 10 - Gestión y Resultados del Aseguramiento de la Calidad (Nivel 3), da cuenta de la consolidación de una cultura institucional de calidad mediante la implementación trasversal y sistemática de su Política de Aseguramiento de la Calidad, el SiAC y un conjunto de mecanismos que permiten avanzar hacia el logro de los objetivos institucionales, en todas las funciones, carreras, jornadas, sedes y modalidades, con base en el modelo PEER. El Criterio 11 - Aseguramiento de la Calidad de los programas formativos (Nivel 3), analiza la aplicación del SiAC y modelo PEER en las carreras, asegurando su pertinencia, eficiencia y equivalencia en todas las sedes y modalidades. Finalmente, el criterio 12 – Integridad (Nivel 3), da cuenta de un marco normativo robusto que incluye Estatutos, reglamentos, políticas y mecanismos, que se aplica de manera transversal y bajo la dirección y supervisión de instancias definidas, asegurando la mejora continua y el cumplimiento de los compromisos con terceros y con los/as integrantes de la comunidad educativa.

Vinculación con el Medio.

La dimensión de VcM aborda la Política y los mecanismos sistemáticos que aseguran la vinculación bidireccional con el entorno relevante del IPST, expresado en resultados de calidad y la contribución del IPST al desarrollo sostenible del país y sus regiones. El Criterio 13 – Política y Gestión (Nivel 3), da cuenta de la Política actualizada (2022) y su modelo de gestión, que permite desplegar programas y proyectos bidireccionales en entornos prioritarios. El Criterio 14 – Contribución y Resultados (Nivel 3), presenta los resultados y las evidencias de impacto interno y externo, destacando el aumento de participación y beneficiarios, así como los efectos positivos de la VcM en el proceso formativo.

Innovación

El Criterio 15 - Política y Gestión (Nivel 2), da cuenta de la consolidación de esta función en el período y el avance institucional hacia un sistema integrado, a partir de la Política de Innovación y Emprendimiento, el Modelo de Gestión de la Innovación y el rol de la Dirección Nacional de Innovación y Emprendimiento. Por su parte, el Criterio 16. Resultados e Impacto (Nivel 2), presenta evidencia del avance institucional en la obtención de resultados y contribuciones asociadas a la función de Innovación, en coherencia con los dispositivos establecidos en la Política.

Proceso de Autoevaluación

El IPST desarrolló un proceso de autoevaluación sistemático, participativo y basado en evidencia, en el marco del SiAC y aplicando mecanismos permanentes —evaluación de medio término, monitoreo anual del PEI y del Plan de Mejoras, análisis de indicadores institucionales y evaluación de políticas y procesos— el que fue profundizado durante 2025. Para la fase formal de autoevaluación, el IPST llevó a cabo jornadas en todas las sedes, integrando diferentes estamentos de la comunidad. En total, participaron 1.907 personas, amén de las encuestas aplicadas a docentes (915), directivos (257), estudiantes (12.311) y titulados de primer (1.307) y cuarto año (1.036). Esta participación permitió obtener una visión multidimensional sobre la docencia, la gestión, la vinculación con el medio, la innovación, los recursos, el aseguramiento de calidad y la integridad institucional. El proceso evidencia que las acciones implementadas se traducen en mejores resultados, tales como: mejora en retención de primer año (74,6% en 2024), incremento sostenido de titulación oportuna y total, empleabilidad superior al promedio del sistema (61,4%), cumplimiento del PEI 2019–2023 (98,82%) y altos niveles de satisfacción estudiantil (5,5 en servicios e infraestructura). Finalmente, se elabora un plan de mejora institucional articulado con el PEI 2024–2028, de modo que el proceso permitió fortalecer la autorregulación y consolidar prácticas de mejora continua.

AVANCES RESPECTO AL PROCESO ANTERIOR

Desde la última acreditación (nivel avanzado, 5 años), el IP Santo Tomás (IPST) abordó y superó todas las debilidades identificadas por CNA, tal como se presenta a continuación:

Debilidad CNA	Estado	Razones y evidencias principales
Caídas de matrícula total y de primer año (2016–2019).	Superada	(1) Procedimiento sistemático para asegurar congruencia de oferta con el PEI, usando indicadores de matrícula, articulación, progresión y empleabilidad; incorporación del IREC (11 familias/25 indicadores) y paneles anuales de retroalimentación con áreas; (2) Diversificación de modalidades (FlexClass/online); (3) Medidas de admisión: proyección semanal, alternancia con liceos, +1M contactos en Contact Center y campañas digitales optimizadas; (4) Resultados: matrícula de nuevos/as 8.360 (2021) -> 10.959 (2025); ocupación presencial 82% -> 99% por 3 años; mejora de eficiencia (promedio estudiantes/sección 36,1 -> 49,4).
Mejorar la retención de primer año.	Superada	(1) SAAC evolucionado a modelo predictivo con alertas, segmentación por carrera/sede/jornada y reportería Power BI; (2) Centros de Aprendizaje: cobertura 14,3% -> 25,4%; (3) Política de Apoyo actualizada e integración con DAE y Experiencia Tomasina; (4) Modelo de Gestión de Efectividad Académica (2022) con plan anual focalizado; (5) Resultados: retención institucional 71,0% (c.2020) -> 74,64% (c.2024).
Comportamiento irregular de la titulación en carreras profesionales	Superada	(1) Estandarización curricular e hitos integradores (SEPE); (2) Programas de nivelación y acompañamiento académico y socioafectivo; (3) SAAC y Centros de Aprendizaje (tutorías/talleres); (4) Gestión por indicadores y medidas post pandemia; (5) Resultados: titulación oportuna 35% (c.2016) -> 44% (c.2020) y titulación total 44% (c.2014) -> 49,6% (c.2018). Tendencia de mejora observable, por áreas, sedes y jornada.
Baja difusión y cobertura de mecanismos de apoyo estudiantil (DAE).	Superada	(1) Plan Anual de Comunicaciones multicanal; (2) Sección web de beneficios y Ferias de Servicios; (3) Chat web de financiamiento (desde 2024); (4) Resultados: participación DAE 50,5% (2023) -> 61,2% (2024); satisfacción mejora (ítems vida estudiantil pasan de 5,2 a 5,5).
Mejorar empleabilidad de titulados.	Superada	(1) Gobernanza dual: Dirección Nac. de Programas Transversales y Empleabilidad + Dirección de Experiencia de Estudiantes y Egresados; (2) Evaluación externa IFC (2021) y Observatorio Laboral (DFI); (3) Currículum con Ruta I+E, competencias laborales y certificaciones ChileValora (36 perfiles / 110 asignaturas / 15 carreras); (4) Resultados: recuperación post pandemia y desempeño sobre el promedio nacional en la mayoría de áreas; inserción ampliada (continuidad y emprendimiento).
Efectividad de la política de egresados.	Superada	(1) Política actualizada con participación amplia (234 actores + 25 entrevistas); (2) Tres ejes (trayectorias, comunidad, aseguramiento) y tres líneas (retroalimentación, empleabilidad/APV, comunidad) con Matriz RACI; (3) Ecosistema de servicios (coaching, ruta trabajo, Mercado E, Crea Empleo con IA, mentorías, networking); (4) Formación continua: 6.426 egresados (88% actualización; 12% diplomados) + microcredenciales (1.813 inscritos); (5) Resultados: NPS 76% (572 actividades con 5.243 egresados) y percepción directivos mejora de 61,3% -> 79,4%.
Fortalecer dotación de docentes jornada completa y mejorar JCE/estudiante.	Superada	(1) Diagnóstico de brechas por sede/crecimiento; (2) Paquete de medidas 2022: +13 JCE en Educación/Adm.; +2,3 JCE núcleos duros; +11 JCE VcM (0,5 por sede); +1 JCE evaluación impacto VcM; +1 JCE Lenguaje/Inglés; +analistas en DNA; +16 JCE Innovación y Emprendimiento; +12 JCE SEPE; estándar STOL; (3) Resultados: JCE 551,6 (2021) -> 743,2 (2024) (+34,7%); ratio estudiantes/JCE mejora 43,7 -> 40,9 (2025).
Implementar totalmente la categorización docente.	Superada	(1) Modelo de Gestión Docente actualizado con Efectividad Docente (rendimiento, aprobación, evaluación docente) y requisitos de desarrollo; (2) Sistema de incentivos (desde 2021); (3) Última categoría "Titular/Asociado" en vigor desde 2023; (4) Resultados: 500+ docentes en "Asistente"; 29 en "Titular/Asociado"; rotación baja a 21,1% (–4,4 pp vs. 2022).

Debilidad CNA	Estado	Razones y evidencias principales
Deterioro de indicadores financieros por transformación a sin fines de lucro (2019).	Superada	(1) Reconfiguración contable (NIIF 16; NIIF 5) y sensibilización para aislar efectos; (2) Adquisición de participación en Nueva Inmobiliaria (jun 2023) y proceso de disolución/liquidación (dic 2023); (3) Créditos IFC y banca local con garantías reales; (4) Monitoreo trimestral de finanzas al Consejo/Comité/Sedes; (5) Tendencia de recuperación en liquidez, capital de trabajo y deuda/patrimonio, generan una solvencia que permite implementar PEI y Plan de Inversiones.
Avanzar en tecnologías propias para la gestión académica.	Superada	(1) Sustitución/implementación de 12 sistemas clave (ERP, Presupuesto, Banner, CRM, SAAC SGL, Beneficios/Aranceles, Aulas Virtuales integradas, Intranet, Dotación, Pago Docente, Evaluación de competencias/PE, Talento Externo); (2) Comité de Gestión del Cambio y programa de adopción (2022–2024); (3) Automatización de procesos académicos, reportería y BI operacionales (camino a BI institucional); (4) Integración de sistemas con procesos académicos para mejorar experiencia de estudiantes/docentes/gestión.

En resumen, se puede señalar que se evidencia:

1. Coherencia estrategia–resultados: la mejora de retención, titulación y empleabilidad se vincula a decisiones de oferta, rediseño curricular (SEPE, competencias, certificaciones), mecanismos de apoyo (SAAC/Centros de Aprendizaje) y gestión docente (JCE/categorización). Esto muestra madurez del SiAC y del ciclo PEER en todos los procesos.

2. Gestión del cambio y transformación digital: despliegue de sistemas integrados y adopción acompañada por un comité especializado; existe trazabilidad entre reportería BI y decisiones académicas (planes de mejora de sedes y DNA).

3. Sostenibilidad financiera: la gestión en este ámbito muestra una tendencia sostenida de mejora en los indicadores de liquidez, capital de trabajo y deuda/patrimonio, generando una solvencia que permite implementar PEI y Plan de Inversiones.



DIMENSIÓN.
DOCENCIA Y RESULTADOS DEL PROCESO FORMATIVO

CRITERIO 1. OFERTA FORMATIVA

El IPST ofrece 38 carreras vigentes (25 profesionales y 13 técnicas), impartidas en 21 sedes —incluida una sede online— distribuidas en 19 ciudades. En 2025, la matrícula total alcanzó 30.445 estudiantes, con mayor participación de las áreas de Administración, Ciencias Sociales y Tecnología. La matrícula nueva aumentó 31,1% entre 2021 y 2025, especialmente en Administración, Agropecuaria y Tecnología, consistente con indicadores de empleabilidad. La matrícula se concentra en la modalidad presencial (90,4% de la matrícula nueva), complementada con formatos Flexclass. Desde 2023, la sede virtual ofrece 14 carreras 100% a distancia.

El IPST dispone de una Política de Desarrollo de la Oferta Formativa actualizada en 2023, alineada con el Modelo Educativo, el SiAC, la Ley 21.091 y los criterios CNA. Esta política orienta la planificación, diseño y ajuste de la oferta, asegurando pertinencia y coherencia con la misión institucional. La gobernanza se basa en el Comité de Desarrollo de Oferta, que se divide en dos subcomités especializados en innovación y provisión de oferta.

El diseño y la actualización de carreras se sustentan en diversos insumos metodológicos que aseguran su pertinencia: a) Validación con empleadores y expertos: 854 empleadores han participado históricamente en la validación disciplinar, 377 de ellos durante el período 2020–2025; b) Integración del Marco de Cualificaciones Técnico-Profesional y certificaciones ChileValora: 36 perfiles ocupacionales incorporados en 110 asignaturas de 15 carreras; c) Observatorio Laboral IPST, que analiza tendencias sectoriales y del mercado y retroalimenta los planes de estudio.

Se han fortalecido los mecanismos de articulación formativa, incluyendo convenios con Educación Media TP (41 convenios), formación por alternancia (2.930 estudiantes) y rutas de continuidad académica desde/hacia CFTST, IPST y UST, además de una oferta amplia de diplomados.

El Subcomité de Admisión y Provisión de Oferta define qué carreras abrir, en qué sedes y modalidades y con cuántas vacantes. Este órgano analiza indicadores de matrícula, progresión, empleabilidad, disponibilidad de recursos y pertinencia territorial, apoyándose en el IREC, que integra 25 variables para estimar la viabilidad y el impacto estratégico de cada carrera. El proceso se gestiona en una plataforma institucional donde las sedes registran propuestas y análisis, y contempla mecanismos de registro y monitoreo.

CONCLUSIÓN: el IPST demuestra una oferta formativa pertinente, actualizada, evaluada y gestionada de forma sistemática, lo que justifica su evaluación en Nivel 3.

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3

CRITERIO 2. MODELO EDUCATIVO Y PERFILES DE INGRESO Y EGRESO

1. Modelo Educativo (ME):

Constituye el marco orientador de todos los procesos académicos y permite materializar la misión y visión institucional, en la docencia, VcM e innovación. Se articula con el PEI vigente y promueve trayectorias formativas y laborales flexibles, el reconocimiento de aprendizajes previos y el aprendizaje a lo largo de la vida, en coordinación con las demás IESST.

El ME se basa en cinco enfoques —ontológico, sociológico, axiológico, psicológico y pedagógico— que sustentan una formación integral, basada en competencias, con metodologías activas y contextualizadas al ámbito laboral. El estudiante asume un rol protagónico en su aprendizaje y el/la docente actúa como facilitador, apoyado por el Modelo Pedagógico, el Diseño Instruccional Tecno Pedagógico y los Kits Didácticos institucionales.

Durante el período, el Modelo fue actualizado mediante un proceso participativo, que consideró análisis de políticas públicas, referentes internacionales, documentación institucional y la participación de directivos, docentes y estudiantes. El ME vigente formaliza avances previos en formación general, caracterización y acompañamiento estudiantil, educación inclusiva, innovación y emprendimiento, y convergencia entre docencia, VcM e innovación.

El modelo define cuatro focos estratégicos:

01
Rutas formativas y laborales pertinentes al entorno social y productivo.

02
Procesos de enseñanza-aprendizaje.

03
Innovación, emprendimiento y vinculación territorial.

04
Aseguramiento de la calidad académica.

Estos focos se operacionalizan mediante políticas, manuales, modelos de gestión y sistemas institucionales que aseguran pertinencia, equivalencia formativa y mejora continua entre sedes, modalidades y jornadas.

2. Caracterización del estudiantado y perfil de ingreso

El IPST mantiene una admisión no selectiva, complementada con un riguroso sistema de caracterización multidimensional del estudiantado que orienta el diseño curricular y las estrategias de acompañamiento. Considera las siguientes dimensiones:

- **Sociodemográfica,** con perfiles diversos: estudiantes en su mayoría adultos, 59.5% mujeres, 53% primera generación en educación superior y altos niveles de responsabilidad familiar.
- **Socioafectiva,** donde se observa alta motivación inicial, pero también una creciente necesidad de apoyo emocional y académico.
- **Pedagógica,** con diagnósticos adaptativos que permiten identificar brechas en lenguaje, matemática, habilidades TIC y autonomía.
- **Disciplinar,** que considera preparación para el rol profesional, especialmente en estudiantes con experiencia laboral previa.

Esta caracterización se integra en el SAAC (Sistema de Apoyo Académico al Estudiante), que funciona como modelo predictivo de riesgo académico y orienta la derivación temprana a tutorías, nivelación y acompañamiento socioafectivo. Los Centros de Aprendizaje aumentaron su cobertura al 25.4%, logrando mejoras significativas en aprobación, avance curricular y permanencia. Durante el periodo interacreditación se ha avanzado en diseñar apoyos diferenciados, fortalecer la nivelación académica y mejorar los indicadores de retención y titulación.

3. Diseño de oferta académica, perfil de egreso

El desarrollo curricular en el IPST se sustenta en un enfoque de formación por competencias, coherente con la misión, el Modelo Educativo y las definiciones de política pública para el subsistema técnico-profesional. Este enfoque permite asegurar la pertinencia de los perfiles de egreso, la articulación con el entorno productivo y social, así como la coherencia entre los aprendizajes esperados, las estrategias de enseñanza-aprendizaje y los mecanismos de evaluación.

Las directrices de la Política de Oferta guían el proceso de planificación y desarrollo de la oferta. El proceso incluye las etapas de planificación, desarrollo curricular y desarrollo instruccional.

Planificación: estudio indagatorio y exploratorio sobre la carrera, modalidad o área, con el fin de evaluar la pertinencia del perfil de formación declarado en relación con las tendencias del mercado y las actualizaciones requeridas. El resultado es un Informe de Prefactibilidad, evaluado por el comité de desarrollo e innovación de la oferta (VRA, VRATI y VRAF).

Desarrollo curricular: En esta etapa se levanta el perfil de egreso y se diseña el plan de estudios. La elaboración y validación de los perfiles de egreso se realiza mediante mecanismos formales de participación de empleadores/as, egresados/as y expertos/as disciplinares, complementados por los comités asesores de área. Durante el período, se ha potenciado la retroalimentación externa, lo que ha permitido actualizar competencias disciplinares y transversales, fortalecer la empleabilidad de los/as titulados/as y asegurar la consistencia de los perfiles con los requerimientos del entorno productivo y social. Asimismo, el desarrollo curricular reconoce y promueve la articulación de trayectorias formativas, integrando el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP), perfiles sectoriales y certificaciones ChileValora en el diseño de las carreras.

El proceso de desarrollo curricular considera explícitamente el perfil de ingreso y la caracterización del estudiantado, incorporando asignaturas de nivelación y estrategias de acompañamiento académico acordes a las brechas detectadas en los diagnósticos institucionales. De esta forma, el diseño de los planes de estudio no solo responde a criterios de pertinencia externa, sino que también se ajusta a las características reales del alumnado, contribuyendo a la equidad y efectividad en la progresión académica así como al logro del perfil de egreso.

El resultado del proceso de desarrollo curricular se materializa en la Presentación de Carrera, documento que integra el perfil de egreso, la malla curricular, los aprendizajes esperados, los estándares de recursos académicos y el perfil docente requerido por asignatura. Este documento es validado por el Comité de Desarrollo e Innovación de la Oferta, lo que asegura una revisión colegiada y el alineamiento con las definiciones estratégicas institucionales.

En el marco del Proyecto Estratégico de Innovación Académica 2024–2028, el IPST ha intensificado la actualización curricular de su oferta formativa, alcanzando a la fecha un 70% de programas rediseñados. Estos rediseños incorporan Unidades Mínimas Metodológicas (UMM), la integración del Modelo de Empleabilidad —que incluye la Ruta de Innovación y Emprendimiento (I+E)— y el fortalecimiento de las competencias de Sello Valórico, asegurando coherencia entre formación disciplinar, desarrollo personal y pertinencia laboral. La planificación definida por la Dirección de Desarrollo Curricular proyecta la actualización progresiva del 100% de las carreras, resguardando criterios de calidad, equivalencia y sostenibilidad académica.

Diseño instruccional: El IPST desarrolla un enfoque pedagógico centrado en aprendizaje activo y contextualizado, sustentado en: Diseño Instruccional Tecno-Pedagógico, que integra secuencias didácticas, medios digitales, objetos de aprendizaje y planificación detallada; Kits Didácticos para cada asignatura, que incluyen programas, planificaciones, instrumentos de evaluación y actividades prácticas. y Metodologías activas, como proyectos colaborativos, simulaciones, estudios de caso y evaluación formativa. Este enfoque se aplica en todas las modalidades:

En el enfoque por competencias, el aprendizaje se concibe de manera integral, promoviendo una formación práctica transversal a lo largo del plan de estudios mediante metodologías activas que sitúan al estudiantado como protagonista del aprendizaje.

4. Mecanismos y resultados de evaluación de equivalencia formativa

La equivalencia formativa se resguarda a través de Kits Didácticos, UMM, evaluaciones nacionales, el Sistema de Evaluación del Perfil de Egreso (SEPE) y el monitoreo permanente de resultados académicos. Los resultados evidencian niveles equivalentes de logro entre modalidades y sedes, así como una mejora progresiva en la modalidad no presencial tras su creación. Desde la perspectiva del aseguramiento de la calidad, la equivalencia se sostiene en el uso articulado del SiAC, el modelo PEER, el SEPE, el sistema predictivo SAAC y el Panel de Retroalimentación Académica (PRA).

CONCLUSIÓN: este criterio se evalúa en un Nivel 3, ya que cuenta con un Modelo Educativo explícito, coherente y sistemáticamente implementado, con alto nivel de alineamiento entre perfiles de ingreso, procesos formativos y perfiles de egreso. El modelo demuestra efectividad en la generación de resultados equivalentes y pertinentes, reconociblemente fortalecidos.

Nivel 1 | Nivel 2 | **Nivel 3**

CRITERIO 3. ACCESO Y PROGRESIÓN DE LOS ESTUDIANTES

1. Acceso: estrategias, articulación y ampliación de oportunidades

Desde 2020, el IPST se encuentra adscrito al Sistema de Acceso a la Educación Superior, regulando procesos de postulación y selección en coherencia con la política pública. El acceso se basa en el requisito formal de Licencia de Enseñanza Media, complementado con mecanismos de articulación con Educación Media Técnico Profesional y reconocimiento de aprendizajes laborales. El IPST implementa un conjunto de acciones orientadas a asegurar un proceso de admisión de calidad, promoviendo que potenciales estudiantes tomen decisiones informadas y coherentes con sus intereses y trayectorias. El proceso se fortalece con herramientas tecnológicas y acciones territoriales. Como resultado, la matrícula de estudiantes nuevos/as crece de 8.360 (2021) a 10.959 (2025), con una ocupación de vacantes presenciales que aumenta del 82% al 99%.

La matrícula proveniente de Educación Media TP crece 25% entre 2020 y 2025, superando el 50% de participación anual; 9.404 titulados/as técnicos del CFTST/IPST continúan estudios en carreras profesionales del IPST; 586 estudiantes del IPST avanzan a

programas profesionales en UST y 1.828 participan en diplomados de STEC. Estos resultados reflejan un ecosistema articulado y coherente, que promueve la movilidad vertical y la continuidad formativa.

2. Mecanismos de diagnóstico, nivelación y apoyo académico

La Política de Apoyo al Estudiante estructura los dispositivos institucionales para favorecer la progresión académica. El proceso inicia con un diagnóstico temprano que evalúa competencias básicas (lenguaje, matemática, TIC), así como indicadores socioafectivos que pueden influir en la continuidad de estudios. El SAAC integra información académica, social y económica, permitiendo: identificar estudiantes en riesgo de deserción; activar alertas tempranas; derivar a tutorías, mentorías o nivelación, según las necesidades detectadas. Este sistema incorpora reportería avanzada en Power BI, estrategias segmentadas y seguimiento individualizado. Su implementación sostenida explica la mejora progresiva en la retención institucional.

Los Centros de Aprendizaje (CA) son un eje clave en el ecosistema de apoyo estudiantil. Entre 2020 y 2024 la cobertura para estudiantes de primer año aumenta del 14.3% al 48.7%. Estudiantes asistentes muestran mejoras significativas: +10 puntos en aprobación en carreras profesionales y +16 puntos en carreras técnicas. Esta evidencia confirma la eficacia del acompañamiento académico, tutorías disciplinares, talleres y mentorías socioafectivas.

3. Resultados de progresión: retención y titulación

El IPST muestra una mejora sistemática entre 2020 y 2024. La retención institucional sube de 71% a 74.6%; la brecha de género disminuye de 11.8 puntos (2020) a 2.3 puntos (2024). Aun así, persisten desafíos en la modalidad no presencial, donde la retención alcanza solo 51.5% en 2024.

La titulación total presenta avances significativos. Las Carreras profesionales suben de **51.5% (cohorte 2018) a 56.1% (2022)**, mientras que las técnicas aumentan de **49.1% (2018) a 52.2% (2021)**. Por otro lado,. la titulación oportuna mejora: Técnicas: +14.2 puntos (cohortes 2018–2022) y Profesionales: +9 puntos (2016–2020). Estos resultados evidencian mejoras estructurales en diseño curricular, acompañamiento y seguimiento académico.

CONCLUSIÓN: IPST demuestra un sistema integral de acceso y progresión, articulado, basado en evidencia y con resultados crecientes. Los avances en retención, titulación, continuidad de estudios y acompañamiento académico confirman la efectividad de los mecanismos institucionales. Aun cuando persisten desafíos en la modalidad no presencial, los dispositivos implementados y los resultados obtenidos justifican la evaluación del criterio en Nivel 2.

Nivel 1 | **Nivel 2** | Nivel 3



CRITERIO 4. EMPLEABILIDAD

El IPST concibe la empleabilidad como un fenómeno multidimensional, que se aborda desde su Modelo Educativo de manera sistemática y transversal, tanto en el diseño y rediseño curricular de las carreras como mediante mecanismos extracurriculares especializados, con estructuras institucionales responsables de su implementación y seguimiento.

1. Gobernanza institucional y relacionamiento con egresados/as

La gestión de la empleabilidad se apoya en una gobernanza institucional especializada y articulada, que distingue responsabilidades curriculares y extracurriculares. En 2020 se creó la Dirección Nacional de Programas Transversales y Empleabilidad (DNPTE), dependiente de la VRA, responsable del diseño y gestión curricular de estas competencias. Su trabajo se coordina con la Dirección de Experiencia de Estudiantes y Egresados (DEEE), encargada del acompañamiento en la inserción laboral, con la Dirección Nacional de Innovación y Emprendimiento (DNIE) y la Dirección de Formación General (DFG), que contribuyen a la integración de contenidos y proyectos desde distintas dimensiones formativas.

Desde el ámbito curricular, el IPST implementa el Modelo de Competencias Transversales de Empleabilidad (MCTE), desarrollado desde 2016 y actualizado en 2021, el cual define un conjunto de habilidades clave para la inserción y desempeño laboral: innovación, emprendimiento, aprendizaje permanente, resolución de problemas y trabajo en equipo. Estas competencias se desarrollan de manera progresiva y escalonada a lo largo de los planes de estudio, mediante asignaturas transversales obligatorias desde el primer semestre hasta el término de la carrera.

Este despliegue configura la Ruta de Innovación y Emprendimiento Formativa (RIEF), alineada con la Política de Innovación y Emprendimiento institucional. La RIEF concibe el emprendimiento no solo como creación de empresas, sino como una actitud y capacidad para transformar ideas en acciones generadoras de valor económico, social o institucional, incorporando también herramientas para enfrentar fenómenos relevantes del mercado laboral, como la informalidad y el autoempleo.

Además, durante el período de interacreditación se actualizó la Política de Relacionamiento con Egresados/as, estructurada en tres líneas estratégicas: retroalimentación del proceso formativo; empleabilidad y aprendizaje a lo largo de la vida; y construcción de comunidad. Esta política se operacionaliza mediante un Plan Institucional transversal y Planes Anuales de Acción por Carrera, pasando de acciones aisladas a un modelo sistemático, medible y evaluable. Entre 2022 y 2025, más de 24.000 egresados/as participaron en iniciativas del Plan Institucional, mientras que los planes por carrera ejecutaron más de 650 actividades, con una participación acumulada de 5.747 egresados/as y un NPS promedio de 78%, evidenciando una alta valoración de estas acciones.

2. Mecanismos de apoyo a la inserción laboral y resultados

El IPST dispone de un ecosistema de programas y plataformas de apoyo a la inserción laboral, que permiten acompañar a estudiantes y egresados/as en distintas etapas de su trayectoria laboral, promoviendo tanto el empleo dependiente como el emprendimiento y la continuidad de estudios. Estos incluyen rutas de preparación hacia el trabajo, coaching de inserción laboral, programas de emprendimiento (Mercado E), plataformas digitales de desarrollo profesional (Crea Empleo) y sistemas de formación continua (Plus Santo Tomás). La consultoría internacional realizada por International Finance Corporation (IFC) en 2021 validó el modelo institucional de empleabilidad, otorgando al IPST un puntaje de 75%, ligeramente superior al promedio regional, y destacando como fortalezas la integración curricular de competencias de empleabilidad, los mecanismos de retroalimentación con empleadores, la gestión de datos y el SEPE.

En términos de resultados, el IPST evidencia una mejora sostenida en la empleabilidad, con una tasa SIES que aumenta de 54,7% en 2021 a 61,4% en 2025, superando el promedio del sistema en varias áreas disciplinarias. Asimismo, se observa una consolidación progresiva de las trayectorias laborales entre el primer y segundo año de titulación, junto con mejoras en los niveles de ingresos y una alta proporción de empleos relacionados con la formación recibida (en torno al 79%–81%).

El IPST complementa el análisis de la tasa de empleo formal con encuestas propias a egresados/as, reconociendo la incidencia de fenómenos como la informalidad y el autoempleo en ciertas áreas (Comunicación y Diseño, Recursos Naturales y Ciencias Sociales), lo que ha derivado en análisis específicos y en decisiones de rediseño curricular y ajuste de oferta, reforzando una gestión prospectiva de la empleabilidad.

En síntesis, el IPST presenta una gestión coherente y basada en evidencia en materia de empleabilidad, caracterizada por la integración de mecanismos curriculares y extracurriculares, una gobernanza especializada y resultados verificables que muestran mejoras sostenidas en inserción laboral, continuidad de estudios y valoración de la formación. Estas evidencias permiten evaluar el cumplimiento del criterio en un Nivel 3.-

Nivel 1 | Nivel 2 | **Nivel 3**



CRITERIO 5. CUERPO DOCENTE

El estamento docente del IPST se estructura en dos categorías: docentes de planta y docentes adjuntos. Esta distinción permite ordenar y proyectar el desarrollo del cuerpo académico, asegurar una adecuada distribución de funciones y garantizar el cumplimiento de criterios de calidad asociados tanto a la suficiencia como a la idoneidad del profesorado. Los/as docentes de planta asumen prioritariamente funciones de gestión académica, docencia directa e indirecta, acompañamiento al/a estudiante, así como responsabilidades en VcM e innovación. Por su parte, los/as docentes adjuntos desarrollan principalmente funciones de docencia directa y administración académica de las asignaturas, participando además, según corresponda, en iniciativas de vinculación con el medio e innovación asociadas a sus áreas disciplinares.
Los principios de suficiencia e idoneidad permiten contar con un estamento académico adecuado en número, dedicación y competencias para responder a las exigencias del Modelo Educativo y la diversidad de carreras, sedes, jornadas y modalidades que conforman la oferta formativa del IPST.

1. Principio de suficiencia

El Estándar de Planta Académica formalizado, asegura la cobertura y equivalencia de Jornadas Completas Equivalentes (JCE) a nivel de área, carrera y sede, en función del volumen de estudiantes, las características de los programas y los requerimientos de desarrollo de las áreas académicas.

En el primer semestre de 2025, el Instituto registró 450 académicos/as de planta, equivalentes a 328 JCE, lo que representa un incremento del 50% respecto de los 300 académicos/as de planta existentes en 2021. Este crecimiento responde a una estrategia institucional orientada a fortalecer progresivamente el rol de la planta académica como eje central en la gestión de las áreas disciplinares y en el aseguramiento de la calidad de los procesos académicos. Destaca, asimismo, que en 2025 el 54% de la planta académica corresponde a mujeres, cifra que es similar a la observada en años anteriores y que supera en 8,1 puntos porcentuales la proporción de mujeres docentes a nivel del sistema de educación superior técnico-profesional, según datos SIES 2025.

Respecto de la contratación de docentes adjuntos, las Direcciones Nacionales de Área (DNA) definen para cada asignatura el número de horas requeridas, diferenciando entre cátedra, talleres, laboratorios, actividades de terreno y prácticas. Dichas definiciones se formalizan en la Presentación de Carrera y en los programas de asignatura, garantizando coherencia entre la planificación curricular y la asignación docente. Durante el semestre I-2025, el IPST contrató 2.120 docentes adjuntos, lo que representa un aumento del 18,5% respecto de 2021, asociado al fortalecimiento de la formación práctica y a los rediseños curriculares que demandan secciones más acotadas.

En total, a mayo de 2025, la Institución registró 743,2 JCE, frente a las 551,6 de 2021, lo que equivale a un crecimiento del 34,7%. Este aumento ha permitido fortalecer significativamente las horas disponibles para docencia directa, gestión académica y servicio al estudiantado. Como resultado, se observa una mejora del ratio de estudiantes/JCE, pasando de 43,6 en 2021 a 40,9 en 2025.

2. Principio de idoneidad

La idoneidad del cuerpo docente se gestiona a través del Modelo de Gestión Docente (MGD), cuyo propósito es resguardar el desarrollo profesional de los/as docentes en coherencia con la formación técnico-profesional, el Modelo Educativo y las exigencias de calidad institucional. El MGD integra los requerimientos propios de la docencia, la VcM y la innovación, así como las particularidades de las distintas modalidades formativas y el perfil sociodemográfico y académico de los/as estudiantes.

El MGD se estructura en cinco etapas: perfilamiento docente; reclutamiento y selección; formación y acompañamiento; evaluación y reflexión; y categorización docente. Estas etapas han sido fortalecidas mediante la aplicación del ciclo PEER, incorporando mejoras en la trazabilidad, la toma de decisiones basada en evidencia y la articulación con el modelo de efectividad académica.

Entre los avances más relevantes del periodo se cuentan la aprobación del Reglamento Docente, la implementación del Indicador de Efectividad Docente, la actualización del Plan de Formación y Desarrollo Docente (PFDD), la instalación de núcleos disciplinares, el despliegue del sistema de categorización docente y la implementación de un Sistema de Incentivos Docentes.

En materia de perfilamiento, los perfiles docentes se definen en el marco del diseño y rediseño curricular y se registran en los programas de asignatura, considerando formación, experiencia profesional y experiencia docente. En 2024, el cumplimiento del perfil docente alcanzó un 94,2%, y el 80% de los/as docentes mantiene vínculo activo con el mundo laboral.

El proceso de reclutamiento y selección ha sido fortalecido con la implementación del sistema BIIN, que permite asegurar la trazabilidad de las etapas de selección y contratación.

Asimismo, el PFDD constituye un pilar central del desarrollo docente, con líneas formativas en tecnología, pedagogía, innovación, inclusión y género, complementadas con formación disciplinar definida por las DNA. En 2024, el 91% de los/as docentes participó en al menos una actividad formativa y el 48% cursó el Diplomado en Docencia en Educación Superior.

La evaluación docente se realiza de manera sistemática a través de distintos mecanismos, incluyendo el SGD para la planta académica, la evaluación docente aplicada a estudiantes, la autoevaluación y reflexión docente, y el Indicador de Efectividad Docente. Los resultados evidencian una evaluación global estable y positiva, con un promedio de 3,5 en una escala de 1 a 4 desde 2020.

Finalmente, la categorización docente, plenamente implementada desde 2024, constituye un mecanismo estructural de reconocimiento, desarrollo y mejora continua, articulado con incentivos institucionales. La progresión observada en las categorías y la disminución de la tasa de rotación docente —que alcanza un 21,1% en 2025, por debajo del promedio del sistema— dan cuenta del impacto positivo de las políticas y mecanismos implementados.

En síntesis, el IPST cuenta con un Modelo de Gestión Docente robusto y consolidado, que asegura de manera sistemática la suficiencia e idoneidad de su cuerpo académico. El fortalecimiento de la planta académica, la mejora del ratio estudiantes/JCE, la alta cobertura de formación docente, la evaluación permanente del desempeño y la plena implementación de la categorización docente evidencian un desarrollo institucional coherente, sostenible y alineado con los estándares de calidad. La aplicación transversal de estos mecanismos en todas las sedes, carreras, jornadas y modalidades constituye una fortaleza y genera insumos permanentes para la mejora continua y la toma de decisiones informadas. En razón de lo anterior, este criterio se evalúa en un Nivel 3.

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3

FORTALEZAS, DEBILIDADES Y OPORTUNIDADES DE MEJORA

Fortalezas

- Efectividad de los mecanismos de planificación, gestión y seguimiento de la Oferta Formativa, que se refleja en la estabilidad de la oferta, desarrollo de la articulación y modalidad no presencial y el crecimiento en la matrícula de estudiantes nuevos/as .
- Uso sistemático del Sistema de Evaluación del Perfil de Egreso -SEPE- a partir del cual es posible monitorear los resultados y niveles de logro progresivo y final de las competencias del perfil de egreso, facilitando la evaluación de la equivalencia formativa y la definición de acciones de mejora a través de los DNA.
- Política y un sistema integral de apoyo estudiantil, que ha permitido mejorar la retención y fortalecer significativamente la titulación oportuna y total.
- El IPST aborda la empleabilidad de sus titulados/as desde una perspectiva curricular, así como de forma extracurricular que se ha traducido en una mayor participación y satisfacción de egresados/as. Los indicadores de empleabilidad están sobre el promedio del sistema en diversas áreas y carreras.
- Modelo de gestión docente y un Estándar de Planta Académica consolidados y robustecidos, que garantizan la suficiencia, idoneidad y desarrollo del cuerpo académico, evidenciado en un aumento de 34.6% en las JCE.
- Sistema de categorización docente plenamente implementado, que fomenta el desarrollo profesional, la fidelización y el reconocimiento del compromiso docente.

Debilidades y oportunidades de mejora

Debilidades / Oportunidades de mejora	Acciones de mejora
[D] Aunque respecto de los/as estudiantes de la modalidad no presencial se han desarrollado mecanismos de apoyo académico y complementario a la docencia que se adecuan a sus características, las primeras dos cohortes de ingreso presentan resultados de retención de primer año (54% y 52%) inferiores a los observados en carreras comparables.	Gestión y medición de la progresión: fortalecer la capacidad predictiva en la modalidad, Incorporar indicadores y reportería avanzada para el seguimiento de la progresión y fortalecer la capacidad de análisis. Financiamiento: mejorar los canales de información sobre financiamiento, ajustar los procesos de admisión y registro para facilitar el acceso a becas y créditos estatales, e implementar un programa de becas pro-retención. Apoyo complementario a la docencia: especializar tutores en procesos de progresión y ampliar la atención mediante agentes de IA disponibles 24/7 Apoyo académico: Fortalecer el Centro de Aprendizaje y desarrolla un programa con agentes de IA para apoyo académico en tiempo real en asignaturas clave.
Fortalecer el Proceso de Provisión de Oferta a través de la difusión y comunicación de la planificación y el cronograma de diseño/rediseño de carreras, integrando las conclusiones del Indicador de Relevancia Estratégica (IREC) y los resultados de la Prospección Laboral.	Fortalecer el Proceso de Provisión de Oferta a través del desarrollo de tres talleres anuales: Fase 1: taller Difusión del Indicador de Relevancia Estratégica a Sedes y Áreas Fase 2: taller Difusión de Resultados de Prospección Laboral Fase 3: taller Difusión Cronograma de Diseño/Rediseño de Carreras
Consolidar la gobernanza de los Procesos del Perfil de Egreso y Prácticas SEPE.	Implementar las funciones del Coordinador SEPE en matriz y sede, fortaleciendo su rol en la articulación, estandarización y seguimiento del proceso para robustecer la evaluación del logro del perfil de egreso, empleabilidad y la formalización sistemática de convenios de práctica.
Considerando la relevancia de la retroalimentación para la mejora continua con base en data proveniente de los diversos indicadores del proceso formativo, se hace necesario fortalecer la implementación del Panel de Retroalimentación Académica (PRA), como mecanismo de trazabilidad y concreción del PEER.	Fortalecimiento del Panel de Retroalimentación Académica PARA. Fase 1: evaluación y propuesta mejora del PRA, Fase 2: implementación de paneles con data de indicadores por carreras; Fase 3: elaboración de reportes de análisis de la data de indicadores académicos disponibles por carreras y detección de brechas, para procesos académicos críticos, por parte de los DNA Fase 4: elaboración de planes de mejora de procesos académicos críticos, con base en la información PRA; Fase 5: registro de retroalimentación de procesos académicos críticos, con base en la data consignada en el PRA
Fortalecer y sistematizar los procesos de validación del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP), especialmente en contextos de aprendizajes formales e informales (Educación Media Técnico Profesional, ChileValora).	Fortalecer y sistematizar los procesos de validación del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP), con énfasis en aprendizajes formales e informales, asegurando criterios de validez, trazabilidad y coherencia curricular con los perfiles de egreso institucionales. Fase 1: marco evaluativo y criterios comunes de validación RAP. Fase 2: instrumentos evaluativos y trazabilidad del proceso RAP Fase 3: uso evaluativo y mejora continua del RAP.
Se requiere robustecer, con el apoyo de tecnología, la capacidad predictiva institucional para anticipar y gestionar oportunamente el riesgo de deserción estudiantil, integrando de manera sistemática variables de caracterización académica, socioeducativa y contextual disponibles para las distintas modalidades de estudio propias de la formación técnico-profesional superior.	Desarrollar o recalibrar algoritmos predictivos, de deserción, con apoyo de IA, incorporando: Variables de caracterización de ingreso, derivadas de los diagnósticos institucionales socioafectivos, pedagógicos y disciplinares; Condiciones sociodemográficas y laborales; Desempeño académico temprano y Modalidad y régimen de estudio (vespertino, flexible, híbrido). Validar periódicamente los modelos predictivos mediante análisis de precisión, sesgo y capacidad explicativa, diferenciando por áreas, modalidades TP y otras dimensiones que resultes relevantes en el efecto en el riesgo. Incorporar técnicas de IA explicable para facilitar la interpretación de los resultados obtenidos. Generar un procedimiento para la revisión y mejora continua del proceso de detección de riesgo en la progresión estudiantil.
Se debe abordar la diferencia en las tasas de titulación en determinadas carreras, sedes y/o jornadas, fortaleciendo la equivalencia de resultados, de apoyo académico y administrativa en la etapa final de estudios.	Realizar un análisis comparativo sistemático de los indicadores de titulación (oportunidad, avance curricular, abandono de proceso) desagregado por carrera, sede, jornada y formato. Identificar nudos críticos curriculares y operativos que inciden en la titulación. Implementar dispositivos de apoyo específicos para el ciclo de egreso y titulación (seguimiento de práctica, tutorías de apoyo a la titulación). Priorizar carreras y jornadas con brechas mediante planes de apoyo focalizados. Integrar seguimiento académico y administrativo del/a estudiante en fase de titulación
Respecto a los indicadores de empleabilidad, la tasa de empleo (considerando además la de continuidad de estudios) de las carreras del IPST es superior al promedio sistema. No obstante, es necesario avanzar en las capacidades prospectivas institucionales y profundizar en análisis de información relevante de otras variables en su impacto en la empleabilidad (informalidad, estacionalidad, emprendimiento), en especial en las carreras de Comunicación y Diseño, Recursos Naturales y Ciencias Sociales.	Complementar la capacidad prospectiva institucional y de las áreas académicas para analizar, interpretar y utilizar información asociada a variables socioeconómicas y productivas vinculadas con informalidad, estacionalidad y emprendimiento, integrándolas de manera sistemática en los procesos formativos y de toma de decisiones académicas. Complementar la capacidad prospectiva, en las siguientes fases: Fase 1: diseño de un informe anual de prospección en informalidad, estacionalidad y emprendimiento. Fase 2: elaboración de reportes de análisis de la data de indicadores de empleabilidad, disponibles por carreras, por parte de los DNA Fase 3: elaboración de planes de mejora académicas, en base a PRA Fase 4: registro de retroalimentación de procesos académicos en base a indicadores de empleabilidad, con base en la data consignada en el PRA
En la encuesta de Titulados se advierte un bajo impacto de la plataforma Crea empleo, por lo que se debe potenciar el mecanismo para fortalecer su cobertura promoviendo una complementariedad con otras plataformas de empleo.	Fase 1: Incorporación de nuevas funcionalidades para la preparación en la inserción laboral. Fase 2: Contratación de ejecutivos/as para la gestión activa de oportunidades laborales con empresas locales. Fase 3: Mejorar las oportunidades laborales publicadas en el portal Crea Empleo y la promoción del uso de LinkedIn y otros similares.
Dada la mayor intensidad tecnológica en el desarrollo del proceso formativo actual, materializado en el desarrollo de asignaturas con virtualidad sincrónica y asincrónica, se hace necesario fortalecer el desarrollo de competencias para la docencia online.	Diseño e implementación del proceso de diagnóstico de competencias TIC para la docencia. Implementación del procedimiento de habilitación docente en contextos de virtualidad. Incorporar en la línea del plan de formación y acompañamiento docente del Modelo de Gestión Docente institucional, acciones que propendan al desarrollo y fortalecimiento de competencias docentes en ambientes tecnológicos: Cursos en la línea tecnológica; Módulos de aprendizaje en la línea pedagógica; Incorporación de la temática en el diplomado en educación superior; Cápsulas de contenidos; Incorporación de descriptores de observación y retroalimentación en los procesos de acompañamiento en aula

DIMENSIÓN.
GESTIÓN ESTRATÉGICA Y RECURSOS INSTITUCIONALES

CRITERIO 6. GOBIERNO Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

1. Estructura organizacional y sistema de gobierno

El IPST cuenta con un sistema de gobierno y una estructura organizacional claramente definidos, formalizados y conocidos por la comunidad institucional y el público externo, los cuales resultan funcionales al cumplimiento de su misión, visión, propósitos y objetivos estratégicos. Los Estatutos y Reglamento General regulan las atribuciones, responsabilidades y relaciones jerárquicas y funcionales de las autoridades unipersonales y colegiadas, orientando de manera consistente la conducción de la Institución.

El Consejo Directivo, integrado por directores/as nominados/as por la Asamblea de Socios (incluye tres directores/as independientes), asegura la autonomía del gobierno corporativo y el resguardo de los fines y del patrimonio institucional. Cuenta con un Comité de Auditoría que opera regularmente y con un Contralor que reporta directamente a dicho comité y al Consejo, fortaleciendo los mecanismos de control interno, auditoría, probidad y prevención de riesgos.

Desde su transformación en corporación sin fines de lucro en 2018, el IPST ha dado cumplimiento a las exigencias regulatorias del sistema, consolidando una sólida posición financiera y reforzando su capacidad de resguardar la sustentabilidad y continuidad del proyecto institucional.

El modelo de gestión institucional es de tipo matricial, combinando una conducción estratégica desde el nivel central con capacidad de gestión a nivel disciplinar y territorial. La estructura superior está encabezada por el Rector Nacional, bajo cuya autoridad operan seis vicerrectorías (VR) y la Secretaría General (SG). Las VR cumplen funciones complementarias: VRA lidera la implementación del Modelo Educativo; VRDAC coordina la planificación estratégica y el aseguramiento de la calidad; VRAF resguarda la sustentabilidad financiera; VREVM gestiona la experiencia de estudiantes y egresados/as, la vinculación con el medio y las comunicaciones; VRP lidera la gestión de personas; y VRATI asegura la provisión de recursos tecnológicos, académicos e infraestructura.

A nivel académico, las Direcciones Nacionales de Área tienen la responsabilidad de formular y conducir los Planes de Desarrollo de Área (PDA), evaluar resultados académicos, liderar la mejora continua, impulsar la innovación curricular y coordinar las acciones de innovación y VcM de manera consistente con las políticas institucionales. El Consejo Académico Superior (CAS) es el principal órgano colegiado de la gestión académica, que aprueba o valida la oferta formativa, los PDA así como las políticas y normativas académicas.

En el nivel territorial, la estructura se replica en cada sede con presupuestos operacionales definidos y organismos colegiados locales. El/la rector/a de sede ejerce la máxima autoridad académica y administrativa local, alineando el Plan de Sede con el PEI y los proyectos estratégicos. La Dirección Académica (DA) asegura el cumplimiento de los planes de estudio y la calidad de la docencia, apoyada por coordinadores especializados en VcM, egresados/as, innovación y procesos SEPE. Otras direcciones tienen a cargo la gestión administrativa y de servicios, garantizando coherencia operativa y apoyo efectivo al proceso formativo.

El IPST dispone de mecanismos formales y sistemáticos de coordinación, control de gestión y rendición de cuentas, los cuales han sido fortalecidos en el tiempo conforme al modelo PEER. Entre ellos se cuentan el funcionamiento regular del Comité de Auditoría, el Comité Ejecutivo, otros comités transversales, las Reuniones de Control de Gestión y Presupuesto (V1 y V2), la cuenta anual del Rector Nacional y rector/a de sede, los informes periódicos de gestión y calidad, y el SGD.



2. Planificación estratégica

La planificación estratégica constituye la "carta de navegación" institucional. Desde 2005, el IPST ha desarrollado cinco ciclos formales de planificación estratégica que culminan en el PEI 2024–2028, actualmente en ejecución. Se destaca que el PEI 2019–2023 alcanzó 98,82% de cumplimiento de metas. Los focos estratégicos del actual PEI son:

Experiencia Transformadora del Estudiante, para la vida

Implementar sistemáticamente el modelo integral de apoyo y servicios al/a estudiante, generando un ambiente propicio para el aprendizaje y favoreciendo una experiencia satisfactoria en la institución.

Vinculación con la comunidad e innovación para el desarrollo sostenible

Priorizar las acciones bidireccionales de vinculación con el medio, potenciando el aprendizaje de los/as estudiantes en contexto y la innovación, contribuyendo así al desarrollo de las comunidades con que interactúa.

Atracción y desarrollo de talentos

Fortalecer el cuerpo docente con miras a mejorar los resultados del proceso formativo, la innovación y la VcM, así como el bienestar y la cultura organizacional.

Fortalecimiento del ecosistema ST y gestión de excelencia

Instalar una cultura organizacional de trabajo colaborativo y mejora continua, apoyada en la gestión por indicadores, la convergencia de procesos y el aprovechamiento de las sinergias.

El PEI se operacionaliza mediante Proyectos Estratégicos, PDA y Planes de Sede. El seguimiento del PEI se realiza mediante indicadores estratégicos (KPI) monitoreados en plataformas (Power BI), permitiendo una toma de decisiones basada en evidencia. Los procesos de evaluación y retroalimentación aseguran ajustes oportunos de la estrategia, asignación eficiente de recursos y alineamiento de las unidades institucionales. Los resultados del ciclo anterior evidencian mejoras significativas en indicadores clave, tales como matrícula, retención, titulación total y oportuna, empleabilidad, JCE, actividades de VcM e innovación, y desempeño financiero, superando en varios casos las metas comprometidas.

La Institución ha demostrado capacidad de autorregulación y adaptación, evidenciada en ajustes al modelo de gestión, creación de nuevas estructuras, fortalecimiento de las funciones de VcM, Innovación y aseguramiento de la calidad, modernización tecnológica (proyecto Vector), creación y despliegue de la Sede Online, entre otros. Estas acciones dan cuenta de una gobernanza activa, prospectiva y coherente con los desafíos del entorno regulatorio, social y educativo.

CONCLUSIÓN: el IPST dispone de un sistema de gobierno, estructura organizacional y modelo de planificación estratégica sólidos, coherentes y funcionales, que orientan efectivamente el quehacer institucional hacia el cumplimiento de su misión y propósitos. La articulación entre niveles de gobierno, unidades académicas y sedes; la aplicación sistemática de mecanismos de control, evaluación y rendición de cuentas; y la capacidad demostrada de ajuste y mejora continua, permiten evaluar el cumplimiento de este criterio en Nivel 3.

Nivel 1 | Nivel 2 | **Nivel 3**

CRITERIO 7: GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

La gestión y desarrollo de personas se concibe como un proceso integral que articula la dimensión humana del quehacer institucional con los propósitos misionales, promoviendo el desarrollo pleno de los/as colaboradores/as y su contribución efectiva al logro de los objetivos estratégicos, en particular, a la experiencia transformadora del estudiante.

El IPST cuenta con un conjunto de políticas, procedimientos y sistemas consolidados que orientan, de manera coherente y sistemática, todos los procesos asociados al ciclo de vida laboral de las personas. Estos lineamientos aseguran una dotación suficiente y adecuada, y una gestión efectiva del estamento académico y administrativo, en concordancia con el Modelo Educativo y el PEI. La Vicerrectoría de Personas lidera y coordina los siguientes procesos:

La **administración de cargos y estructura** se sustenta en descripciones de cargo formalizadas y actualizadas periódicamente, que enfatizan el rol y las funciones de cada posición, ajustándose a los cambios del entorno, al modelo de gestión institucional y a los objetivos del PEI. Desde el proceso de acreditación anterior, la estructura organizacional se ha fortalecido con la creación de nuevas direcciones y cargos estratégicos —asociados, entre otros, a VcM, innovación, egresados, prácticas y SEPE, y sede online— evidenciándose un crecimiento sostenido de la dotación institucional, con un incremento global del 39%.

El **reclutamiento y selección**, sigue una política basada en los principios de mérito, igualdad de oportunidades, inclusión y equidad de género, combinando concursos internos y reclutamiento externo. En este contexto, destaca la implementación de la plataforma Biin para la selección y contratación de docentes adjuntos/as, la cual ha permitido asegurar el cumplimiento de perfiles, otorgar trazabilidad a los procesos y mejorar la experiencia usuaria. En 2025, esta plataforma permitió la preselección del 80,5% de los docentes a honorarios, con altos niveles de eficiencia operativa, proyectándose su implementación a todas las sedes en 2026.

Los procesos de **contratación y desvinculación** se gestionan conforme a políticas y procedimientos documentados, apoyados por sistemas institucionales que aseguran trazabilidad, cumplimiento normativo y consistencia en su aplicación tanto a nivel central como de sedes. Las desvinculaciones responden principalmente a ajustes de dotación, como los derivados de la aplicación del estándar de planta académica, resguardando criterios objetivos y legales.

La **capacitación y desarrollo** del personal se rige por una política institucional que alinea las actividades formativas con los objetivos estratégicos, considerando como insumos los resultados del Sistema de Gestión del Desempeño (SGD), las encuestas de clima organizacional, las necesidades derivadas de proyectos estratégicos y los requerimientos normativos. La formación se estructura en tres ejes: el Plan de Formación y Desarrollo Docente; el Plan de Formación del Personal Administrativo, que contempla formación integral y detección de necesidades específicas; y el Programa de Socialización de la Cultura Institucional, de carácter obligatorio. Los niveles de cobertura son altos y sostenidos en el tiempo, con más del 85% de la dotación capacitada anualmente, lo que evidencia la consolidación de una cultura de aprendizaje y mejora continua.



El **Sistema de Gestión del Desempeño (SGD)** constituye un mecanismo para alinear el desempeño individual con los objetivos del PEI. Se basa en un Modelo de Competencias, e involucra etapas de planificación, seguimiento y evaluación, incorporando retroalimentación y detección de oportunidades de mejora. En 2024, el SGD alcanzó 96% de cumplimiento, con 80% de las personas evaluadas logrando el desempeño esperado o superior. Además, se inició la implementación del sistema SERA para evaluar al personal administrativo no incorporado previamente al SGD, avanzando hacia una cobertura total del estamento administrativo a partir de 2026.

La **gestión del clima organizacion**al se realiza de manera sistemática, mediante encuestas bianuales, comunicación de resultados y la ejecución de planes de acción orientados a fortalecer el liderazgo y el bienestar laboral. El estudio más reciente muestra un aumento significativo del índice de percepción positiva, pasando de 77,8% en 2023 a 82% en 2025. Estos resultados son resultado de iniciativas transversales orientadas a la calidad de vida laboral, el acompañamiento del cambio organizacional y el fortalecimiento de la comunicación interna.

En **prevención de riesgos, salud ocupacional y gestión ambiental**, el IPST dispone de un sistema de gestión integral, con estructuras especializadas a nivel central y de sedes, que implementan acciones preventivas, programas de vigilancia de la salud y políticas de sostenibilidad ambiental. Asimismo, la gestión de **relaciones laborales** se desarrolla de manera estructurada y basada en el diálogo permanente con la organización sindical, contando con un contrato colectivo vigente que regula las condiciones laborales y fortalece la estabilidad organizacional. La Institución complementa este enfoque con procesos sistemáticos de **gestión del cambio**, orientados a facilitar la adopción de transformaciones institucionales relevantes.

Finalmente, el IPST ha avanzado en el diseño de un Sistema de Gestión del Talento Interno, enmarcado en el proyecto estratégico "Bien-STar", orientado a fidelizar y desarrollar a los talentos internos, identificar cargos críticos y construir planes de sucesión. De este modo la gestión de personas se sustenta en información integrada sobre desempeño, competencias y potencial.

CONCLUSIÓN: el IPST cuenta con políticas, procedimientos y sistemas robustos, formalizados y aplicados de manera sistemática para la gestión y desarrollo de personas, lo que permite evaluar este criterio en un Nivel 3 de cumplimiento.

CRITERIO 8: GESTIÓN DE RECURSOS

1.Recursos Económicos

La VRAF tiene la responsabilidad de asegurar y coordinar una gestión financiera eficiente, alineada con los objetivos institucionales, a fin de garantizar la continuidad operativa bajo estándares de calidad, la disponibilidad de recursos para el PEI y PMI, así como la sostenibilidad del proyecto educativo. Para eso, dispone de políticas de gestión financiera y mecanismos formalizados para la obtención, manejo, asignación y control de los recursos económicos.

Durante el período 2020–2024, se evidencia una consolidación financiera, reflejada en indicadores robustos de solvencia, liquidez y generación operacional. Así, las reservas institucionales aumentan en 369%, alcanzando MM$73.782, mientras que los activos totales crecen en 110,4%, situándose en MM$116.936, con 87% correspondiente a activos no corrientes. Este crecimiento se explica, principalmente, por la adquisición de inmuebles previamente arrendados a partes relacionadas y su posterior revalorización independiente. La relación corriente mejora de 0,93x a 1,18x, y la generación operacional promedio (EBITDA/Ingresos) se sitúa en torno a 34,5%. Además se observa una reducción del endeudamiento, con una mejora del ratio Pasivos/Reservas de 2,53 a 0,58, y del ratio Pasivos/EBITDA de 3,47 a 2,20. La estructura de pasivos, mayoritariamente de largo plazo, presenta condiciones financieras favorables y coherentes con la capacidad de generación de caja.

El IPST cuenta con un modelo de planificación financiera multinivel, que articula el corto, mediano y largo plazo. Destaca una planificación financiera institucional a 10 años, que integra variables académicas, financieras y macroeconómicas, permitiendo modelar escenarios complejos y anticipar impactos asociados a cambios regulatorios, demográficos o económicos. Este instrumento sustenta decisiones estratégicas como la adscripción a la gratuidad, el rediseño del plan de inversiones, la expansión de la modalidad online y el fortalecimiento de Vinculación con el Medio e Innovación.

El proceso presupuestario institucional se ejecuta en dos etapas (V1 y V2) y se caracteriza por su carácter participativo, involucrando a direcciones nacionales de área (DNA), sedes y vicerrectorías, mediante el uso de la plataforma PBCS (Oracle).

Este proceso garantiza que la asignación de recursos priorice los estándares de calidad de la docencia, el despliegue de las funciones académicas y el cumplimiento del PEI y PMI. Los niveles de ejecución presupuestaria entre 2020 y 2024 se mantienen consistentemente sobre el 94%, evidenciando un alto control y eficacia del modelo.

2. Infraestructura

El IPST dispone de una infraestructura acorde a las necesidades de su proyecto institucional, en especial a las de su proceso formativo en todas las carreras y sedes. Asimismo, dispone de un plan de Inversiones y procedimientos para las soluciones inmobiliarias, lo que incluye características de los terrenos donde se construye o habilita un inmueble educacional, los bienes directamente adosados a éste (salas de clases, laboratorios, bibliotecas, casinos y oficinas), así como las características y servicios necesarios para asegurar tanto su idoneidad y disponibilidad, como la vigencia de los derechos institucionales y las autorizaciones correspondientes.

La infraestructura alcanza una superficie total de 219.546 m^2, articulada bajo un modelo de uso compartido con las otras IES Santo Tomás. La planificación e inversión en infraestructura es liderada por la VRATI, mediante un Plan de Inversiones actualizado anualmente y proyectado a 10 años, sustentado en estándares académicos, análisis de brechas (modelo OSA) y encuestas de satisfacción. Entre 2020 y 2025 se invirtieron más de $2.299 millones en obras de verano, laboratorios, salas de clases, áreas comunes y accesibilidad, lo que se ha traducido en una mejora de la satisfacción estudiantil en infraestructura, que aumenta de 4,8 en 2019 a 5,5 en 2025.

3. Recursos materiales

El IPST cuenta con políticas, procedimientos y mecanismos formalizados y socializados con las distintas unidades implicadas, con miras a planificar, adquirir, mantener actualizados y desarrollar los recursos materiales e intangibles en función de sus propósitos. Para ello, cuenta con una política de estándares de recursos académicos que se aplica y se cumple en todas las sedes y carreras. La información referente a las necesidades y características del equipamiento de las carreras se levanta formalmente durante el proceso de diseño/rediseño de las carreras, para cumplir con las condiciones necesarias para el despliegue del plan de estudios. Mediante sistemas, la VRATI realiza una proyección de la actividad académica de cada carrera y plan de estudios, sobre la cual calcula los recursos necesarios a adquirir.

La aplicación sistemática de esta política ha permitido que el IPST cuente en todas sus sedes con recursos materiales e intangibles idóneos y suficientes para asegurar su funcionamiento y desarrollo, en el marco de su proyecto institucional. Esto se refleja en el cumplimiento del 100% de los estándares de equipamiento y 96% de cumplimiento en la cobertura de títulos de bibliografía básica y 95% en la cobertura de los ejemplares.

4. Recursos tecnológicos y transformación digital

Durante el período, el IPST ejecutó el Proyecto Estratégico VECTOR, logrando 95% de avance en la renovación de sus sistemas académicos y administrativos mediante soluciones de clase mundial (Oracle, Banner, Canvas, U-Planner). Esta transformación permitió fortalecer la trazabilidad de la información, la toma de decisiones basada en evidencia y la continuidad operativa, incluyendo los recursos tecnológicos requeridos para la operación de la Sede Virtual.

CONCLUSIÓN: IPST demuestra contar con capacidades de gestión y recursos financieros, materiales, y tecnológicas suficientes y adecuados para ejecutar su proyecto institucional, sostener su crecimiento, enfrentar contingencias y cumplir con el plan de inversiones y el PEI. Por ello, el criterio se sitúa en Nivel 3 de cumplimiento.

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3

CRITERIO 9: GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA, EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

IPST ha avanzado de manera significativa en la consolidación de una política integral de Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión (CEDI), actualizada en 2024 para alinearse con la Ley 21.369. La política orienta a toda la comunidad hacia la construcción de un ambiente seguro, respetuoso y libre de discriminación, estructurado en cinco ejes: sana convivencia, diversidad e inclusión, equidad de género, prevención y sanción. La gobernanza de esta política se articula mediante el Comité Nacional CEDI y comités en cada sede, integrados por representantes de todos los estamentos, y apoyados por la Secretaría General en los procesos de investigación y sanción.

Entre los principales avances normativos se encuentra la actualización de estatutos en 2024 y de reglamentos internos, así como la formalización de protocolos de prevención de acoso sexual, discriminación y violencia de género. Asimismo, se han implementado acciones de sensibilización, capacitación y difusión que fortalecen la cultura institucional. La institución ha desarrollado cursos, talleres, campañas y materiales específicos de apoyo docente, como guías de docencia inclusiva, cápsulas audiovisuales y recursos para el trabajo con estudiantes neurodivergentes. Estas iniciativas han alcanzado a más de 2.000 personas en 2025.

El enfoque inclusivo se refleja en acciones concretas: reconocimiento institucional del nombre social para personas trans; adecuación progresiva de espacios físicos; fortalecimiento del apoyo a estudiantes con discapacidad (EcD), quienes cuentan con protocolos de admisión, ajustes razonables y mentoring inclusivo, que ha logrado una participación de 69% en los Centros de Aprendizaje y una retención de 80,2%, sobre el promedio institucional. La caracterización estudiantil permite identificar tempranamente necesidades socioafectivas, pedagógicas y disciplinares, activando el sistema predictivo SAAC.

En convivencia y bienestar, se consolidan programas transversales como Bienestar y Salud Mental (con participación creciente desde 2023 a 2025) y Herman\@s Tomasin\@s, además de mecanismos formales de participación estudiantil, tales como delegados/as, centros de estudiantes y la figura del Defensor Estudiantil. Estas instancias fortalecen la vida comunitaria y el ejercicio de derechos. Las encuestas institucionales muestran una valoración positiva del ambiente de respeto e inclusión: 84,1% de los directivos y 83,8% de los docentes perciben un entorno institucional favorable.

Destaca el avance en equidad de género, con la transversalización del enfoque de género en la formación, la capacitación docente, la actualización de kits didácticos y la ejecución de proyectos como Innova+Género, que impulsa la participación de mujeres y personas no binarias en innovación y emprendimiento. Los indicadores muestran una reducción relevante de brechas: la diferencia de retención entre hombres y mujeres se redujo de 11,8 puntos (2020) a 2,3 puntos (2024).

Pese a los avances, el criterio identifica áreas de mejora, tales como: fortalecer mecanismos tecnológicos de seguimiento a estudiantes con discapacidad y neurodivergencias; y profundizar el análisis de resultados y retroalimentación en el despliegue de la política de innovación, desde la perspectiva de equidad de género e inclusión. Por eso, el criterio se evalúa en Nivel 2.

Nivel 1	**Nivel 2**	Nivel 3

FORTALEZAS, DEBILIDADES Y OPORTUNIDADES DE MEJORA

Fortalezas

- El IPST cuenta con declaraciones de Misión, Visión, Propósito y Valores explícitas, que le dan un sello característico y que son ampliamente difundidas y compartidas por la comunidad institucional.
- La planificación estratégica es un proceso formalizado y sistemático que ha alcanzado un alto grado de institucionalización, con base en el ciclo PEER, y orienta la gestión en todas las funciones, áreas y sedes.
- La gestión de personas y sus procedimientos permiten asegurar la dotación adecuada, docente y administrativa (con criterios de suficiencia e idoneidad), conforme a las necesidades que surgen del PEI, modelo educativo y los estándares de calidad definidos por la institución.
- El IPST aplica sistemáticamente políticas y mecanismos formalizados de gestión financiera y formulación, asignación y control presupuestarios, que le han permitido consolidar una situación financiera sana, reflejada en la evolución de sus indicadores financieros en el período.
- Cuenta con políticas y mecanismos debidamente formalizados para la definición y provisión de los estándares de recursos materiales y tecnológicos necesarios para el desarrollo de todas sus carreras, los que se aplican de manera sistemática y equivalente.
- La institución c uenta con diagnósticos participativos, unidades responsables y equipos capacitados para la debida implementación y seguimiento de la política integral CEDI, así como con estrategias diseñadas para fortalecer la sana convivencia y avanzar en la gestión de la equidad de género, la diversidad y la inclusión, en todas las funciones misionales y en la cultura del IPST, aspecto que es reconocido y valorado por la comunidad educativa.

Debilidades y oportunidades de mejora

Debilidades / Oportunidades de mejora	Acción de Mejora
[D] Se requiere desarrollar una plataforma que apoye el seguimiento de los EcD y neurodivergentes, que permita sistematizar mecanismos de acompañamiento y apoyo definidos en el ciclo de vida del estudiante IPST y generar reportería oportuna para evaluar sus resultados.	Diseño y desarrollo de una solución con uso de tecnología que apoye el seguimiento de los EcD y neurodivergentes, considerando el registro, seguimiento y evaluación de los procesos de acompañamiento y apoyo definidos en el ciclo de vida del/a estudiante IPST
La Institución mantiene vínculos sistemáticos y relevantes con empleadores desde distintas unidades (VRA, VREVM y Educación Continua). Sin embargo, la información se administra de manera fragmentada, por lo que existe espacio para mejorar su registro, trazabilidad y gestión integrada.	Optimizar la articulación y la gestión integrada de la información de los vínculos con empleadores, integrando los esfuerzos desarrollados desde las distintas unidades, para potenciar su uso estratégico en la generación de oportunidades laborales, la retroalimentación del proceso formativo, el diseño y rediseño curricular, en coherencia con los objetivos de calidad y pertinencia institucional.
Facilitar el trabajo de los/as Directores/as de Carreras de Área, Jefes de Carrera y Coordinador/a de Carrera, a través de procesos automatizados y apoyados en IA.	Facilitar el trabajo de los/as Directores/as de Carreras de Área, Jefes de Carrera y Coordinador/a de Carrera, a través de procesos automatizados y apoyados en IA.
Completar la implementación del Sistema de Gestión del Talento Interno, elaborando y ejecutando Planes de Desarrollo para los/as colaboradores/as que formen parte del pool de talentos y generando Planes de Sucesión para cargos críticos, en el marco del proyecto "Bien-Star".	Completar la implementación del Sistema de Gestión de Talento Interno: Fase 1: Identificación de cargos críticos, definición de familias Talent, y competencias clave Fase 2: Desarrollo metodología del Sistema y desarrollo de sistema de soporte; Fase 3: Detección y evaluación de potenciales talentos. Elaboración y ejecución de Planes de Desarrollo individual para altos potenciales, construcción de Planes de Sucesión
Incorporar inteligencia artificial y soluciones tecnológicas para automatizar y mejorar la eficiencia de los procesos de reclutamiento y selección.	Implementar el uso de IA y soluciones tecnológicas en la gestión de procesos de Reclutamiento y Selección institucionales
En las jornadas de autoevaluación en sedes se detectaron algunos casos de demora en la compra de insumos, lo que podría afectar la operatividad de ciertos procesos académicos. Ello plantea el desafío de agilizar los procesos de cotización y selección de proveedores de manera de mejorar los indicadores de tiempos de respuesta.	Planificación y Anticipación de compra Gestión y control de Stock e inventarios mínimos: Estandarización de insumos Generación de convenios marco para insumos de mayor utilización Capacitación áreas usuaria Control, indicadores y mejora continua:
Si bien ya se habilitaron los laboratorios de innovación en la mayoría de las sedes del IPST -restando nada más 7, que se habilitarán en el verano de 2027- es conveniente diseñar y aplicar un plan de implementación de dichos laboratorios, para asegurar un uso eficiente de los mismos.	Fase 1: implementar laboratorios de innovación en todas las sedes. Fase 2: Ajustar la definición del cargo "Coordinadores de Innovación y Emprendimiento en sede" con el propósito de asignarle la gestión integral del laboratorio de innovación Fase 3: Contribuir a procesos de mejora continua y al aseguramiento de la calidad en el ámbito de su competencia a través de la propuesta de actualización del recinto y el equipamiento asociado.
El despliegue de la Política de Innovación así como la implementación reciente de mecanismos como el concurso Innova+Género genera desafíos asociados al análisis de resultados y su retroalimentación, desde la perspectiva de equidad de género e inclusión.	Consolidar el despliegue de la Política de Innovación y Emprendimiento mediante el fortalecimiento de mecanismos institucionales de retroalimentación, seguimiento y sostenibilidad de las iniciativas de innovación, con énfasis en aquellas orientadas a equidad, género y pertinencia territorial.


Veterinaria
UNOLOGÍA VETERINARIA
Experiencias con el Concepto Bobath
THE NORTH FACE
Veterinary Pharmacology & Therapeutics

DIMENSIÓN.
ASEGURAMIENTO INTERNO DE LA CALIDAD

CRITERIO 10. GESTIÓN Y RESULTADOS DEL ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

El IPST evidencia un compromiso sostenido y consolidado con la calidad, manifestado en los procesos de acreditación realizados desde 2005 y fortalecido a través de sucesivos ciclos de mejora continua. Este compromiso se materializa en una Política de Aseguramiento de la Calidad y en la implementación transversal del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SiAC), basado en el Modelo PEER (Planificar–Ejecutar–Evaluar–Retroalimentar), el cual se encuentra plenamente integrado a la cultura organizacional y a la gestión estratégica institucional.

1. Política de Aseguramiento de la Calidad

La Política, actualizada en 2025, mantiene sus principios orientadores y profundiza su alcance mediante una definición institucional de calidad coherente con la misión y propósitos institucionales, así como con la Ley de Educación Superior. Destaca la incorporación de ejes estratégicos (pertinencia, eficiencia y equivalencia), nuevos mecanismos e indicadores para monitorear el desempeño institucional y una articulación explícita entre misión, Modelo Educativo, planificación estratégica, análisis institucional y toma de decisiones. Esta política orienta todas las funciones institucionales (docencia, gestión, Vinculación con el Medio e Innovación) en todas las sedes, modalidades, niveles y jornadas, asegurando la coherencia en su implementación.

2. Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SiAC)

El SiAC opera como un sistema integral, transversal y sistemático, sustentado en:

- Un mapa institucional de procesos, actualizado para reflejar la complejidad actual del proyecto institucional, incorporando procesos emergentes como CEDI e Innovación.
- Un Manual de Calidad que operacionaliza los mecanismos del sistema y orienta su aplicación en toda la institución.



Sus objetivos incluyen la provisión de información oportuna para la toma de decisiones, el monitoreo de resultados académicos y de gestión, la evaluación del logro de propósitos institucionales y la promoción de una cultura de calidad compartida.

El SiAC opera bajo el Modelo PEER (planificar – ejecutar – evaluar – retroalimentar), adoptado institucionalmente por su claridad, aplicabilidad transversal y facilidad de comprensión para los equipos. Su instalación ha permitido que la cultura de calidad se internalice en toda la organización y que los resultados obtenidos retroalimenten tanto las políticas como la estrategia institucional.

3. Gobernanza y estructura del aseguramiento de la calidad

El aseguramiento de la calidad es responsabilidad de toda la organización, con liderazgo de la alta dirección. Destacan:

- El rol estratégico del Consejo Directivo, Rectoría Nacional y Comité Ejecutivo.
- La función articuladora de la VRDAC y la Dirección General de Aseguramiento de la Calidad (DGAC), responsables de monitorear el funcionamiento del SiAC, coordinar evaluaciones internas y externas, y dar seguimiento a planes de mejora.
- El trabajo del Comité de Aseguramiento de la Calidad, como instancia colegiada de supervisión, análisis y retroalimentación.

A nivel disciplinar y territorial, las Direcciones Nacionales de Área (DNA) y las sedes replican estos mecanismos, asegurando una aplicación equivalente y contextualizada del sistema.

4. Sistemas de información y soporte a la calidad

El IPST dispone de sistemas de información integrados y robustos, fortalecidos mediante el Proyecto VECTOR, que permiten el análisis institucional, el seguimiento de indicadores y la toma de decisiones basada en evidencia (Banner, CRM, SAAC, SEPE, BI, entre otros).

Como desafío se identifica la formalización de una Política de Gobierno del Dato, para consolidar esta capacidad analítica.

5. Evaluación, seguimiento y mejora continua

Existe un amplio conjunto de mecanismos de evaluación y retroalimentación, entre los que destacan:

- Seguimiento del PEI y del Plan de Mejora Institucional (PMI).
- Procesos sistemáticos de análisis institucional y encuestas a actores clave.
- Reuniones de Control de Gestión (V1 y V2).
- Auditorías de calidad internas y externas (incluida la modalidad online).
- Procesos participativos de autoevaluación y evaluación de medio término, integrados permanentemente al SiAC.

Estos mecanismos han permitido identificar brechas, implementar acciones correctivas y demostrar mejoras sostenidas en indicadores clave como retención, titulación, experiencia estudiantil, innovación, VcM y fortalecimiento de políticas institucionales.

CONCLUSIÓN: el IPST demuestra un sistema de aseguramiento de la calidad plenamente instalado y altamente eficaz, con políticas, mecanismos y estructuras consolidadas que aseguran pertinencia, equivalencia y eficiencia, así como mejora continua en todas las funciones. La evidencia muestra avances sostenidos en resultados institucionales, fortalecimiento de la gestión y capacidad reflexiva basada en datos. Por ello, el Criterio 10 se posiciona en Nivel 3.

Nivel 1	Nivel 2	**Nivel 3**

CRITERIO 11. ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LOS PROGRAMAS FORMATIVOS

El IPST cuenta con un sistema robusto, formalizado y sistemático de aseguramiento de la calidad de los programas formativos, orientado a garantizar la pertinencia, eficiencia y equivalencia de sus carreras en todas las sedes, jornadas y modalidades. Este sistema se articula en coherencia con la Política Institucional de Aseguramiento de la Calidad y se operacionaliza principalmente a través del Modelo PEER (Planificar, Ejecutar, Evaluar y Retroalimentar), promoviendo la mejora continua y la toma de decisiones basada en evidencia.

En este contexto, la institución aplica mecanismos que permiten asegurar una propuesta formativa pertinente, alineada con los requerimientos del entorno laboral, las definiciones estratégicas institucionales y las características del estudiantado. Estas propuestas se expresan en perfiles de egreso y planes de estudio únicos a nivel nacional, con recursos académicos, docentes y de apoyo suficientes para garantizar el logro efectivo de los resultados de aprendizaje comprometidos.

1. Planificación y diseño de la oferta formativa

En la fase de Planificación, el aseguramiento de la calidad comienza con la definición y actualización de la oferta académica, en el marco de la Política de Desarrollo de la Oferta Formativa. Este proceso considera criterios explícitos como la alineación con el entorno, la coherencia con los planes de desarrollo de área y sede, la consistencia con indicadores de resultados académicos, la articulación curricular, el alineamiento con políticas públicas y la viabilidad operativa.

La evaluación estratégica de las carreras se apoya en el Indicador de Relevancia Estratégica de Carreras (IREC), que permite estimar tanto el potencial de nuevas aperturas como el impacto de cierres. La propuesta anual de oferta es validada en instancias colegiadas y evaluada ex post, retroalimentando ciclos sucesivos de planificación.

En los procesos de diseño y rediseño curricular, el IPST aplica una metodología estructurada que contempla análisis del mercado laboral y educativo, revisión de tendencias disciplinares, análisis de resultados históricos de la carrera (matrícula, progresión, titulación, empleabilidad), resultados del SEPE y retroalimentación de egresados/as y empleadores. El perfil de egreso es validado externamente y se traduce en un plan de estudios escalonado, con hitos integradores que permiten evaluar progresivamente el desarrollo de competencias.

Estos procesos consideran explícitamente las características del estudiantado, incorporando asignaturas de nivelación, diagnósticos y mecanismos de acompañamiento. En el caso de la modalidad online, se adoptan estructuras curriculares flexibles (régimen bimestral, actividades sincrónicas y asincrónicas) coherentes con el perfil del estudiante adulto y trabajador.



2. Ejecución del proceso formativo

En la fase de Ejecución, el IPST resguarda la equivalencia formativa mediante la implementación de kits didácticos estandarizados, obligatorios para todas las asignaturas, sedes y modalidades. Estos kits incluyen programas de asignatura únicos a nivel nacional, planificaciones, recursos didácticos e instrumentos de evaluación, alineando metodologías, contenidos y criterios evaluativos.

El aseguramiento de trayectorias formativas exitosas se apoya en múltiples mecanismos integrados, entre los que destacan:

- procesos formales de admisión y orientación vocacional;
- diagnósticos de ingreso y nivelación de competencias básicas;
- el Sistema de Apoyo Académico al Estudiante (SAAC), de carácter predictivo;
- la acción de los Centros de Aprendizaje, con tutorías, ayudantías, mentoring inclusivo e inducción académica.

Estos dispositivos han ampliado significativamente su cobertura, especialmente en estudiantes de primer año, y muestran impacto positivo en la aprobación, avance curricular y permanencia.

Asimismo, la institución asegura un cuerpo docente idóneo y suficiente mediante estándares académicos y de docencia, definidos en función del número de estudiantes, características de las asignaturas y modalidad. El Modelo de Gestión Docente estructura los procesos de selección, formación, evaluación y categorización, incorporando la efectividad docente como un indicador clave para la mejora continua.

En cuanto a recursos, se evidencia un cumplimiento sostenido y prácticamente total de los estándares de recursos académicos y bibliográficos en todas las sedes, incluida la sede virtual, con mecanismos centralizados de monitoreo y control de brechas.

3. Evaluación, seguimiento y mejora continua

La fase de Evaluación integra un conjunto articulado de mecanismos que permiten monitorear el logro de los resultados formativos y retroalimentar el sistema. El SEPE cumple un rol central en la evaluación progresiva y final del perfil de egreso, particularmente en el contexto de las prácticas laborales. Complementariamente, el Modelo de Efectividad Académica permite monitorear indicadores de calidad curricular, desempeño docente y resultados del proceso formativo, incluyendo progresión, titulación y empleabilidad.

En materia de equivalencia, las UMM, la Evaluación Nacional y los análisis de dispersión por sede, jornada y modalidad permiten identificar brechas y activar acciones correctivas. A ello se suma el monitoreo sistemático del cumplimiento de estándares docentes y de recursos, asegurando condiciones formativas homogéneas.

La institución dispone de un Modelo de Calidad de Carreras, operacionalizado mediante el Panel de Retroalimentación Académica (PRA), que integra información proveniente de múltiples instrumentos institucionales y culmina en la formulación y seguimiento



de planes de mejora anuales. Estos planes son monitoreados mediante plataformas de inteligencia institucional, reforzando la trazabilidad y la rendición de cuentas.

Adicionalmente, el IPST desarrolla auditorías académicas, evaluaciones externas de carreras y procesos diagnósticos específicos para carreras con indicadores críticos, lo que ha permitido identificar fortalezas, brechas localizadas y oportunidades de mejora, todas ellas incorporadas en planes de acción.

4. Aseguramiento de la calidad en modalidad e-learning

El Modelo de Calidad e-Learning complementa el sistema institucional, estableciendo estándares específicos para la formación mediada por tecnologías, alineados con buenas prácticas internacionales (Quality Matters, OLC). Este modelo aborda de manera integral el diseño de aulas virtuales, la enseñanza e instrucción online, la experiencia del estudiante y el diseño pedagógico de la experiencia de aprendizaje, asegurando equivalencia y calidad respecto de las modalidades presenciales.

CONCLUSIÓN: el IPST demuestra contar con mecanismos formales, sistemáticos y efectivos de aseguramiento de la calidad de sus programas formativos, que se aplican con base en el Modelo PEER de manera coherente en todas las sedes, jornadas y modalidades. En virtud de lo anterior, el desempeño institucional en este ámbito se posiciona Nivel 3.

Nivel 1 | Nivel 2 | **Nivel 3**

CRITERIO 12. INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

El IPST cuenta con un marco normativo robusto, actualizado y de aplicación transversal que regula el quehacer institucional y define con claridad los derechos y deberes de estudiantes, docentes, administrativos y autoridades. Este cuerpo normativo incluye Estatutos, Reglamento General, Reglamento Académico, Reglamento Interno, políticas específicas (CEDI, aseguramiento de la calidad, convivencia, titulación, prácticas, entre otros) y códigos de ética, probidad y debida diligencia que aseguran altos estándares de conducta para toda la comunidad. Toda esta normativa está centralizada y disponible mediante un gestor documental institucional, lo que garantiza acceso oportuno y trazabilidad.

La Secretaría General y la Contraloría son las unidades encargadas de resguardar el cumplimiento normativo. La Secretaría General administra la generación y actualización de normativa, lidera las unidades de titulación y asesoría jurídica, y gestiona investigaciones disciplinarias y respuestas ante SERNAC. Contraloría, órgano independiente de la administración, desarrolla auditorías periódicas (administrativas, académicas y de control interno), supervisa riesgos, actualiza procesos y genera recomendaciones orientadas a fortalecer el ambiente de control institucional.

El IPST ha fortalecido sus mecanismos de ética, probidad y transparencia, destacando el Modelo de Prevención de Delitos (MPD) —certificado externamente y actualizado conforme a las nuevas exigencias legales— junto con un Código de Ética revisado en 2025, ampliamente difundido y respaldado por un Comité de Ética con atribuciones definidas. Asimismo, existe una Política de Resolución de Conflictos de Interés, alineada con la Ley de Educación Superior, que regula la declaración, monitoreo y sanciones asociadas a estos casos.

La institución avanza también en ámbitos emergentes mediante la creación de una Política de Sostenibilidad y la instalación del Comité Socioambiental, que incorpora criterios ambientales y sociales a la gestión institucional y a las funciones académicas.

En cuanto a transparencia y comunicación, el IPST dispone de mecanismos que aseguran información veraz hacia la comunidad interna y externa. El Rector Nacional rinde cuenta pública anual, los estados financieros son auditados por firmas de prestigio y existe un portal "IP Transparente" con datos institucionales relevantes. Las campañas de difusión —desarrolladas en coordinación entre VREVM y VRA— se rigen por criterios de veracidad, coherencia con la oferta académica y estricta observancia de la normativa CNA y la Ley de Educación Superior.

El IPST garantiza el cumplimiento de las condiciones de enseñanza, tanto en procesos regulares como en situaciones excepcionales. Así, durante la pandemia, reorganizó la docencia, adecuó prácticas, fortaleció plataformas virtuales y llevó a cabo un conjunto amplio de apoyos académicos, tecnológicos y socioemocionales. Estas medidas fueron fiscalizadas por la SES, que validó su pertinencia y equivalencia formativa.

Respecto a la gestión de reclamos, los resultados evidencian una institucionalidad madura y con capacidad de autorregulación:

- SERNAC: 52 casos en 2024 (0,19 por cada 100 estudiantes), 100% respondidos, sin acciones judiciales posteriores.
- SES: hubo un aumento coyuntural en reclamos, asociado principalmente a la implementación de Banner, pero con 100% de respuestas y cierre de casos dentro de plazo.
- Canal interno (2024–2025): 350 solicitudes, 93% reclamos, 45% de ellos ya resueltos, con seguimiento sistemático en comités directivo de sede y ejecutivo, y reu niones V1-V2.

CONCLUSIÓN: el IPST posee un sistema sólido de integridad institucional, sustentado en normativa clara, mecanismos de control eficaces, procesos de auditoría y cultura de mejora continua. Se identifica como desafío avanzar en el fortalecimiento de la plataforma tecnológica del canal único de reclamos para optimizar su trazabilidad y análisis institucional, aunque la gestión actual es consistente y demuestra responsabilidad, transparencia y alineamiento con estándares de aseguramiento de la calidad. Lo anterior, justifica la evaluación del criterio en un nivel 3.

Nivel 1 | Nivel 2 | **Nivel 3**

FORTALEZAS, DEBILIDADES Y OPORTUNIDADES DE MEJORA

Fortalezas

- Se ha consolido una cultura de calidad en la comunidad académica del IPST, reflejado en un alto grado de adherencia con el Modelo PEER, el que se aplica de manera transversal en todas las funciones y procesos clave, sedes, carreras, jornadas y modalidades.
- La aplicación sistemática de mecanismos de autorregulación en los procesos estratégicos, misionales y de apoyo, promueven efectivamente el logro de los objetivos de la política de calidad así como la mejora continua en los indicadores clave de la gestión institucional.
- Se cuenta con información oportuna y confiable para la toma de decisiones.
- La institución cuenta con mecanismos formalizados para asegurar la calidad de sus procesos formativos, que se aplican de manera transversal y sistemática en todas las carreras, niveles, jornadas y modalidades. El
- La institución realiza una gestión eficiente de los reclamos y sugerencias que recibe de los integrantes de la comunidad, tanto por el canal único interno como por la vía de agencias externas, lo que se evidencia en tiempos de respuesta y ausencia de judicialización.



Debilidades y oportunidades de mejora

Debilidad / Oportunidad de Mejora	Acción de Mejora
(D) Si bien la sede online aplica mecanismos de aseguramiento de la calidad que son equivalente a los que operan en las demás sedes, y se dispone de un Modelo de Calidad e-learning, el no contar todavía con titulados/as en varias de sus carreras no ha permitido evaluar y retroalimentar su funcionamiento, incluyendo el análisis de factores específicos que inciden en la progresión y titulación efectiva en esta modalidad.	1. Elaborar un Visor de indicadores para la sede online, que incluya los indicadores establecidos en el Modelo de Efectividad y en el Modelo de calidad e-learning, que permita realizar un seguimiento anual y la actualización de su plan de mejora con seguimiento anual. 2. Incluir en la planificación inicial de carreras a evaluar mediante el mecanismo de diagnóstico, aquellas carreras que impartan oferta online. 3. Realizar una segunda auditoría académica al cabo de 2 años
La actualización de la Política requiere fortalecer los mecanismos de difusión y comunicación de los mecanismos de aseguramiento de la calidad, así como de los resultados de su implementación, especialmente a los/as estudiantes.	Aprobación Programa de Calidad por el Comité de Aseguramiento de la Calidad. Implementación del Programa a cargo de la Dirección Nacional de Aseguramiento de la Calidad, que incluye: a) Plan de comunicaciones anual, b) Programa de embajadores de Calidad, c) Elaboración de Boletín informativo de carácter semestral, d) Reuniones semestrales por sede con delegados y representantes estudiantiles
Fortalecer la gestión del canal interno de reclamos y sugerencias mediante su integración a una plataforma institucional que permita una gestión articulada de denuncias y reclamos, con mayor automatización del proceso, asegurando la trazabilidad de los casos y la eficiencia en los tiempos de respuesta y resolución.	Implementación de un sistema institucional integrado para la gestión de reclamos y sugerencias, que incorpore workflow automático de asignación por tipo de requerimiento y sede, trazabilidad completa de los casos, automatización de procesos y seguimiento de estados y control de tiempos de respuesta.
Las diversas instancias de formulación y seguimiento de planes de mejora requieren del desarrollo de un sistema que permita una adecuada articulación entre los planes de mejora de sedes y carreras, y de estos con el PMI o el respectivo instrumento de planificación estratégica.	Desarrollo de una plataforma BI que permita integrar las acciones derivadas de las formulaciones de los planes de mejora de sede y carrera, con el PMI. Integrar los BI de planificación estratégica y de planes de mejora. Desarrollar un protocolo que establezca: Procedimiento para para la actualización y seguimiento de avances en la plataforma; Responsables del registro de información y monitoreo de avances en la plataforma; Flujos de articulación entre el PMI y planes de mejora de sede y carrera.; Capacitar a responsables en el uso del sistema y articulación de planes
Avanzar, en el marco del desarrollo del BI Corporativo, en la definición de una Política de Gobierno del dato que ordene los procesos, mecanismos y responsables del registro, resguardo, generación y análisis de la información al interior de la Institución.	1. Conformación de un comité para el gobierno de datos. 2. Levantamiento de la situación actual. 3. Generación de la política y modelo (ej. DAMA) para el gobierno de datos con vistas al control de calidad, integridad, disponibilidad, seguridad y accesibilidad. 4. Aprobación de la política de gobierno de datos, por Comité Ejecutivo y Junta Directiva. 5. Implementación de un modelo para la toma de decisiones. 6. Socialización de Política
Avanzar en la implementación sistemática los nuevos mecanismos del Modelo de Calidad de Carreras, especialmente las evaluaciones diagnósticas en las carreras que no han tenido procesos de evaluación externa.	1. Definición de calendario de diagnóstico en un periodo a 3 años, alineado con resultados del PRA 2026. 2. Ejecución anual del plan, con procesos de autoevaluación y evaluación externa de las carreras, conforme al Modelo de calidad de carreras. 3. Revisión y actualización anual del calendario

DIMENSIÓN. VINCULACIÓN CON EL MEDIO

CRITERIO 13. POLÍTICA Y GESTIÓN DE LA VINCULACIÓN CON EL MEDIO

La Vinculación con el Medio (VcM) en el IPST es una función misional consolidada y transversal, concebida como un elemento diferenciador del proyecto institucional. Su desarrollo ha evolucionado desde un enfoque basado en actividades aisladas hacia un modelo programático, bidireccional y sistemático, articulado con la docencia, la innovación y la estrategia institucional. La actualización de la Política de VcM en 2022 marcó un hito en esta trayectoria, al incorporar una mirada más coherente con la regulación vigente, las necesidades territoriales y las definiciones del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024–2028. Esta política actualizada se orienta a la bidireccionalidad, prioriza entornos relevantes, incorpora lineamientos específicos y nuevos instrumentos (como programas y proyectos), define líneas de acción y actividades para asegurar pertinencia territorial y coherencia con los desafíos institucionales. Además, establece la contribución interna y externa y fortalece los mecanismos de evaluación, garantizando su articulación con la misión institucional y el SiAC.

1. Fundamentación estratégica de la Vinculación con el Medio

La VcM se integra al núcleo del proyecto institucional desde la misión y el propósito, que explicitan el trabajo con los territorios, la innovación y el compromiso con el desarrollo sostenible. Su fortalecimiento se ha dado en sucesivos ciclos estratégicos, particularmente desde la incorporación de la función como foco estratégico en el PEI 2011–2015 y la creación de estructuras especializadas como la Dirección General (2012) y la Vicerrectoría de VcM (2018). El PEI 2024–2028 consolida esta trayectoria mediante el foco "Vinculación con la comunidad e innovación para el desarrollo sostenible", operacionalizado a través del proyecto estratégico "Vincular para Transformar", cuyo objetivo es profundizar la integración entre VcM, docencia e innovación, garantizando que la contribución institucional se traduzca en impacto interno (aprendizaje y experiencia estudiantil) y externo (desarrollo de comunidades y sectores productivos).

2. Política de Vinculación con el Medio y sus lineamientos

La Política de VcM (2022) se fundamenta en objetivos orientados a fortalecer la docencia, aportar al desarrollo social y productivo del país, y promover relaciones colaborativas con grupos de interés. Define dos grandes ámbitos de actuación: social y cultural, promoviendo la mejora en la calidad de vida de las personas y fortaleciendo la identidad local y/o nacional; y el productivo y de servicios, enfocado en responder a las necesidades económicas, productivas y ambientales de los distintos sectores, integrando además las demandas establecidas en las políticas públicas.

Para asegurar la pertinencia territorial, la política clasifica las acciones en cuatro entornos relevantes: Personas mayores; Niñez; Emprendimiento, innovación y PYMES y Comunidades territoriales. Además, define cuatro lineamientos rectores: **Bidireccionalidad**: co-construcción, beneficio mutuo y diálogo permanente; **Sistematicidad**: planificación y proyección de mediano y largo plazo; **Trabajo en red**: articulación entre niveles institucionales y actores territoriales y **Retroalimentación**: adaptación continua de la función a partir de evidencia.

La política establece contribución interna (mejora de aprendizajes, docencia e innovación) y externa (solución a problemáticas relevantes y desarrollo territorial sostenible).

3. Articulación entre VcM, docencia e innovación

Uno de los pilares del modelo es la integración curricular de la VcM a través de la **docencia vinculada**, que se expresa en:

- Asignaturas transversales obligatorias ("Innovación Social", "Proyectos Colaborativos").
- Asignaturas de especialidad vinculadas a Proyectos Emblemáticos.
- Actividades prácticas contextualizadas.

Entre 2021 y 2025, **11.335 estudiantes** cursaron Innovación Social y en 2025 se ejecutaron **894 horas de docencia vinculada**, con cobertura nacional.

La Política también se articula con el eje del Modelo Educativo denominado **"Innovación, emprendimiento y vinculación territorial"**, que integra la Ruta Formativa de Innovación y Emprendimiento. La innovación social actúa como puente entre ambas funciones, potenciando soluciones de impacto comunitario y el desarrollo de competencias transversales.

4. Programas, proyectos e iniciativas

La estructura operativa se organiza en tres niveles:

a) Programas de VcM
Son mecanismos con visión de largo plazo, alineados a los entornos relevantes: Personas mayores; Niñez; Emprendimiento, innovación y PYMES y Comunidades territoriales. Son liderados por las DNA, garantizando especialización disciplinar y actualización permanente.

b) Proyectos de VcM
Incluyen los Proyectos Emblemáticos de Sede, que recogen la trayectoria de vinculación de cada sede con el entorno regional o local. Su distribución territorial muestra amplitud y pertinencia contextual, con experiencias en todas las sedes, tales como:

- Arica – Reactiva la Vida
- Viña del Mar – Campeones por la Infancia
- Rancagua – Formando Emprendedor@s
- Valdivia – FORMA2 E+E
- Temuco – Casa de la Familia
- Puerto Montt – Centro Integral Alerce
- Punta Arenas – Renovando Energías

c) Iniciativas de VcM
Son actividades flexibles que permiten la participación de las carreras, operando como semillero de ideas. Entre las más destacadas figuran:

- Clínica Sociojurídica (Arica)
- Psico Virtual y Realidad Virtual (Iquique)
- SmartBee (Chillán)
- Universo 21 Podcast (Concepción)
- Taller de composición musical (Valdivia)
- Operación Renta (Puerto Montt)

Este ecosistema cobija un centenar de iniciativas anuales y fortalece la articulación académica.

5. Modelo de gestión y gobernanza

El IPST cuenta con una estructura matricial sólida para gestionar la VcM. A nivel central, cuenta con el Consejo Directivo, Rectoría Nacional y Vicerrectoría de Estudiantes y VcM (VREVM). A nivel académico, las DNA, comités académicos, DDC y DGA. A nivel territorial: rectores de sede, directores académicos y coordinadores de VcM (creados en 2023). Además, existen Instancias colegiadas clave como el Consejo Asesor Nacional de VcM, Comités de VcM e Innovación en cada sede y Comités de Programa de VcM. El despliegue institucional, aplicando el ciclo PEER, permite integrar los resultados de la función en los procesos estratégicos y académicos.

6. Financiamiento de la función

El financiamiento se estructura en tres modalidades:

- **Interno:** presupuestos de la VREVM, DNA y sedes; fondos concursables; horas de docencia vinculada.
- **Externo:** FDI, fondos CORFO, convenios con instituciones públicas y privadas.
- **Mixto**: permite apalancar recursos y ampliar el impacto.

Los Proyectos Emblemáticos cuentan con financiamiento asegurado, lo que garantiza sostenibilidad y continuidad en los territorios.

7. Sistema de evaluación y retroalimentación

A partir de 2023 opera un **Sistema Integral de Evaluación**, que se basa en la construcción de indicadores, a través de diversas metodologías, en tres niveles:

1. Capacidad institucional: recursos, estructura y conocimiento de la política.
2. Proceso y resultados: avance de planes, participantes y satisfacción de actores.
3. Contribución interna y externa: efectos o resultados de las acciones de VcM sobre las personas que participaron.

El sistema se organiza bajo una matriz institucional de indicadores, con mediciones diferenciadas por sede, área y proyecto. Incluye reportes de: Contribución interna (estudiantes y docentes), Contribución externa (beneficiarios); ejecución de programas y proyectos, y evaluación de capacidad institucional. La retroalimentación se formaliza mediante comités, evaluaciones de medio término, rediseños curriculares y ajustes de políticas y procedimientos.

CONCLUSIÓN: El IPST cuenta con una política actualizada y coherente con el PEI, Modelo Educativo y el SiAC. Esta ha permitido sistematizar el trabajo mediante programas y proyectos con continuidad, sistematicidad y evidencias de su bidireccionalidad. Por ello, se evalúa en un Nivel 3.

Nivel 1 | Nivel 2 | **Nivel 3**



CRITERIO 14: CONTRIBUCIÓN Y RESULTADOS DE LA VINCULACIÓN CON EL MEDIO

La Vinculación con el Medio (VcM) del IPST genera impactos bidireccionales, significativos y sostenidos, tanto en el proceso formativo como en sus entornos relevantes. El Sistema de Evaluación de VcM mide capacidades instaladas, procesos, resultados, contribución interna y contribución externa, complementado con análisis avanzados de impacto académico y territorial.

1. Fortalecimiento de capacidades institucionales

Entre 2021 y 2025 la función de VcM experimentó un crecimiento notable en recursos, estructura de gobernanza, consolidación de programas y profesionalización de los mecanismos de evaluación.

1.1. Recursos internos y externos

Los recursos internos destinados a VcM aumentaron de $217 millones (2021) a $568 millones (2025), equivalente a un crecimiento superior al 160%. En el mismo período el IPST adjudicó $938 millones en fondos externos provenientes de entidades como Warner Bros., Corfo, FIA, ANID, Mineduc y Gobiernos Regionales. Los fondos obtenidos han permitido ejecutar proyectos de innovación, transferencia tecnológica, emprendimiento regional y programas sociales, con duraciones que llegan a los 36 meses, asegurando continuidad y sostenibilidad.

1.2. Docencia vinculada y participación docente

En 2025 se registraron 894 horas de docencia vinculada.El 16% de los 2.029 docentes categorizados participa activamente en VcM. En la categorización docente, para avanzar al nivel de Docente Titular/Asociado, se exige participación demostrable en VcM o innovación, lo que impulsa la integración curricular de esta función.

1.3. Conocimiento de la política institucional

La tasa de conocimiento de la Política de VcM se mantiene sobre 80% en todos los años medidos: 85% (2023). 83% (2024) y 87% (2025). Más de 4.500 colaboradores han sido capacitados en la política, y 1.602 docentes completaron el curso digital de Introducción a la VcM.

2. Desarrollo de procesos y resultados

El IPST ha transitado desde un conjunto de actividades hacia un modelo centrado en Programas y Proyectos Emblemáticos, orientado al logro de impacto, pertinencia territorial y articulación disciplinar. Este fortalecimiento se refleja en un aumento sostenido tanto de las actividades desarrolladas como, especialmente, de su alcance: entre 2023 y 2025, el número de actividades creció un 25% (de 501 a 639), mientras que la participación total —considerando actores internos y externos— se incrementó en más de cinco veces, pasando de 10.895 a 56.105 participantes, lo que evidencia acciones de mayor profundidad, cobertura y capacidad de contribución.

Todas las sedes y todas las carreras cuentan con participación en VcM, gracias a la instalación del Plan Anual de Sede como instrumento central de planificación y control. Por otro lado, la docencia vinculada es la línea con mayor número de actividades y constituye el eje estratégico de integración curricular de la VcM, especialmente a través de los Proyectos Emblemáticos.

3. Contribución interna: impacto en el proceso formativo

Entre 2023 y 2025 se aplicaron 6.310 encuestas a estudiantes y 816 a docentes, cuyos resultados muestran niveles consistentes y elevados de contribución interna, con un índice global entre 82% y 84%. La evidencia recogida da cuenta de que la VcM contribuye de manera significativa al proceso formativo, favoreciendo aprendizajes contextualizados y relevantes, una mayor conexión con el quehacer profesional real y el desarrollo de competencias transversales clave, tales como el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, la resolución de problemas y la adaptabilidad.

El IPST incorporó análisis de impacto causal utilizando: Pruebas t de Student, Modelos de regresión lineal, Propensity Score Matching, Gradient Boosting, Regresión cuantílica y Redes bayesianas.

Dentro de los principales hallazgos se encuentra que la participación en VcM constituye un predictor positivo y estadísticamente significativo del rendimiento académico, incluso controlando variables socioeconómicas, académicas y personales. Este impacto es 4,3 veces mayor en estudiantes de menor rendimiento, actuando como un mecanismo efectivo de nivelación y equidad. Asimismo, las actividades desarrolladas en el marco de Proyectos Emblemáticos presentan una mayor efectividad que las iniciativas aisladas, mientras que la docencia vinculada muestra efectos positivos estables a lo largo de toda la distribución de notas. Se observa, además, una influencia bidireccional, en la que la participación en VcM mejora el rendimiento académico y, a su vez, los estudiantes con mejor desempeño tienden a participar con mayor frecuencia, reforzando el compromiso y el engagement académico.

4. Contribución externa: impacto en el entorno

El impacto externo de la Vinculación con el Medio se mide a través de instrumentos aplicados a beneficiarios y socios comunitarios, cuyos resultados evidencian una mejora sostenida en el tiempo. El índice de contribución externa aumentó progresivamente desde un 82% en 2023 a un 88% en 2024 y a un 90% en 2025, acompañado de un crecimiento significativo en el volumen de beneficiarios, que pasó de 5.812 a 13.114 en el mismo período. Asimismo, los niveles de satisfacción de los beneficiarios se sitúan consistentemente entre 93% y 97% según programa, destacándose especialmente la pertinencia de las actividades desarrolladas, el trato respetuoso, la empatía y la contribución a la mejora del bienestar.

5. Programas institucionales de Vinculación con el Medio

El modelo se organiza en cuatro programas nacionales, cada uno con Proyectos Emblemáticos por sede.

5.1. Programa Personas Mayores

El programa se despliega en cinco sedes, con participación de múltiples carreras, y muestra un crecimiento sostenido entre 2023 y 2025. En este período, el número de actividades aumentó de 62 a 72, mientras que la participación estudiantil creció de 600 a 931 estudiantes. Asimismo, la contribución interna por sede alcanzó niveles superiores al 80% en todas las sedes en 2025. En términos de contribución externa, los resultados evidencian mejoras relevantes en las dimensiones de bienestar de las personas beneficiarias, con incrementos en el estado mental de 88% a 93%, en el estado emocional y social de 89% a 96% y en el estado físico de 90% a 97%, lo que confirma el impacto positivo y sostenido de la iniciativa.

5.2. Programa Niñez

El programa se desarrolla en las sedes de Viña del Mar y Concepción y evidencia un crecimiento significativo entre 2023 y 2025. En este período, el número de actividades aumentó de 20 a 34, mientras que el volumen de beneficiarios creció de 1.796 a 4.561 personas. Asimismo, en 2025 se registran niveles de contribución externa superiores al 90% en dimensiones clave como hábitos saludables, hábitos parentales y competencias profesionales, lo que da cuenta de un impacto positivo y consistente en las comunidades participantes.



5.3. Programa Emprendimiento, Innovación y Pymes

El programa cuenta con presencia en seis sedes y evidencia un crecimiento significativo entre 2023 y 2025. Durante este período, el número de estudiantes participantes aumentó de 824 a 2.079, mientras que el volumen de beneficiarios creció de 464 a 1.616 personas. En términos de contribución externa, se registran resultados relevantes en la gestión del negocio (85%), formalización (82%) y acceso a financiamiento (81%). Asimismo, los indicadores propios muestran impactos concretos en los territorios, tales como un 45% de formalización de emprendimientos en San Joaquín, un 82% de mejora en conocimientos de Excel y marketing en Santiago, y un 41% de postulaciones a fondos en Rancagua, lo que da cuenta de la pertinencia y efectividad de la intervención desarrollada.

5.4. Programa Comunidades Territoriales

El programa cuenta con presencia en siete sedes y evidencia un crecimiento significativo entre 2023 y 2025. El número de actividades aumentó de 98 a 122, y la participación de estudiantes pasó de 655 a 918. En el último año se incrementó en casi 5 mil los beneficiarios y los socios comunitarios lo hicieron en 10. Los resultados de contribución muestran resultados favorables, destacando el aumento en estudiantes de 78% en 2023 a 90% en 2025, y el avance significativo en el índice promedio de beneficiarios, que sube desde 79% en 2023 a 90% en 2025.. En términos de contribución externa, se reconocen impactos positivos individuales y colectivos derivados de atenciones y talleres en educación, emprendimiento y convivencia comunitaria, así como de iniciativas medioambientales como huertos urbanos. Estas acciones fortalecen redes, el sentido de pertenencia comunitaria, la participación intercultural y los aprendizajes técnicos, además de aportar acompañamiento y bienestar.

6. Innovación social y reconocimiento territorial

En 2025, el IPST alcanza un índice de madurez de Innovación Social de 3,09, medido en una escala TRL adaptada, lo que evidencia un nivel de consolidación de los proyectos desarrollados. Asimismo, el índice de referencia territorial muestra un 87% de reconocimiento del IPST como referente en los territorios, mientras que el índice de percepción externa en Innovación Social alcanza 83%, destacando especialmente la capacidad institucional para generar soluciones sostenibles, pertinentes y transferibles, validadas por los actores del entorno.

7. Retroalimentación y mejoras implementadas

El sistema de Vinculación con el Medio del IPST retroalimenta de manera sistemática la política institucional, la planificación y ejecución de proyectos, la docencia, el diseño y rediseño curricular, la gestión docente y la función de innovación, fortaleciendo la coherencia y pertinencia del quehacer institucional. Esta retroalimentación se ha traducido en mejoras concretas, entre las que destacan el rediseño del programas (ejemplo, el de Talca), ajustes en la planificación para asegurar el cumplimiento anual de los compromisos, la mejora de kits didácticos y criterios de evaluación, el fortalecimiento de diagnósticos territoriales participativos y la integración de problemáticas reales del entorno en la Ruta Formativa de Innovación y Emprendimiento.

CONCLUSIÓN: El IPST desempeña un modelo de Vinculación con el Medio maduro, consistente y eficaz, caracterizado por un crecimiento sistemático de sus capacidades y recursos, una expansión significativa de las actividades con énfasis en calidad e impacto, y una evidencia sólida de contribución interna al aprendizaje, especialmente en estudiantes con mayores brechas. Asimismo, presenta un impacto externo creciente y validado por los territorios, una integración curricular y académica progresiva, sostenibilidad financiera y alta pertinencia territorial, junto con una capacidad instalada para la toma de decisiones basadas en datos y un reconocimiento positivo del entorno respecto de su rol institucional, lo que la sitúa en el Nivel 3 del criterio.

Nivel 1 | Nivel 2 | **Nivel 3**

FORTALEZAS, DEBILIDADES Y OPORTUNIDADES DE MEJORA

Fortalezas

- La Institución cuenta con un ecosistema de Vinculación con el Medio consolidado, que articula estructuras, procesos y recursos para generar sinergias en el marco de una gestión integrada y asegurar resultados de calidad e impacto.
- El IPST evidencia un despliegue estratégico y sistemático de la Vinculación con el Medio, articulada con la docencia y la innovación, respaldada por una estructura organizacional robusta y un modelo de gestión matricial que asegura pertinencia disciplinar y territorial a nivel nacional.
- La Política de Vinculación con el Medio del IPST evidencia un proceso de actualización sistemática y mejora continua, sustentado en un diagnóstico participativo y un enfoque diferenciador en innovación social, que asegura su pertinencia territorial y refuerza el posicionamiento institucional como referente en la materia.
- La Política de Vinculación con el Medio del IPST evidencia un proceso de actualización sistemática y mejora continua, sustentado en un diagnóstico participativo y un enfoque diferenciador en innovación social, que asegura su pertinencia territorial y refuerza el posicionamiento institucional como referente en la materia.
- La institución se ha constituido como referente a nivel nacional en dos aspectos, el primero dice relación con el conocimiento, innovación y legitimidad y, el segundo, por el desarrollo de proyectos de innovación social.

Debilidades y oportunidades de mejora

Debilidad/Oportunidad de Mejora	Acción de mejora
Potenciar los Proyectos Emblemáticos de Vinculación con el Medio, por medio de la incorporación de desafíos de innovación del territorio de mayor complejidad, sistematizando su incorporación y estableciendo los mecanismos de medición que permitan evidenciar su contribución.	Identificar los desafíos territoriales de innovación en los Proyectos Emblemáticos. Generar un plan de trabajo que integre a coordinaciones/as de VcM y Egresados/as, y coordinaciones/as de Innovación. Implementación de los desafíos de innovación y evaluación de sus resultados.
Dado el avance en la implementación del sistema de evaluación y la generación de una amplia cantidad de resultados y análisis de la Vinculación con el Medio, se identifica la oportunidad de fortalecer las capacidades de los equipos responsables de la gestión de programas y proyectos en el uso de herramientas avanzadas de análisis, incluyendo soluciones basadas en inteligencia artificial, con el fin de potenciar la interpretación de datos, así como robustecer los procesos de retroalimentación y mejora continua.	Capacitar a los equipos de VcM en el uso de herramientas de análisis avanzado como Power BI y soluciones de inteligencia artificial aplicadas a la gestión de datos para potenciar el uso de la información disponible en VcM.
Si bien en el IPST se ha articulado estratégicamente la Vinculación con el Medio y la Innovación, se identifica la oportunidad de fortalecer la gestión integrada de la información, mediante la instalación de un mecanismo de reportería que integre ambas funciones, permitiendo una mejor focalización de recursos entre ambas áreas de manera de potenciar su impacto institucional.	Definir criterios para el manejo y análisis de la información de ambas funciones. Implementar reportería consolidada y con accesos diferenciados.
Complementar los espacios de intercambio existentes de las distintas áreas del IPST y los actores claves de los territorios, con una instancia integrada y una metodología común que enriquezca el diálogo y la respuesta de la Institución ante la diversidad de necesidades específicas en los distintos ámbitos estratégicos de interacción.	Diseñar e implementar una instancia formal de articulación territorial por cada sede. Definir criterios de selección de actores estratégicos y periodicidad de funcionamiento. Sistematizar los insumos levantados e incorporarlos a los procesos de toma de decisiones existentes de las áreas/sedes.

DIMENSIÓN.
INVESTIGACIÓN, CREACIÓN Y/O INNOVACIÓN

CRITERIO 15. POLÍTICA Y GESTIÓN

El IPST ha consolidado progresivamente la función de innovación como un componente estratégico de su proyecto educativo, avanzando desde iniciativas aisladas hacia un modelo institucional integrado, con políticas, gobernanza y mecanismos sistemáticos de gestión. El proceso de fortalecimiento comenzó con la asesoría del Tecnológico de Monterrey (2019), que permitió identificar brechas curriculares, pedagógicas y territoriales. Esta asesoría impulsó la adopción de metodologías activas, la instalación de la asignatura de Proyectos Colaborativos y, posteriormente, la integración de la Ruta Formativa de Innovación y Emprendimiento (I+E) desde 2021, sustentada en análisis internacionales y experiencias como IP–CFT 2030. En paralelo, el IPST participó en el Programa IP–CFT 2030 de CORFO–MINEDUC y adjudicó el FDI IST20101, que permitió armonizar currículos, fortalecer articulación formativa y formalizar la Ruta Formativa I+E como mecanismo central del desarrollo de competencias de empleabilidad e innovación.

Durante el ciclo de interacreditación se formalizó la Dirección Nacional de Innovación y Emprendimiento y se actualizó el Modelo Educativo, integrando la innovación y el emprendimiento como un eje transversal de la experiencia formativa. El PEI 2024–2028 incorpora entre sus focos estratégicos la Vinculación con la comunidad e innovación para el desarrollo sostenible, estableciendo como objetivo la consolidación de la función de innovación y emprendimiento. Para ello, el Proyecto Estratégico de Innovación y Emprendimiento TP definió acciones progresivas orientadas a fortalecer la cultura de innovación en la Institución, tales como la formalización de la Política de Innovación y Emprendimiento, la construcción de diagnósticos institucionales e indicadores de línea base, el diseño de estrategias de despliegue, la creación de instrumentos para estudiantes y docentes, la instalación de plataformas de gestión y el desarrollo de mecanismos de seguimiento a través de paneles de control. La Política de Innovación y Emprendimiento (I+E) busca generar condiciones y capacidades para que estudiantes, egresados y la comunidad educativa desarrollen habilidades que les permitan transformar sus trayectorias y aportar de manera sostenible a sus entornos productivos y sociales. Se definen tres alcances:

En el ámbito curricular, la Ruta Formativa I+E articula asignaturas progresivas que desarrollan habilidades de innovación, creatividad, resolución de problemas, trabajo colaborativo, orientación al emprendimiento y vinculación territorial. Este mecanismo integra metodologías activas (ABP, prototipado, aprendizaje experiencial) y se complementa con actividades extracurriculares como concursos, torneos y proyectos creados en vinculación con actores productivos y sociales. Actualmente, 70% de las carreras ha incorporado la ruta formativa o Proyectos Colaborativos, con la meta institucional de alcanzar el 100% al año 2028.

A nivel institucional, el IPST busca desarrollar capacidades de I+E y consolidar un ecosistema interno que favorezca la experimentación, el aprendizaje continuo y la toma de decisiones autónoma. La Institución también impulsa proyectos de innovación académica e institucional: Proyectos FDI; Proyectos de Innovación Académica, VRA, y Concurso de Innovación e Intraemprendimiento, VRP.

En el nivel territorial, se aborda la Conexión mediante la identificación de necesidades y problemáticas del entorno, promoviendo el diálogo y la colaboración con actores productivos y sociales para orientar acciones académicas y nutrir la RFIE.

El Modelo Institucional de Innovación y Emprendimiento se organiza en torno a los pilares Conectar–Crear–Transferir, que articulan el trabajo con el entorno, el fortalecimiento interno de capacidades y la transferencia de soluciones. Para gestionar este proceso, el IPST desarrolla un Modelo de Gestión de la Innovación que opera en tres fases: registro, desarrollo y transferencia, en que se aplica el modelo PEER.

Un elemento clave ha sido la incorporación de la plataforma Charly.io, que permite registrar, monitorear y sistematizar iniciativas de innovación curricular y extracurricular, asegurando trazabilidad, evidencia verificable y retroalimentación permanente. Este se complementa con instrumentos como el Índice de Actitud Innovadora y Emprendedora (IAIE), el Índice de Madurez Cultural UNEVOC, la RFIE y la Ficha de Actores del Entorno, que permiten definir líneas de base, caracterizar brechas, priorizar problemáticas territoriales y orientar decisiones estratégicas.

En términos de gobernanza, el IPST cuenta con una estructura integrada y matricial. La Dirección Nacional de Innovación y Emprendimiento (DNIE), dependiente de la VRA, lidera la función, en coordinación con otras unidades. El despliegue disciplinar y territorial se organiza a través de los Planes de Desarrollo de Área, liderados por las DNA, y los Planes de Sede, liderados por cada rector de sede. A nivel nacional opera el Comité de Innovación y Emprendimiento, mientras que a nivel de sede la articulación la asegura el Comité de Vinculación con el Medio e Innovación. Esta gobernanza se operacionaliza a través de una Matriz RACI que clarifica roles y flujos de comunicación, promoviendo coherencia, articulación y pertinencia territorial.

En el plano docente, la institución ha avanzado en un robusto programa de formación que incorpora cursos especializados en innovación, metodologías activas, prototipado, diseño de soluciones y transferencia, además de un curso en innovación social. Estos programas buscan fortalecer las capacidades pedagógicas necesarias para implementar la Ruta Formativa I+E y los Proyectos Colaborativos, asegurando la consistencia metodológica y coherencia con el Modelo Educativo.

La innovación vinculada es un eje articulador entre la docencia y la VcM. Este enfoque convierte a las asignaturas con orientación territorial en espacios de aprendizaje situado, pertinentes y bidireccionales, con actores públicos, privados y comunitarios para abordar y dar solución a problemáticas productivas o sociales del entorno.

El IPST ha fortalecido su cultura innovadora mediante concursos y torneos que promueven liderazgo estudiantil, creatividad, emprendimiento e intraemprendimiento. Entre ellos destacan Transformar para Impactar (innovación social), el Torneo de Innovación y Emprendimiento Estudiantil, Mercado E y el concurso Innova Género. En el ámbito interno, el Torneo de Innovación e Intraemprendimiento Santo Tomás incentiva la participación de colaboradores y la sistematización de buenas prácticas transferibles.

En cuanto a innovación académica, el IPST ha implementado avances curriculares relevantes: articulación de la Ruta Formativa I+E, desarrollo de oferta online, incorporación de certificaciones laborales y metodológicas (MCTP, ChileValora), implementación de Unidades Mínimas Metodológicas, asignaturas integradoras, refuerzo de nivelación y desarrollo socioafectivo, y fortalecimiento del Modelo de Evaluación SEPE. En innovación tecnológica, la institución ha avanzado en sistemas de apoyo académico (SAAC, VECTOR), plataformas para seguimiento del perfil de egreso, fortalecimiento del talento docente y adecuación del aula virtual. Destaca la integración progresiva de agentes de inteligencia artificial orientados al apoyo académico, retroalimentación automatizada y acompañamiento estudiantil.

En transferencia tecnológica y social, el modelo Conectar–Crear–Transferir permite generar soluciones aplicadas con impacto en sectores productivos y sociales. Estas iniciativas dialogan con los entornos prioritarios de la Política de VcM, asegurando coherencia territorial y sostenibilidad. Finalmente, la función cuenta con un sistema de indicadores que monitorea capacidades, resultados y contribuciones en los ámbitos curricular, institucional y territorial. Entre los avances destacan la ampliación de proyectos con transferencia, aumento de actores territoriales involucrados, fortalecimiento de la Ruta I+E, formación docente y logro de metas de gobernanza.

CONCLUSIÓN: el IPST muestra avances significativos en la instalación de la función de innovación, incluyendo políticas, gobernanza, mecanismos de gestión y cultura institucional. No obstante, persisten desafíos asociados a la consolidación de la identificación y validación de problemas territoriales, la sistematización de buenas prácticas, la articulación intersede y el fortalecimiento de estrategias de comunicación interna y externa. En función de ello, se evalúa en un Nivel 2.

Nivel 1 | **Nivel 2** | Nivel 3



CRITERIO 16. RESULTADOS E IMPACTO

Los resultados e impacto de la función de Innovación y Emprendimiento (I+E) evidencian un avance progresivo y sostenido en su desarrollo, coherente con la Política de Innovación y Emprendimiento, el Modelo Educativo y los lineamientos estratégicos del PEI 2024–2028. Durante el período de interacreditación, la institución ha transitado desde una fase inicial centrada en la instalación de capacidades y mecanismos, hacia una etapa de mayor madurez, en la cual se observan resultados verificables y contribuciones significativas en los ámbitos formativo, institucional y territorial.

Los resultados del Informe de Benchmarking Nacional iTT IESTP del Programa IP–CFT 2030 evidencian estos avances en gobernanza, capacidades internas y desempeño territorial, situando al IPST por sobre el promedio nacional del subsistema TP en las tres dimensiones evaluadas: Compromiso Institucional; Capacidades, Procesos y Financiamiento; y Actividades y Desempeño en Innovación y Transferencia Tecnológica.

La evaluación de los resultados se estructura conforme a los tres alcances definidos en la Política de Innovación y Emprendimiento —curricular, institucional y territorial— evidenciando un despliegue articulado de la función, apoyado en el Modelo de Gestión de la Innovación (MGI), la Ruta Formativa de Innovación y Emprendimiento (RFIE) y los mecanismos de vinculación con actores del entorno.

1. Resultados en el alcance curricular

La evidencia muestra una integración progresiva y sistemática de la innovación en los procesos formativos. Entre 2023 y 2025, 30 de las 42 carreras vigentes con matrícula de estudiantes nuevos/as (70% de la oferta formativa) incorporan formalmente la Ruta Formativa de Innovación y Emprendimiento (RFIE). Complementariamente, 88% de la oferta incluye asignaturas de Proyectos Colaborativos y, para las carreras aún no actualizadas, se dispone de un propedéutico en I+E que asegura experiencias formativas orientadas al desarrollo de competencias de innovación.

Los resultados académicos asociados a estas asignaturas evidencian altas y estables tasas de aprobación, con un promedio general de 94,5% entre 2020 y 2024. Destacan Proyectos Colaborativos de Innovación (PCI), con un promedio de 96,7%, y Proyectos Colaborativos de Innovación Regional (PCIR), con 93,5%, lo que refleja la consolidación pedagógica, pertinencia de los desafíos abordados y dominio docente de metodologías activas. La evaluación docente de estas asignaturas se mantiene en rangos adecuados (promedio institucional 3,5 en escala 1–4), incluso en niveles de mayor complejidad, lo que refuerza la efectividad del modelo curricular.

En términos de contribución formativa, la medición intermedia de la RFIE muestra efectos verificables en el desarrollo de habilidades de innovación y emprendimiento del estudiantado. Se observa un incremento de 32 pp en los niveles superiores de desempeño entre estudiantes de inicio y estudiantes de cuarto semestre, junto con una reducción significativa de las brechas iniciales. Estos resultados confirman que la innovación se traduce en aprendizajes aplicados y progresivos, fortaleciendo la empleabilidad y la capacidad de contribución de los futuros egresados/as.

2. Resultados en el alcance institucional

El IPST evidencia una gobernanza plenamente operativa y articulada, que integra los niveles central, disciplinar y territorial. La estructura de la función I+E cuenta con cobertura total en cargos definidos y comités operativos, permitiendo un despliegue coherente de la política en todas las sedes. Este diseño organizacional es valorado positivamente por los equipos directivos, con 84,5% que reconoce la articulación efectiva entre la política de innovación, la formación y el modelo educativo.

El fortalecimiento de capacidades internas se expresa, especialmente, en la formación sistemática de los equipos académicos. A través del Plan de Formación y Desarrollo Docente, entre 2021 y el primer semestre de 2025 se capacitó a 1.040 docentes en innovación y emprendimiento, ampliando la base de académicos habilitados para implementar experiencias formativas y participar en proyectos institucionales. Asimismo, se instalaron capacidades específicas en innovación social, con una masa crítica de docentes y especialistas distribuidos macrozonalmente.

La institución ha consolidado un ecosistema interno de innovación, apoyado en mecanismos de dinamización como torneos, fondos concursables y programas institucionales, que fomentan la participación estudiantil, docente y administrativa. Destaca el Torneo de Innovación e Intraemprendimiento para colaboradores, con más de 600 participantes a nivel nacional y una participación femenina de 60%, lo que evidencia avances en cultura institucional e inclusión.

El uso de la plataforma Charly.io ha permitido fortalecer la trazabilidad y el monitoreo de iniciativas, registrando más de 1.600

proyectos inscritos y cerca de 800 postulaciones activas en el período 2024–2025. Esta herramienta consolida información objetiva para la toma de decisiones, la priorización de recursos y la proyección de iniciativas con mayor potencial de transferencia.

3. Resultados en el alcance territorial

La evidencia da cuenta de un impacto significativo y verificable en los entornos donde el IPST está presente. Durante el período de interacreditación se desarrollaron múltiples iniciativas de innovación aplicada, con financiamiento interno y externo, orientadas a responder a necesidades productivas y sociales reales. La Ficha de Actores del Entorno registra 344 actores a nivel nacional, integrados activamente en procesos formativos, proyectos y acciones de transferencia.

La encuesta aplicada a 221 actores del entorno muestra una valoración positiva del aporte institucional, con un 65% de evaluaciones favorables a nivel general. Se destacan impactos en el fortalecimiento de capacidades organizacionales, la adopción de prácticas innovadoras, la mejora de procesos internos y la ampliación de redes de colaboración. Asimismo, 78% manifiesta alto interés en continuar y profundizar la vinculación con Santo Tomás, lo que confirma la pertinencia y bidireccionalidad de las acciones desarrolladas.

En materia de transferencia tecnológica y social, al cierre del informe 70% de los proyectos registra evidencia de transferencia, validando la capacidad institucional para transformar resultados curriculares e institucionales en aportes concretos al territorio. La cartera de proyectos financiados externamente (FDI, CORFO, FIA, CNTV, GORE, entre otros) evidencia una creciente tasa de adjudicación y una consolidación progresiva de la innovación aplicada como función misional.

Conclusión: el IPST presenta evidencia consistente de resultados y contribuciones asociadas a la función de Innovación y Emprendimiento en los tres alcances definidos por su política. El principal desafío para el siguiente período es profundizar el nivel de madurez institucional, avanzando desde la consolidación de capacidades y resultados hacia una fase centrada en la sistematización del impacto, el uso más intensivo de evidencia para la retroalimentación académica y la incorporación de instancias de validación externa. Por lo anterior, el desarrollo alcanzado permite posicionar al IPST en un Nivel 2.

Nivel 1 | **Nivel 2** | Nivel 3

FORTALEZAS, DEBILIDADES Y OPORTUNIDADES DE MEJORA

Fortalezas

- Funciones de Vinculación con el Medio y de Innovación consolidadas, con políticas actualizadas, gobernanza clara y mecanismos sistemáticos de gestión y evaluación.
- Modelo institucional de gestión basado en programas y proyectos emblemáticos, que asegura pertinencia territorial, bidireccionalidad y sostenibilidad de las iniciativas.
- Integración curricular avanzada de la Vinculación con el Medio y la Innovación, con evidencias de impacto positivo en el aprendizaje, especialmente en estudiantes con mayores brechas.
- Sistema de evaluación y retroalimentación robusto, que permite medir contribución interna y externa, retroalimentar el diseño curricular y fortalecer la toma de decisiones basada en evidencia.
- Crecimiento sostenido en cobertura, participación y alcance territorial de las acciones, con mejoras verificables en indicadores de impacto y satisfacción de beneficiarios.
- Capacidad institucional instalada para el desarrollo de innovación social, transferencia y vinculación territorial, reconocida por actores del entorno y validada mediante indicadores externos.

Debilidades y oportunidades de mejora

Debilidades / Oportunidad de Mejora	Acciones de Mejora
Profundizar en la evaluación de la contribución de la función de innovación y emprendimiento en los ámbitos curricular, institucional y territorial; así como sistematizar la información de contribución de VcM a Innovación y Emprendimiento; y mejorar la retroalimentación y las acciones de mejora continua.	Fase 1: evaluar la metodología empleada para mediar la contribución de la función de I +E en el proceso formativo de los/as estudiantes y en la transferencia y adopción por los socios territoriales, incluyendo la contribución de VcM a Innovación y Emprendimiento. Fase 2: diseñar propuesta metodológica para sistematizar la información de contribución de VcM a Innovación y Emprendimiento; y de Innovación a los ámbitos curricular, institucional y territorial. Fase 3: implementar la metodología revisada y actualizada. Fase 4: evaluar la contribución, mejorando la retroalimentando los procesos y el diseño e implementación de acciones de mejora continua.
Consolidar los mecanismos para la identificación de problemas territoriales y trazabilidad de resultados.	Sistematizar la metodología para identificar los "problemas de innovación" Fase 1: evaluar la metodología para identificar problemas de innovación, incorporando en la evaluación la retroalimentación obtenida a partir de los resultados de procesos previos Fase 2: implementación de mejoras a los instrumentos de recolección y análisis de datos. Fase 3: elaboración de reportes de resultados de problemas, actores del entorno, soluciones y proyectos asociados área/sede/carrera
Ampliar la sistematización de buenas prácticas docentes, promoviendo la capacitación, mayor la articulación inter sede y fortaleciendo la coherencia en el despliegue nacional del modelo de gestión de la innovación.	Diseño de un mecanismo de sistematización y transferencia de buenas prácticas en innovación promoviendo la articulación inter sede: Fase 1: levantamiento de buenas prácticas en sedes. Fase 2: sistematización y estandarización metodológica de buenas prácticas. Fase 3: evaluación y validación institucional. Fase 4: transferencia y articulación inter sede
Reforzar estrategias de comunicación interna y externa, de modo que la función de innovación y sus mecanismos sean comprendidos transversalmente por la comunidad institucional y los actores territoriales.	Implementar una Estrategia Institucional de Comunicación para la Función de Innovación, orientada a fortalecer la comprensión, apropiación y visibilidad de la función de innovación y sus mecanismos a nivel interno y externo. Fase 1: diagnóstico del conocimiento y el quehacer de la función de innovación en la comunidad institucional y los actores territoriales según muestra. Fase 2: diseño de Estrategia comunicacional diferenciando comunicación interna y externa por grupos de interés de acuerdo con la estrategia del modelo de innovación institucional. Fase 3: despliegue sistemático de acciones de comunicación interna y externa a nivel nacional e inter sede, utilizando canales institucionales y territoriales. Fase 4: evaluación de la efectividad de la estrategia comunicacional
Monitorear los indicadores de gestión a fin de retroalimentar de manera sistemática el desarrollo y mejora continua de la función de innovación y emprendimiento.	Monitorear los Indicadores de Resultados y Contribución en Innovación y Emprendimiento: Fase 1: revisión indicadores vigentes. Fase 2: implementar mecanismos de seguimiento y monitoreo. Fase 3: retroalimentar unidades de acuerdo con los alcances de la política de innovación



SANTO®
TOMÁS

INSTITUTO PROFESIONAL