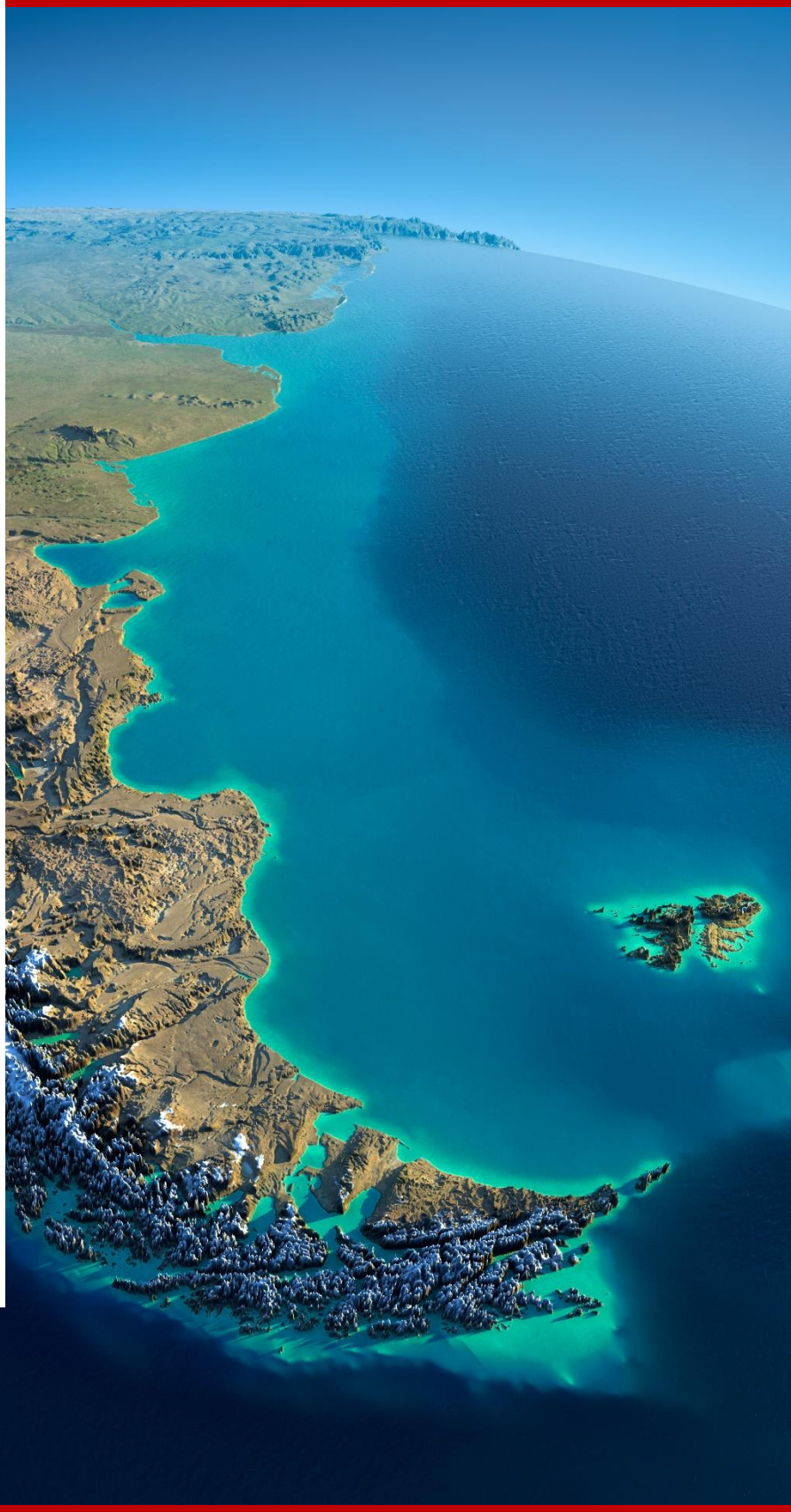
PROYECTO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

2021 – 2024



CFT Magallanes y Antártica Chilena
CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL

Versión ejecutiva enero 2021

INTRODUCCIÓN

El Proyecto de Desarrollo Institucional (PDI) para el período 2021 – 2024 se presenta como el resultado de un proceso de análisis, reflexión y dirección de los distintos estamentos del CFT realizado entre agosto y diciembre del 2020. Para el diseño del presente proyecto se tuvo en cuenta el marco legal vigente para la institución, especialmente el proceso de Supervigilancia del Consejo Nacional de Educación (CNED), junto con otros lineamientos para la Educación Superior Técnico Profesional.

- **Ley 21.091 – Sobre Educación Superior**
- **Ley 20.910 – Crea quince CFT estatales**
- **Estrategia Nacional de Educación Técnico Profesional**
- **Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP)**
- **Criterios de acreditación CNA (en etapa de consulta Oct-2020)**
- **Proceso de supervigilancia CNED - Criterios de evaluación PDI**

El presente documento busca dar visibilidad de los principales componentes del Proyecto de Desarrollo Institucional en un formato ejecutivo para revisión y análisis de los interesados a nivel general. El PDI en su versión completa además contempla aspectos descriptivos de la situación actual de la institución, como su estructura organizacional, modelo formativo, carreras y ahonda en aspectos de contexto y análisis regional.

ANTECEDENTES Y CONTEXTO

Fundación, territorio, producción, empleo y educación

El CFT de Magallanes y la Antártica Chilena inicia sus actividades académicas en marzo de 2020 en la comuna de Porvenir, provincia de Tierra del Fuego, región de Magallanes y la Antártica Chilena. Su ubicación refleja el espíritu de la ley que lo creó como símbolo de brindar una educación de calidad y pertinente con un modelo funcional descentralizado, que propicie el desarrollo de la región en la que se asienta. Asentado en territorio extremo, el CFT es el único que nace con sede en una isla, siendo la Institución de Educación Superior (IES) más austral de Chile.

La región de Magallanes posee características que la hacen extrema no tan solo por su territorio, sino que también por sus características históricas, productivas, demográficas, de empleabilidad[1] y educación[2].

La segunda densidad poblacional más baja del país (1,14 hab./m²)

Pueblos Indígenas

Influencia Chilota

Identidad multicultural

Influencia Inglesa y Croata

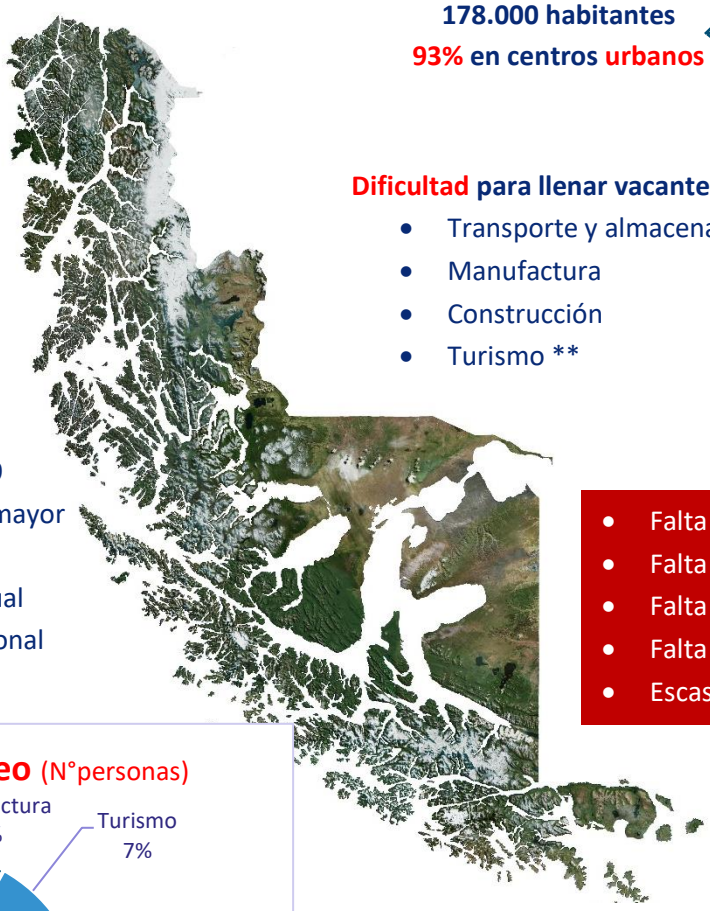
Punta Arenas

178.000 habitantes

Puerto Natales

93% en centros urbanos

Porvenir



Vocación productiva histórica

- Comercio
- Ganadería
- Petróleo y gas

Dificultad para llenar vacantes entre el 50% * y 80% **

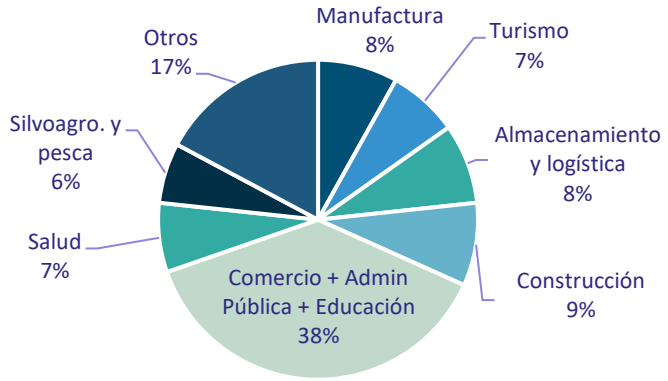
- Transporte y almacenamiento *
- Manufactura
- Construcción
- Turismo **

- Falta de habilidades técnicas
- Falta de certificaciones y licencias
- Falta de habilidades blandas
- Falta de experiencia
- Escasez de postulantes

Región con pleno empleo 2011-2019

- Tasa de ocupación mensual mayor que el promedio nacional
- Tasa de desocupación mensual menor que el promedio nacional

Distribución del empleo (N°personas)



N° matrículas 1er año 2020 IES:

818 en CFT (**39%**)

348 en IP (17%)

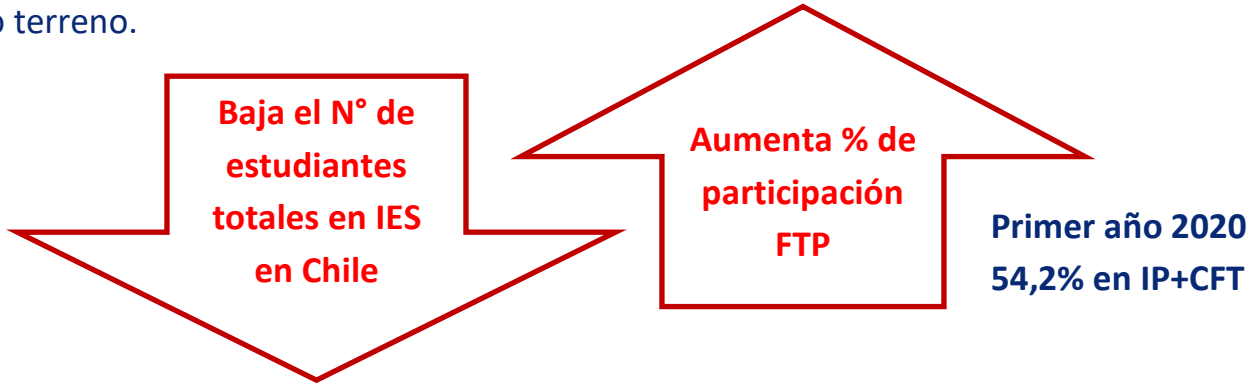
917 en Universidad (44%)

[1] Ver anexo 1

[2] Considerando los datos de matrícula a nivel nacional en primer año para CFT, IP y Universidad, Magallanes es una de las 3 regiones con mayor matrícula en CFT, y considerando que tanto IP como Universidad imparten carreras Técnicas de Nivel Superior (TNS), se infiere que es una de las regiones con mayor proporción de matrículas de 1er año en carreras TNS.

Evolución de la Educación Superior Técnico Profesional

La tendencia de los últimos 5 años muestra que el número de matrículas a nivel nacional totales y de primer año para IES (CFT, IP y Universidades) viene a la baja, sin embargo, la participación del sector Técnico Profesional (IP y CFT) ha aumentado desde un 31% de la Matrícula Total Anual en 2007 a un 40% el 2020. La Formación Técnico Profesional (FTP) ha ganado terreno.



Los datos de Matrícula de Primer Año a la vez muestran una otra realidad: el aumento de la matrícula en el sector FTP ha sido liderado por los IP, incluyendo sus carreras TNS.

Los CFT no han mostrado evolución en la participación de Matrículas de Primer Año desde el año 2007, manteniendo un 18% de participación constante en un universo que decrece[3]

Esta situación es uno de los puntos que han sido asumidos en el desarrollo de la Estrategia Nacional para la Formación Técnico Profesional.

La Estrategia Nacional de Formación Técnico-Profesional busca asegurar que estudiantes y trabajadores cuenten con oportunidades de desarrollar trayectorias de vida que articulen el trabajo y el aprendizaje permanente, acorde a sus expectativas y capacidades, en coherencia con las necesidades de desarrollo del país[4]

[3] Elaboración propia en base a Informe de Matrícula 2020, SIES.
[4] Estrategia Nacional de Formación Técnico-Profesional 2018

Esta estrategia diagnostica un modelo de gobernanza fragmentada y orientada al proceso, en contraposición con la situación deseada de una gobernanza coordinada y orientada a los resultados para todo el sistema de formación TP: Educación Media Técnico-Profesional, Educación Superior Técnico-Profesional, Capacitación y la Certificación de Competencias Laborales.

Algunas recomentaciones de la Estrategia Nacional FTP:

- **Establecimiento del Marco de Cualificaciones**
- **Diferenciar los procesos de acreditación universitaria con el TP**
- **Necesidad de un sistema de orientación vocacional y laboral para el desarrollo de trayectorias formativas y laborales de las personas**

Múltiples desafíos: financiamiento, pandemia, acreditación y futuro

Datos del año 2016 muestran que sólo un 15% de los recursos públicos destinados a Educación Superior fueron asignados al subsector Técnico Profesional Superior a pesar de que representan más del 40% de la Matrícula Total. Esto es propio de un sector que hay que fortalecer y en donde los Centros de Formación Técnica estatales surgen como parte de la respuesta. Son estas IES TP las que tienen el desafío de ganar terreno en un universo de estudiantes que disminuye gradualmente cada año y que, en el contexto actual de pandemia, no parece que cambie de tendencia. En ese contexto el proceso de acreditación al cual estamos mandatados a realizar a lo más en el año 6 desde la puesta en marcha, es un proceso vital para asegurar la calidad y no afectar la posibilidad de financiamiento de los futuros estudiantes.

El contexto actual y la realidad geográfica nos obliga a acelerar la implementación de un modelo de formación TP basado en el aprendizaje práctico en el escenario en que la educación se debe hacer a distancia.

Debemos preparar a los estudiantes para un futuro cada vez más incierto, inserto desde lo local, a lo regional y a lo global, asumiendo los desafíos de incorporarse a tendencias mundiales del sector productivo, como la cuarta revolución industrial, la transformación digital, la economía del conocimiento y la lucha contra el cambio climático, junto con fenómenos políticos y sociales globales que están impactando a todas las personas en su día a día.

Nuestra misión es

"Impulsar oportunidades de desarrollo para los habitantes de la región de Magallanes entregando formación técnica de nivel superior de calidad, integral y permanente, a través de un entorno académico colaborativo, tecnológico e innovador, contribuyendo a los distintos sectores productivos de la región"

Nuestra visión es

"Ser reconocidos en la región de Magallanes como una Institución de Educación Superior referente por su calidad en la formación de técnicos de nivel superior, con un sello innovador y con aportes reales al desarrollo regional y a la movilidad social de sus estudiantes."

Nuestros propósitos

Entregar una formación Técnica de Nivel Superior pertinente y de calidad a estudiantes, trabajadores y trabajadoras de la Región de Magallanes que contribuya al mejoramiento de su empleabilidad.	**Contribuir progresiva y permanente al desarrollo material y social sostenido, sustentable y equitativo de la región, colaborando con el fomento de la competitividad y productividad, la industrialización y agregación de valor.**	**Fomentar trayectorias laborales que les permitan mejorar su inserción laboral, social y regional, con sentido ético y de solidaridad social, respetuosas del medioambiente y de los derechos humanos.**

Nuestros principios y valores

están presentes en las decisiones individuales y colectivas como institución y direccionan el camino especialmente en momentos de incertidumbre.

- **COMPROMETIDOS CON LA CALIDAD** para asegurar de forma permanente procesos y resultados que satisfagan las necesidades de las y los estudiantes, de su entorno y del sector productivo y social.
- **COLABORAR POR EL DESARROLLO DE LA REGIÓN** como eje central del desarrollo interno de la comunidad educativa y de los vínculos de la institución con su medio.
- **RESILIENCIA PARA IMPULSAR LA FORMACIÓN INTEGRAL** que permita reconocer en la situación adversa personal, profesional e institucional oportunidades de desarrollo y de superación que motiven su adaptación al cambio.
- **INNOVACIÓN COMO ENFOQUE EN LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS**. Valor y actitud para trabajar por la calidad y el desarrollo regional.
- **RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL QUE DIRECCIONE EL DESARROLLO** regional y personal. Valor y actitud institucional que fomente una mirada de formación integral.

MODELO FORMATIVO

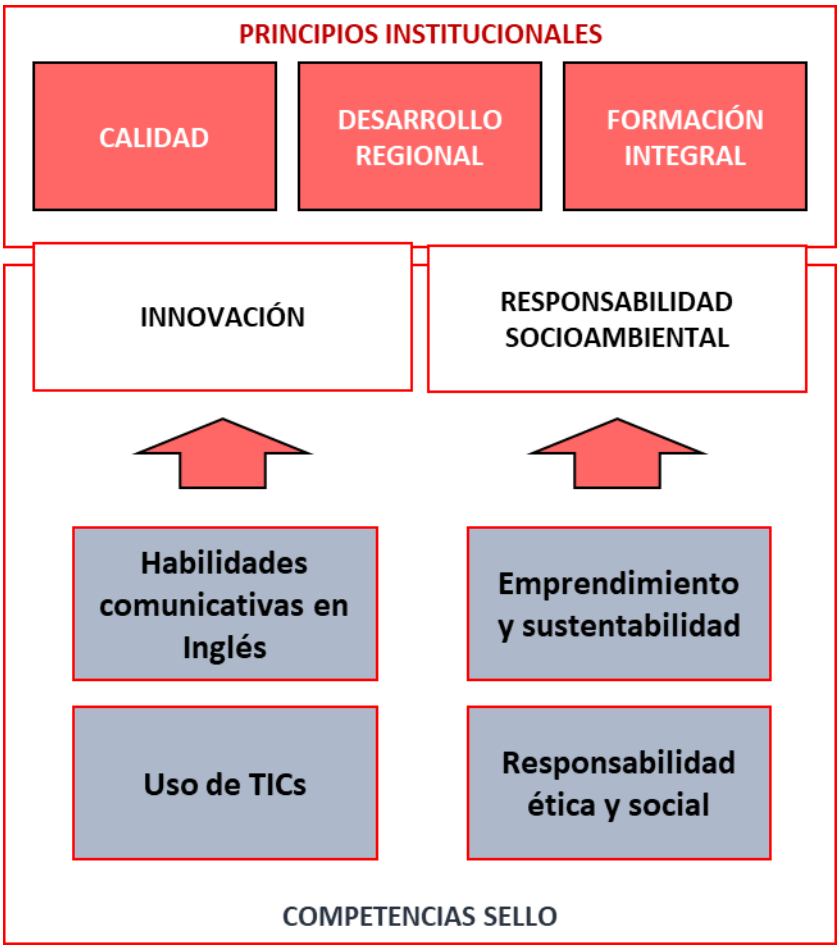
Directrices del modelo

Se ha establecido un modelo educativo centrado en el estudiante como directriz primaria e involucrando las otras directrices entregadas por el proyecto educativo del CFT. Estas directrices se materializan en distintos modelos de gestión a cargo de las diferentes áreas bajo la Dirección Académica y que se pueden revisar en detalle en la propuesta de Modelo Educativo de la Institución.

Para efectos del PDI ejecutivo, hablaremos del modelo educativo en general y de las competencias sellos como reflejo de nuestros principios institucionales.

Competencias sello

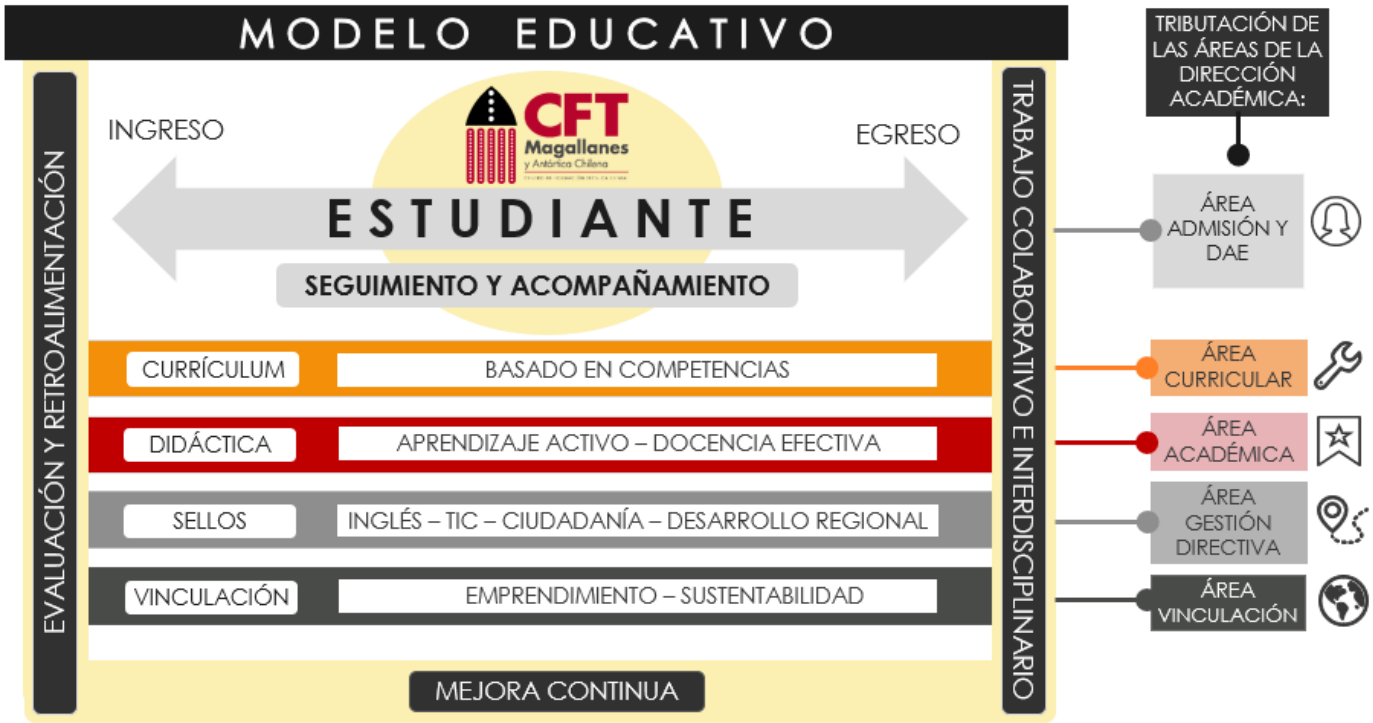
Un modelo educativo basado en competencia implica el establecimiento de competencias sello que nos diferencien como institución. Las competencias sello otorgan identidad a nuestra formación técnico profesional y se han configurado para ser reflejo y motor de los principios y valores institucionales.



Estos sellos no son exclusivos para cada principio ni viceversa, sino que lo que se busca destacar son los énfasis que los relacionan, de manera de **articular las competencias sellos con los principios valóricos que ordenan nuestro quehacer** (anexo 2).

Modelo educativo

La Dirección Académica ha desarrollado un modelo educativo que abarca todos los ámbitos del quehacer del área académica en todos los momentos del proceso de formación del estudiante. Del modelo educativo se desprenden los modelos de acompañamiento estudiantil, didáctica y los planes de acompañamiento docente, diseño curricular, entre otros.



El modelo educativo explicita todos los aspectos que se ven involucrados en la trayectoria formativa del estudiante, desde su ingreso hasta el egreso, la cual se desarrolla a través de una gráfica evolutiva (línea de tiempo) que evidencia y tiene como centro la trayectoria formativa del estudiante. También, es posible distinguir los aspectos claves de la formación: el acompañamiento, lo curricular, la didáctica, los sellos y la vinculación con el medio. Todo ello, es sostenido por dos grandes pilares: la retroalimentación y el trabajo colaborativo continuo. Además, es posible determinar las cinco áreas que componen la Dirección Académica y el aspecto del modelo que lidera cada una.

GESTIÓN INSTITUCIONAL

Análisis Institucional del medio interno y externo

Utilizando un análisis FODA participativo con funcionarios y complementado con consultas a Directorio y Académicos mediante encuestas, y con sesiones de análisis con el Equipo Directivo, se determinaron las principales características del medio interno (Fortalezas y Debilidades) y del medio externo (Oportunidades y Amenazas) de la institución.

Medio Interno

FORTALEZAS

- Alto compromiso del equipo profesional que conforma el CFT, generalizado entre los funcionarios y extendido a gran parte del cuerpo docente.
- Modelo de formación se percibe innovador por tener programas flexibles, carreras cortas, con instancias colaborativas y participativas.
- Institucionalidad de carácter público que beneficia y garantiza oportunidades y financiamiento estatal a los estudiantes.
- Soporte financiero estatal se ejecuta bajo un enfoque de austeridad, con alto nivel de responsabilidad y compromiso con el manejo de recursos.
- Hay disposición por parte de la institución y de sus personas para gestionar, participar y postular en proyectos que permitan levantar otros fondos para su financiamiento.

DEBILIDADES

- Reciente instalación y funcionamiento genera una conformación de equipos iniciales con sobredemanda de labores para el cumplimiento de las funciones y desafíos pertinentes a cada área.
- Inicial organización administrativa está en proceso de maduración para una eficiente articulación de procedimientos entre las distintas unidades de la institución.
- Las políticas y procedimientos existentes a la fecha no abarcan todos los procesos de la institución y continúan en fase de desarrollo.
- Mecanismos de aseguramiento de calidad y medición de las distintas dimensiones y criterios para procesos de acreditación no se han implementado y se encuentran en proceso de gestación.

- El modelo de sustentabilidad tradicional y sus resultados limita el crecimiento y aumento de la complejidad natural de la estructura institucional frente a los desafíos y exigencias a corto plazo.

Medio externo

OPORTUNIDADES

- Oportunidades para la postulación de fondos concursables de proyectos con alto impacto local y enfocados al proceso formativo que apoyen el crecimiento y sustentabilidad institucional.
- Ser la única institución de Educación Superior con sede en Isla Tierra del Fuego.
- Generar vinculación con el medio productivo local y regional.
- Alta demanda de técnicos y profesionales en la región que no abarca la oferta académica actual regional.
- Poner en valor los términos identitarios del territorio, el patrimonio, historia y arqueología de la región, como atractivo para estudiantes, funcionarios y docentes.
- Transformación digital para el desarrollo de las labores de la institución.
- Uso de redes regionales como plataformas que permitan dar visibilidad al CFT y establecer tempranamente convenios marco entre actores productivos y del mundo de la educación.

AMENAZAS

- Baja densidad poblacional tanto local (comuna y provincia) como regional.
- Problemas de conectividad digital y dificultades de conectividad territorial; efectos de clima y zona extrema que impactan el funcionamiento diario.
- Dificultad de acceder a servicios y productos de proveedores locales. Escaza oferta.
- Instituciones de Educación Superior existentes altamente posicionadas y con trayectoria en la región.
- Posible reducción de financiamiento estatal a futuro.
- Escasez de profesionales calificados y especializados en el territorio.
- Efectos provocados por pandemia u otra situación externa que afecte las actividades académicas, administrativas, aspectos socioemocionales, que lleve a la no obtención de los resultados y deserción de estudiantes.

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

EJES ESTRATÉGICOS

A partir de un análisis del Modelo de Gestión propuesto por la Comisión Nacional de Acreditación, sus criterios de acreditación, y en atención al diagnóstico institucional, nuestra misión, propósitos, principios y valores, se definieron cuatro ejes estratégicos para la gestión interna del CFT.

DOCENCIA Y PROCESO DE FORMACIÓN

INNOVACIÓN Y VINCULACIÓN CON EL MEDIO

GESTIÓN ESTRATÉGICA Y RECURSOS INSTITUCIONALES

ASEGURAMIENTO INTERNO DE LA CALIDAD

Estos ejes y sus ámbitos de acción son los que dan ordenamiento al plan estratégico institucional y se sistematizan a través de un cuadro de mando integral expuesto más adelante.

EJE ESTRATÉGICO	PROPÓSITO DEL EJE	ÁMBITOS DEL EJE
DOCENCIA Y PROCESO DE FORMACIÓN	Implementar y consolidar la aplicación de un modelo de formación técnica de calidad basado en competencias y aprendizaje práctico, centrada en el estudiante y en su acompañamiento a través del diseño, implementación, evaluación y actualización de una oferta formativa pertinente que asegure su empleabilidad y el desarrollo de su trayectoria laboral.	1. Modelo educativo y diseño curricular 2. Admisión, Articulación y RAP 3. Progresión y apoyo estudiantil 4. Experiencia y vida estudiantil 5. Gestión y desarrollo del cuerpo docente 6. Empleabilidad y resultados del proceso formativo
GESTIÓN ESTRATÉGICA Y RECURSOS INSTITUCIONALES	Establecer una estructura y un sistema de gobernanza funcional que asegure la sustentabilidad institucional acorde a la etapa de desarrollo de la organización, gestionando adecuadamente todos sus recursos y que responda y se anticipe a los desafíos de crecimiento institucional.	1. Dirección y gestión estratégica 2. Planificación y análisis estratégico 3. Gestión para el desarrollo de personas 4. Gestión de recursos económicos y administración financiera 5. Gestión de recursos para el aprendizaje
ASEGURAMIENTO INTERNO DE LA CALIDAD	Implementar y consolidar un sistema de aseguramiento de la calidad institucional definiendo y ejecutando procesos de mejoramiento continuo y de autorregulación, resguardando a su vez el desarrollo integral y armónico de los procesos institucionales.	1. Análisis institucional y mejora continua 2. Aseguramiento de la calidad de los procesos internos 3. Aseguramiento de la calidad de los procesos formativos 4. Integridad
INNOVACIÓN Y VINCULACIÓN CON EL MEDIO	Implementar y consolidar mecanismos que permitan relacionar a la institución con el entorno relevante, a través de metodologías que privilegien la innovación, que aporten a la solución de problemáticas sociales o productivas según las áreas de interés del CFT, y cuyos procesos y resultados permitan la mejora de la oferta formativa, de los recursos de aprendizaje y de las prácticas docentes.	1. Vinculación permanente con el entorno relevante 2. Gestión de proyectos y programas 3. Financiamiento complementario 4. Análisis y mejora continua para el proceso formativo,

MODELO DE SUSTENTABILIDAD

El modelo de sustentabilidad del CFT Estatal de Magallanes y la Antártica Chilena se concibe como un paso estratégico que permite visualizar el funcionamiento de la organización en función de la necesidad de los beneficiarios de nuestra institución, estudiantes tanto recién egresados de su educación media como trabajadores(as) fuera del sistema educativo formal por cierta cantidad de años; así como también de otros involucrados claves a quienes debemos generar una propuesta de valor. Su confección se basó en el lienzo de modelo de negocios de A. Osterwalder & Y. Pigneur[5] e inspira objetivos estratégicos y proyectos asociados.

SOCIOS CLAVES

- Liceos TP regionales
- UMAG (articulación y tutoría)
- Chilevalora (RAP)
- SENCE
- Municipios
- CFTECH
- Proveedores de servicios digitales
- Gremios
- GORE - División de Fomento Productivo
- Ecosistema de transferencia tecnológica e innovación
- Mineduc (acompañamiento, becas y beneficios; MCTP)
- Red IES TP regional y nacional
- Tercerización de servicios (ej. residencia)
- Potenciales empleadores públicos y privados
- Equipos de selección y reclutamiento de personal (áreas en empresas o consultoras especializadas)

ACTIVIDADES CLAVES

- Articulación y RAP
- Acompañamiento y apoyo estudiantil
- Gestión de talento docente
- Administración financiera eficiente
- Relaciones con sector productivo, comunidad y organismos públicos
- Enseñanza-aprendizaje práctico y vinculado al sector productivo

RECURSOS CLAVES

- Infraestructura física y digital estandarizada y de calidad
- Talento docente
- Capital humano (gestión y administración)
- Finanzas sustentables
- Recursos para el aprendizaje (biblioteca, equipamiento, insumos, otros)

PROPUESTA DE VALOR

- Obtención de título TNS con alta orientación al empleo
- Compatibilizar trabajo y estudio
- Acortar y alivianar carrera con articulación y RAP
- Flexibilidad (salidas intermedias con certificaciones)
- Atla inserción en la actividad laboral y productiva de la región
- Gratuidad, becas y descuentos
- Formación de capital humano con competencias que responden a la industria
- Diseñado para las necesidades de Magallanes

RELACIÓN CON LOS BENEFICIARIOS

- Acompañamiento estudiantil
- Acompañamiento laboral

CANALES

- Presencial (sede y residencia)
- Semipresencial (modalidad de estudio)
- 100% online (cursos)
- Eventos (empleo, estudios, industria, innovación y tecnología)

SEGMENTO DE BENEFICIARIOS

- Estudiantes recién egresados
- Trabajadores con experiencia
- Sector productivo

ESTRUCTURA DE COSTOS

- Gastos de personal (funcionarios y docentes)
- Becas internas
- Eventos, seminarios y similares
- Compra de bienes y servicios (mantenimiento, servicios básicos, licencias softwares, otros)
- Comunicación y MKT
- inversión (infraestructura y equipamiento)
- Extensión

FUENTES DE INGRESO

- Aporte estatal (Mineduc)
- Aportes especiales por Articulación y Desarrollo Regional
- Proyectos (FNDR, FDI, Innovación, Desarrollo Docente, otros)
- Matrícula y arancel presencial (con y sin gratuidad)
- Matrícula y arancel semipresencial
- Matrícula y arancel Formación Continua (diplomados, cursos online, otros)
- Capacitaciones (OTEC-SENCE)
- Cursos y servicios a empresas (nueva línea de negocios)
- MOOCs y cursos 100% online
- Certificados de competencias laborales (Chilevalora)

[5] Business Model Generation, Alexander Osterwalder & Yves Pigneur, VXI edición, 2016.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Se han definido **7 estrategias** generales de las cuales se desprenden los **7 Objetivos Estratégicos** aquí presentados, generando **33 acciones** e hitos a corto y mediano plazo. Esta información se encuentra detallada el documento PDI versión completa, el cuál será la base para el Cuadro de Mando Integral de la Institución.

La confección de un Cuadro de Mando Integral definitivo para la institución será parte de las actividades a realizar al aplicar la estrategia de Implementación de un Sistema de Aseguramiento de la Calidad y Gestión Institucional. Su confección se establece como prioridad durante el año 2021 de manera de contar con los sistemas y mecanismos establecidos para los procesos de evaluación y mejora continua institucional. Este sistema además deberá velar por la definición armónica de los procesos institucionales para establecer *KPIs* y metas en cada uno de ellos.

Se ha considerado que todos los objetivos alcancen el nivel de logro "completado" al 2024. La planificación para lograr ese logro, junto con la definición del plan de trabajo y metas intermedias es responsabilidad del rol asignado según matriz RACI detallada en el documento PDI versión completa.

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA	ÁREA RESPONSABLE
DOCENCIA Y PROCESO DE FORMACIÓN	DESARROLLAR, DIFUNDIR E IMPLEMENTAR UN MODELO FORMATIVO CON MEJORA CONTINUA, INNOVACIÓN Y MCTP	Implementar un modelo educativo, mecanismos de evaluación y mejora continua, con un fuerte carácter innovador y que se apoye en el sentido identitario del territorio como recurso para el aprendizaje. La implementación del modelo debe destacar en provincia de Tierra del Fuego como modelo base para la extensión a la región, siguiendo los contenidos mínimos exigidos por la CNA y dirigido por el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP). En particular el modelo educativo deberá integrar un enfoque de digitalización, tanto en los procesos formativos y sus modalidades para impartir la oferta académica como en las habilidades y competencias a formar en los estudiantes.	Dirección Académica

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA	ÁREA RESPONSABLE
DOCENCIA Y PROCESO DE FORMACIÓN	DISEÑAR E IMPLEMENTAR UN MODELO DE DESARROLLO DOCENTE	Promover la formación y desarrollo docente a través de la implementación de un modelo de formación y un programa de desarrollo docente que favorezca los procesos formativos técnico profesional apoyándose del sentido identitario con el territorio, destacando el impacto docente en el mismo a través del proyecto educativo para promover el compromiso, trabajo y vocación docente.	Dirección Académica
GESTIÓN ESTRATÉGICA Y RECURSOS INSTITUCIONALES	IMPLEMENTAR MODELO DE SUSTENTABILIDAD FINANCIERA CON APOYO DE TECNOLOGÍA	Generar un modelo de diversificación de ingresos y un plan sustentable para el crecimiento institucional, con foco en eficiencia operacional y optimización de procesos mediante la aplicación de tecnología que permita alivianar la carga sobre personas y procesos y que apoyen a la gestión. Se deberá tener foco en una gestión basado en lo digital tanto para los procesos administrativos como también para los de apoyo al estudiante.	Dirección Económica y Administrativa
GESTIÓN ESTRATÉGICA Y RECURSOS INSTITUCIONALES	DEFINIR E IMPLEMENTAR POLÍTICAS Y MODELO DE GOBERNANZA INSTITUCIONAL	Generación de políticas institucionales en todas las áreas transversales de la institución a cargo del Comité de Rectoría, conformado por Director Académico, Director Económico y Administrativo y Fiscal. La elaboración se abordará a través de equipos técnicos de trabajo circunstanciales, formados sólo con el fin de la elaboración de la política que corresponda y disueltos una vez aprobada dicha política.	Rectoría y dirección
GESTIÓN ESTRATÉGICA Y RECURSOS INSTITUCIONALES	DEFINIR E IMPLEMENTAR UN MODELO DE GESTIÓN DE TALENTOS Y COMPROMISO INSTITUCIONAL	Promover un proceso de crecimiento interno organizacional que genere bases que permitan el desarrollo de autonomía a las distintas áreas bajo los propósitos institucionales. Promover el compromiso (*engagement*) un clima laboral positivo realzando el valor de pertenecer a un proyecto de educación superior estatal regional, que favorezca la atracción y retención de talentos en beneficio de la organización y de los procesos formativos.	Dirección Económica y Administrativa

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA	ÁREA RESPONSABLE
ASEGURAMIENTO INTERNO DE LA CALIDAD	DEFINIR E IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y ASEGURAMIENTO INTERNO DE LA CALIDAD Y GESTIÓN INSTITUCIONAL	Creación de una unidad de Gestión Institucional y Aseguramiento interno de la Calidad la cual hará seguimiento del plan de desarrollo institucional y definirá los sistemas de Aseguramiento Interno de la Calidad a ser implementados. Esta unidad, en su rol de Gestión Institucional, estará a cargo del seguimiento del Convenio con la Universidad Tutora de manera de asegurar que exista un acompañamiento y fortalecimiento efectivo que ayude al establecimiento de las políticas y mecanismos necesarios para el funcionamiento de la institución. También apoyará la implementación del ámbito de la Innovación a nivel institucional y el fortalecimiento de la Vinculación con el Medio. Esta unidad deberá considerar la conformación de comités colegiados con rol consultivo al Rector.	Aseguramiento Interno de la Calidad
VINCULACIÓN CON EL MEDIO E INNOVACIÓN	DISEÑAR, FORTALECER E IMPLEMENTAR UN MODELO DE VINCULACIÓN CON EL MEDIO E INNOVACIÓN	Fortalecer y consolidar la Unidad de Vinculación con el Medio (VcM) para que genere la política y planes de acción para las áreas formativas de la institución y la proyección con su entorno. La política estará a cargo del área VcM, en alineamiento con los objetivos estratégicos de la institución, con supervisión de la dirección académica. Se considerará el aprovisionamiento de recursos económicos anuales por presupuesto para actividades de VcM. Se añadirán a sus funciones las actividades relacionadas con las temáticas de innovación como un insumo, tanto metodológico como fin en sí mismo, para la realización de sus actividades de vinculación. Este aspecto será apoyado por el área de Gestión y Calidad Institucional. Además, el fortalecimiento de la unidad se ejecutará por medio de la articulación e incorporación de los lineamientos de VcM+i en los objetivos de las distintas unidades del equipo académico, de manera que cada persona del equipo académico tenga un rol en VcM e Innovación dentro de su marco de descripción de cargo.	Dirección Académica

PROYECTOS INSTITUCIONALES

EJE ESTRATÉGICO	PROYECTO	RECURSOS	AÑO DE TÉRMINO
Vinculación con el Medio e Innovación	Desarrollo de Plan Estratégico Institucional para la incorporación de la Innovación	Adjudicados 2020 por programa CORFO MINEDUC IP-CFT 2030	2021
Gestión Estratégica y Recursos Institucionales	Implementación de Software ERP de gestión administrativa	Ppto. 2020 aprobado	2021
	Implementación de Software de Registro Curricular	Ppto. 2020 aprobado y Ppto. 2021	2021
	Desarrollo de políticas y modelo de gobernanza	Ppto. 2020 aprobado y Ppto. 2021	2021
	Remodelación de Infraestructura	Ppto. 2020 aprobado y Ppto. 2021	2021
Aseguramiento Interno de la Calidad	Creación de Unidad de Gestión Institucional y Aseguramiento Interno de la Calidad	Ppto. 2021	2021
	Implementación de un Sistema de Aseguramiento de la Calidad y puesta en marcha de CMI	Ppto. 2021	2021
Docencia y Proceso de Formación	Articulación con Liceos EMTP	Aporte Mineduc 2021	2022
	Creación de bolsas de empleo	Por proyecto y/o Ppto. 2022	2023
	Creación de Unidad de Desarrollo Docente	Ppto. 2022	2023

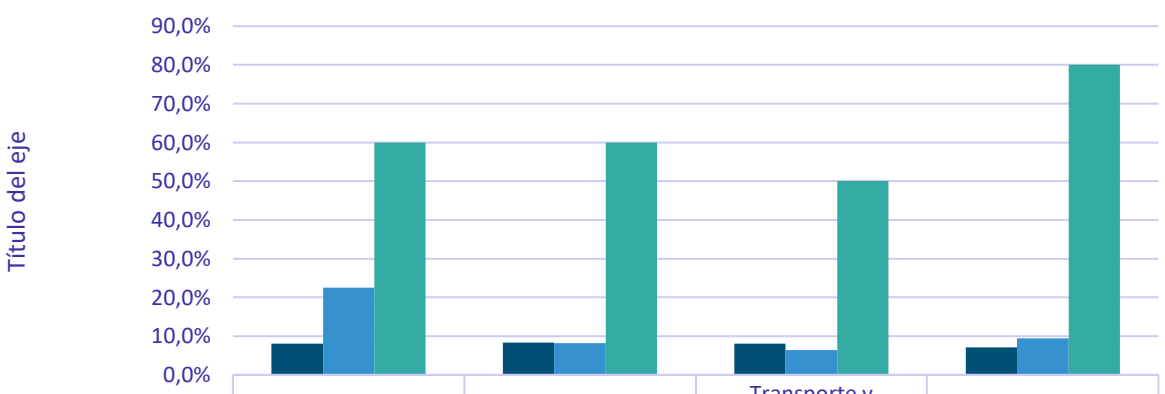
EJE ESTRATÉGICO	PROYECTO	RECURSOS	AÑO DE TÉRMINO
Gestión Estratégica y Recursos Institucionales Gestión	Creación de Unidad de Desarrollo de Personas (RRHH)	Ppto. 2022	2023
	Proyecto de edificio Institucional	Ppto. 2021 al 2023	2023
	Proyecto de implementación de planta definitiva	Ppto. 2021 al 2024	2024
	Proyecto de sustentabilidad: Apertura de dos programas presenciales nuevos antes del 2024	Ppto. 2022 al 2024	2024
	Proyecto de sustentabilidad: Apertura de un programa semipresencial por año hasta el 2024	Ppto. 2022 al 2024	2024
	Proyecto de sustentabilidad: Fomentar modalidad online y diversificar los canales de entrega de contenidos (lanzar al menos 2 MOOC, 1 diplomado y 4 cursos online)	Por proyecto y/o por ppto.	2024
	Proyecto de sustentabilidad: Desarrollar oferta con foco a trabajadores (implementar RAP, dictar un curso SENCE anual y reconocer certificaciones)	Por proyecto y/o por ppto.	2024
	Proyecto de sustentabilidad: Desarrollo de línea de negocio para empresas e instituciones (programas especiales, asesorías, desarrollo de proveedores u otras opciones)	Por proyecto y/o por ppto.	2024
	Proyecto de sustentabilidad: Implementar cartera de proyectos de optimización de costos (automatización, sinergia de módulos, MKT por proyectos, maquila de capacidad instalada, compras masivas con CFTECH, entre otras opciones)	Pptos. anuales	2024

ANEXOS

Anexo 1 - Empleo y sectores productivos[6]

La región se ha caracterizado por tener muy buenos índices de empleo permanentemente, mostrando tasas de ocupación mensual mayores al promedio nacional y desocupación mensual menores al promedio nacional. Desde el 2011 se destaca incluso por tener períodos de hasta un año con tasa de desocupación mensual iguales a 0%. En la práctica, ha sido una región marcada por el pleno empleo hasta fin del 2019.

Los sectores de "Comercio", "Administración Pública" y "Enseñanza", emplean al 38% de la fuerza laboral de la región seguido por la "Construcción" (8,4%), "Industrias manufactureras", "Transporte y almacenamiento" (ambos con 8,1%), "Turismo" (7,1%), "Salud y asistencia Social" (7%) y Silvoagropecuario y pesca (6,1%).



	Manufactura	Construcción	Transporte y almacenamiento	Turismo
% de empleo	8,1%	8,4%	8,1%	7,1%
% aporte PIB	22,5%	8,2%	6,4%	9,5%
% vacantes difíciles	60%	60%	50%	80%

[6] Primera encuesta nacional de demanda laboral ENADEL 2019, Observatorio Laboral de Magallanes

Se detecta una brecha manifestada por la dificultad de llenar vacantes en los sectores de "Turismo", "Manufactura", "Construcción", y "Transporte y Almacenamiento"[7].

Principales razones de dificultad para llenar vacantes:

- **Falta de habilidades técnicas**
- **Falta de certificaciones y licencias**
- **Falta de habilidades blandas**
- **Falta de experiencia**
- **Escasez de postulantes**

Estas brechas dan cuenta de los espacios de para los cuales el CFT puede brindar una oferta de valor, la cual se puede potenciar de la mano de los lineamientos de la Estrategia de Desarrollo Regional, actualmente en desarrollo.

Anexo 2 – Articulación de competencias sello y principios institucionales

Descripción de competencias sellos:

- **Uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC):** Utilizar las TICs en los diferentes contextos personales y socio-laborales para enfrentar de forma óptima a las necesidades tecnológicas y virtuales en su desempeño**.**
- **Habilidades comunicativas del idioma inglés:** Demostrar habilidades de nivel básico y/o intermedio en instancias comunicativas socio-laborales para responder de forma eficaz a los requerimientos presentados en sus labores.
- **Responsabilidad ética y social (ciudadanía):** Evidenciar la responsabilidad ética y social en los ámbitos de acción personal, social y laboral con el objeto de aportar a un correcto desempeño cívico sujeto a la normativa vigente.

[7] Elaboración propia a partir de datos de la Primera encuesta nacional de demanda laboral ENADEL 2019, Observatorio Laboral de Magallanes, manifestadas por estos sectores como una de las 3 brechas principales

- **Gestión de emprendimientos y sustentabilidad:** Gestionar proyectos y programas asociados al emprendimiento y la sustentabilidad en aspectos enfocados al desarrollo económico y social, a nivel local y regional con la finalidad de contribuir al desarrollo personal y técnico-profesional.

Articulación con los principios institucionales:

PRINCIPIO 1: CALIDAD

- Competencias en el uso de TICs y el idioma inglés como característica de un proceso de formación de calidad y pertinente, que acelere su entrada al mundo laboral y que se refleje en procesos formativos y de innovación en donde el estudiante participe.

PRINCIPIO 2: DESARROLLO REGIONAL

- Competencias para su desempeño cívico, ciudadanía, como reflejo de un sentido de colaboración activa con su entorno, social y ambiental, entendiendo la responsabilidad ética y social del propio estudiante para con el desarrollo de su territorio.

PRINCIPIO 3: FORMACIÓN INTEGRAL

- Competencias en gestión de proyectos y emprendimientos como camino para la autosuperación y el desarrollo de aptitudes adaptativas del estudiante con su entorno y los desafíos que enfrentará en su vida. Queremos formar estudiantes comprometidos consigo mismo, con mayor autovaloración, que les de la confianza de asumir desafíos en su vida, que fomente su superación y que sea la base de una formación valórica e integral de por vida.

CFT Magallanes y Antártica Chilena
CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ESTATAL

www.cftdemagallanes.cl