



Proyecto de Desarrollo Institucional 2026 - 2030


Autor: Enrique Urra Coloma
Asesor de Calidad y Desarrollo Institucional

Aprobador: Valeria Gallardo Abello
Rectora

Versión: 01 (19-05-2026)


Tipo documento: Otro (DOC)

Código documento: REC-01-DOC-2026-v01

	DOCUMENTO	CÓDIGO
	Proyecto de Desarrollo Institucional 2026 – 2030	REC-01-DOC-2026-v01

Índice

1	Palabras de la Rectora	3
2	Antecedentes	5
3	Cierre del PDI 2021 – 2025	8
4	Metodología de desarrollo	10
5	Diseño estratégico	13
5.1	Misión.....	13
5.2	Visión	13
5.3	Valores institucionales.....	13
5.4	Objetivos estratégicos	14
5.5	Cuadro de mando estratégico	15
6	Implementación del PDI	19
6.1	Operacionalización.....	19
6.2	Monitoreo	19
6.3	Actualización.....	20
7	Control documental	21
7.1	Modificaciones	21
7.2	Aprobación	21

	DOCUMENTO	CÓDIGO
	Proyecto de Desarrollo Institucional 2026 – 2030	REC-01-DOC-2026-v01

1 Palabras de la Rectora


Liderar un CFT en Magallanes implica enfrentar brechas estructurales que no tienen soluciones estándar. Aquí no se gestiona una oferta académica existente: se construye dinámicamente, tomando en cuenta las necesidades de un territorio disperso, aislado y en transformación productiva. Partimos en 2020 con 28 estudiantes, dos carreras y una sede en Porvenir, sin historia acumulada, sin procedimientos propios y en plena pandemia. Lo que tuvimos desde el primer día fue claridad sobre el propósito: entregar formación técnica de calidad en Magallanes es una responsabilidad pública, especialmente cuando hablamos de una oferta formativa anclada en una zona con altos niveles de rezago como la provincia de Tierra del Fuego, donde el acceso a educación superior siempre fue una promesa lejana. La ley nos creó, pero el territorio nos dio sentido.

En cinco años pasamos de 2 a 11 programas activos y cerramos el 2025 superando los 100 titulados de técnico de nivel superior, muchos de ellos con años fuera del sistema educativo antes de ingresar al CFT. Nos convertimos en el primer Centro de Evaluación de Competencias Laborales de Magallanes en el marco de Chilevalora, lo que beneficiará certificando a trabajadores con experiencia que no han tenido acceso al reconocimiento formal de lo que saben hacer. Avanzamos en articulación con liceos técnicos profesionales de la región, abriendo trayectorias formativas continuas para jóvenes que egresan de la educación media y quieren seguir estudiando sin tener que salir de su provincia. Incorporamos modalidades semipresenciales que permiten a personas que trabajan acceder a formación sin abandonar sus empleos. Son logros colectivos, de un equipo que trabajó con compromiso en condiciones que no siempre fueron fáciles.


También hay que decir lo que quedó pendiente. Casi la mitad de los hitos del PDI llegaron al 2025 sin completarse. La sostenibilidad financiera no se abordó con la profundidad que requería, y nuestro punto de equilibrio exige una matrícula cuatro veces mayor a la actual. La política de desarrollo de personas quedó postergada mientras la rotación de personal se mantuvo alta. El sistema de calidad existe, pero aún no opera con la solidez que exige la acreditación. El CNED nos lo señaló en cada visita con rigor y fundamento, y lo recibimos así.

Este PDI 2026–2030 recoge esa experiencia. Los desafíos del nuevo ciclo son concretos: crecer a Puerto Natales y Punta Arenas garantizando equivalencia de calidad entre sedes; aumentar la titulación y acompañar las trayectorias laborales de nuestros egresados; consolidar la articulación con la educación media técnico-profesional como un camino real, con convenios activos y reconocimiento de aprendizajes previos; instalar la educación continua y la certificación de competencias laborales como funciones permanentes del CFT en el territorio; resolver la sostenibilidad financiera como condición operativa del presente, no como tarea futura; cuidar y desarrollar a las personas que hacen posible esta institución; y construir, año a año, las condiciones para la acreditación institucional ante la CNA en 2030. Este instrumento tiene indicadores, metas y responsables definidos. Lo que viene es más exigente. También lo enfrentamos con más experiencia y con mayor claridad sobre lo que importa.

Documento No Controlado, su reproducción y/o distribución es permitida previa revisión de su vigencia en el listado maestro de documentos.	Versión: 01
	Página 3 de 21

	DOCUMENTO	CÓDIGO
	Proyecto de Desarrollo Institucional 2026 – 2030	REC-01-DOC-2026-v01

Este PDI es de todas y todos: de los estudiantes que confían en que aquí van a encontrar una oportunidad real, de los docentes y funcionarios que sostienen esa promesa cada día, y de la región que nos dio razón de existir. Cumplir la misión no es responsabilidad de la Rectoría sola: es el resultado de una comunidad que trabaja con el mismo propósito. Ese es el compromiso que renovamos con este nuevo ciclo.

	DOCUMENTO	CÓDIGO
	Proyecto de Desarrollo Institucional 2026 – 2030	REC-01-DOC-2026-v01

2 Antecedentes

Contexto regional y territorial: La identidad del extremo austral

La Región de Magallanes y de la Antártica Chilena constituye un **territorio de singularidad excepcional**, no solo por su geografía extrema de 1.382.291 km² que integra zonas continentales, insulares y antárticas, sino por su condición de aislamiento estructural. Con una población de 166.537 personas (Censo 2024), la región presenta la densidad demográfica más baja del país, con apenas 1,3 habitantes por km², lo que impone barreras críticas para la conectividad y el acceso equitativo a servicios básicos y educación superior. Esta dispersión se combina con un desbalance poblacional donde Punta Arenas concentra el 79,02% de los habitantes, dejando a las provincias de Tierra del Fuego y Última Esperanza en una situación de vulnerabilidad territorial que el CFT Estatal debe mitigar.

Socioeconómicamente, Magallanes vive una transición desde una matriz tradicional ganadera hacia un auge en los sectores de manufactura, pesca industrial y producción química. Actualmente, la región se posiciona como un polo estratégico para la transición energética global mediante el desarrollo del hidrógeno verde, la consolidación de la plataforma logística antártica y un turismo de intereses especiales de clase mundial. Este escenario exige un capital humano técnico con pertinencia multicultural, considerando que el 23,4% de la población regional se autoidentifica con pueblos indígenas, principalmente de las etnias Mapuche, Kawésqar y Yagán.

Marco normativo y fundación institucional


El CFT Estatal de Magallanes nace bajo el amparo de la Ley N°20.910, que mandata la **creación de quince centros de formación técnica estatales** en Chile con el objetivo de **descentralizar la oferta formativa y vincularla con las estrategias de desarrollo regional**. Su institucionalidad se rige por el DFL N°17, que establece sus estatutos, y la Ley N°21.091 de Educación Superior, que integra a la institución en el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad (SNAC).

La gobernanza de la institución recae en un Directorio multisectorial —compuesto por representantes del mundo académico (UMAG), productivo, de los trabajadores y del Estado (SENCE, CORFO, MINEDUC)— y una Rectoría asistida por direcciones académicas, económicas y de calidad. Desde su origen, la institución ha contado con la tutoría de la Universidad de Magallanes (UMAG) para asegurar la solidez de sus procesos académicos y administrativos hasta su primera acreditación.

PDI 2021 – 2025: Diseño, implementación y desarrollo

El primer ciclo estratégico institucional se materializó en el PDI 2021–2024, cuyo diseño se gestó entre agosto y diciembre de 2020. Este proceso fue paradigmático por el uso de metodologías ágiles y herramientas digitales colaborativas, necesarias para superar las restricciones de movilidad impuestas por la pandemia de COVID-19. El diseño original se estructuró sobre cuatro ejes fundamentales: Docencia y Proceso de Formación, Vinculación con el Medio e Innovación, Gestión Estratégica y Recursos

Documento No Controlado, su reproducción y/o distribución es permitida previa revisión de su vigencia en el listado maestro de documentos.	Versión: 01
	Página 5 de 21

	DOCUMENTO	CÓDIGO
	Proyecto de Desarrollo Institucional 2026 – 2030	REC-01-DOC-2026-v01

Institucionales, y Aseguramiento Interno de la Calidad. Se utilizó una matriz axiomática de valores para definir la misión y visión, integrando la participación de funcionarios, directivos y académicos de la universidad tutora.


La **etapa de implementación del PDI** comenzó con el hito histórico del inicio de actividades académicas en la Sede Porvenir en marzo de 2020, bajo un contexto de crisis sanitaria global. El CFT inició con solo dos carreras: TNS en Turismo y TNS en Administración de Sistemas Logísticos, con una matrícula inicial de 28 estudiantes, la mayoría de los cuales (86%) compatibilizaba trabajo y estudios. Durante esta fase, la institución instaló un Modelo Educativo basado en competencias con cuatro sellos formativos: inglés, TIC, ética y sustentabilidad.

A medida que el PDI avanzaba, el CFT demostró una notable capacidad de resiliencia y crecimiento, logrando expandir su oferta de forma acelerada. Hacia 2022, se habilitó la primera etapa de remodelación de la sede Porvenir, dotando a los estudiantes de talleres y laboratorios de ciencias básicas diseñados bajo estándares OCDE. La implementación también incluyó la formalización del organigrama definitivo visado por la Contraloría General de la República y la puesta en marcha de los Planes Operativos Anuales (POA) como mecanismo para ejecutar la estrategia.

En la fase intermedia del PDI, la institución consolidó su presencia en Tierra del Fuego y comenzó a proyectar su crecimiento hacia otras provincias. Un hito relevante fue la diversificación de la oferta académica, que pasó de 2 programas iniciales a 11 programas activos en 2025, incorporando modalidades semipresenciales para mitigar las brechas de traslado regional. El desarrollo institucional permitió titular a los primeros 71 técnicos de nivel superior entre 2022 y 2024, validando el impacto del CFT en la trayectoria de vida de sus estudiantes, el 57,1% de los cuales llevaba más de cinco años fuera del sistema educativo formal.

Hacia el cierre del año 2024, el análisis de cumplimiento de metas reveló una maduración institucional significativa pero desigual. Mientras que los ejes de Vinculación con el Medio (85% de avance) y Docencia (71% de avance) mostraban progresos terminales, los ejes de Gestión y Calidad (60%) presentaban una mayor proporción de hitos en etapa inicial o en proceso de formalización. Ante este escenario, el Directorio institucional tomó la decisión estratégica de **aprobar una extensión y actualización del PDI para el año 2025**. Esta prórroga no fue una mera postergación administrativa, sino una medida *para regularizar el proceso de extensión* y evitar que la institución operara sin un marco estratégico vigente durante el año de transición. Los objetivos centrales de esta extensión fueron:

- **Cierre de brechas críticas:** El Directorio mandató priorizar hitos en proceso terminal (>90%) y avanzado (>50%) para asegurar su cumplimiento total antes de iniciar el nuevo ciclo quinquenal.
- **Operacionalización mediante POAs:** Se instalaron los Planes Operativos Anuales (POA) como la herramienta técnica para bajar la estrategia del PDI a metas semestrales verificables, permitiendo un seguimiento más riguroso y basado en evidencias.

	DOCUMENTO	CÓDIGO
	Proyecto de Desarrollo Institucional 2026 – 2030	REC-01-DOC-2026-v01

- **Alineación con los criterios y estándares CNA:** La extensión permitió ajustar la planificación interna a los nuevos criterios y estándares del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad (SNAC), preparando el terreno para el proceso de acreditación institucional proyectado para 2030.
- **Sistematización de la expansión territorial:** La extensión a 2025 integró formalmente los aprendizajes de la Sede Porvenir para proyectarlos en las nuevas propuestas de Sede de Avanzada Puerto Natales y Sede Punta Arenas, buscando que el crecimiento territorial no precarizara la calidad académica.

Proceso de supervigilancia CNED y aseguramiento de la calidad


El **proceso de supervigilancia al cual está sometido el CFT Estatal de Magallanes** es un mandato de la Ley N°20.910, ejercido por el Consejo Nacional de Educación (CNED) con el objetivo de monitorear el avance y la implementación del Proyecto de Desarrollo Institucional (PDI). Esta labor consiste en una supervisión integral que evalúa variables críticas como la dotación docente, los procesos didácticos, la infraestructura y la solidez financiera de la institución. Para el CFT, este acompañamiento ha sido el eje motor de su maduración institucional, permitiendo transitar desde una etapa de instalación inicial hacia una fase de formalización de sus capacidades operativas bajo los estándares de calidad exigidos para la educación superior técnico-profesional.

Desde el ingreso del primer PDI en diciembre de 2020, la institución ha mantenido un diálogo técnico constante con el CNED, participando en cinco sesiones ante el pleno del Consejo y recibiendo cuatro visitas integrales de acompañamiento. Los hitos cronológicos más relevantes incluyen:

- **Primera visita (mayo 2022):** Centrada en observar la puesta en marcha de la sede Porvenir y los procesos iniciales de docencia.
- **Segunda y tercera visita (2023-2024):** Enfocadas en el seguimiento de las recomendaciones previas y la formalización de la Unidad de Calidad y Desarrollo Institucional (CADI).
- **Cuarta visita (julio 2025):** Representó un hito crítico al evaluar a la institución en un contexto de expansión territorial hacia Puerto Natales y Punta Arenas. Esta visita analizó la consistencia entre los logros declarados y la evidencia disponible, orientando el cierre del ciclo estratégico anterior y la preparación para la acreditación obligatoria ante la CNA.

La supervigilancia ha impulsado la creación de una cultura de calidad y autorregulación. Entre los avances más significativos derivados de este proceso destacan la formalización del mapa de procesos institucionales, el despliegue del *Sistema de Calidad y Desarrollo Institucional (SCADI)* para la planificación y la implementación del Proyecto CEM 24102, destinado específicamente a fortalecer el aseguramiento de la calidad con foco en la gestión académica. La institución ha pasado de tener lineamientos fragmentados a contar con una institucionalidad que lidera la autoevaluación, el monitoreo de indicadores de progresión y la mejora continua, asegurando que el quehacer del CFT se articule progresivamente con los criterios y estándares nacionales.

Documento No Controlado, su reproducción y/o distribución es permitida previa revisión de su vigencia en el listado maestro de documentos.	Versión: 01
	Página 7 de 21

	DOCUMENTO	CÓDIGO
	Proyecto de Desarrollo Institucional 2026 – 2030	REC-01-DOC-2026-v01

3 Cierre del PDI 2021 – 2025

El análisis de cierre del Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2021 – 2025 revela una institución que ha transitado exitosamente desde su fase de *instalación* básica hacia una *operación educativa compleja*, aunque con un cumplimiento dispar entre sus dimensiones estratégicas. Originalmente diseñado para el periodo 2021-2024, el plan fue extendido por el Directorio hasta diciembre de 2025 para regularizar procesos operativos y cerrar brechas críticas antes del inicio del ciclo de acreditación.

Balance cuantitativo de cumplimiento

Al cierre del ciclo, el avance institucional presenta una distribución desigual de sus 33 hitos originales:

- **Logrados:** 9,0%.
- **En proceso terminal (>90%):** 12,1%.
- **En proceso avanzado (>50%):** 18,1%.
- **En proceso inicial (<50%):** 48,4% (constituyendo la mayor parte de la carga pendiente).
- **No iniciados:** 12,1%.

Por ejes estratégicos, los niveles de progreso acumulado al 2025 son los siguientes: Gestión Estratégica (88%), Vinculación con el Medio (85%), Docencia y Formación (71%) y Aseguramiento de la Calidad (60%).

Logros y avances por eje estratégico

- **Docencia y proceso de formación:** Se consolidó una oferta de 11 programas activos, logrando la titulación de 71 técnicos de nivel superior entre 2022 y 2024, lo que representa el 39,4% de la matrícula inicial de las primeras cohortes. Se destacan como hitos logrados la estandarización de procesos de articulación y RAP, y el establecimiento de un registro sistemático para el seguimiento de titulados.
- **Vinculación con el Medio e Innovación (VcM+i):** Es el eje con mayor visibilidad territorial, ejecutando múltiples proyectos con fondos externos (FNDR, HpV, Sence, entre otros) de impacto transversal en los territorios de la región.
- **Gestión Estratégica y Recursos:** Se formalizó la estructura organizacional visada por Contraloría y se implementaron sistemas clave como el ERP de gestión administrativa y el software de registro curricular.
- **Aseguramiento Interno de la Calidad:** Los mayores avances incluyen la creación de la Unidad de Calidad y Desarrollo Institucional (CADI) y la formalización del Sistema de Calidad y Desarrollo Institucional (SCADI).

Desafíos Pendientes y Brechas Críticas


A pesar de los avances, el análisis de cierre y la supervigilancia del CNED identifican nudos críticos que la institución no logró resolver en este primer quinquenio:

Documento No Controlado, su reproducción y/o distribución es permitida previa revisión de su vigencia en el listado maestro de documentos.	Versión: 01
	Página 8 de 21

	DOCUMENTO	CÓDIGO
	Proyecto de Desarrollo Institucional 2026 – 2030	REC-01-DOC-2026-v01

- **Sustentabilidad financiera:** Se determinó que el punto de equilibrio para la operación institucional requiere una matrícula de 669 estudiantes, cifra lejana a la realidad actual de la Sede Porvenir, lo que obliga a una diversificación urgente de ingresos. Los hitos asociados a la proyección de costos y pilotaje financiero de largo plazo fueron declarados como no iniciados.
- **Gestión de datos y evidencia:** Persiste una debilidad estructural en el uso de indicadores cuantitativos robustos para la toma de decisiones. El CNED subraya que la institución debe transitar desde una lógica declarativa hacia una basada en datos centralizados y tableros de gestión integrados.
- **Gestión de personas:** Se identifica una brecha crítica entre la expansión territorial y la capacidad interna de soporte, manifestada en sobrecarga laboral y alta rotación. Quedó pendiente la implementación de una Política de Desarrollo de Personas y un sistema sistemático de evaluación de desempeño.
- **Formalización de la innovación:** Aunque se declara transversal, la innovación carece de una estrategia y política independiente de VcM, lo que limita la transferencia tecnológica y el impacto productivo regional.
- **Equivalencia entre sedes:** Ante la apertura de las sedes de Puerto Natales y Punta Arenas, la institución enfrenta el desafío de garantizar que la calidad académica y los servicios de apoyo sean equivalentes y no se precaricen por la distancia geográfica.

En conclusión, el CFT cierra este periodo habiendo superado la etapa de *supervivencia e instalación*, pero con el desafío de profesionalizar su gestión y robustecer su gobernanza para enfrentar la acreditación obligatoria con procesos verificables y financieramente sostenibles.

	DOCUMENTO	CÓDIGO
	Proyecto de Desarrollo Institucional 2026 – 2030	REC-01-DOC-2026-v01

4 Metodología de desarrollo

La **formulación del Proyecto de Desarrollo Institucional (PDI) 2026-2030** no fue concebida como un ejercicio meramente administrativo, sino como un proceso sistémico de consolidación técnica. El proceso se desarrolló entre noviembre de 2025 y enero de 2026, bajo una lógica de diseño iterativo que buscó transitar desde la etapa de "instalación" vivida en el quinquenio anterior hacia una de "madurez institucional verificable".

Fase I: Levantamiento, diagnóstico y análisis de información (noviembre 2025)

Esta etapa inicial tuvo como propósito generar una base de evidencia sólida para la toma de decisiones estratégicas. Para ello, se aplicó una metodología de triangulación de información que integró fuentes secundarias y primarias:


- **Sistematización de insumos existentes:** Se realizó una revisión exhaustiva del Informe Final de Retroalimentación del CNED 2025, extrayendo las oportunidades de mejora críticas para el nuevo ciclo. Asimismo, se integraron los resultados de focus groups realizados con la comunidad educativa en junio y julio de 2025, y los ejercicios de "viaje del estudiante" desarrollados por los funcionarios.
- **Análisis de cierre del PDI 2021-2025:** La Unidad de Calidad y Desarrollo Institucional (CADI) ejecutó un análisis cualitativo y cuantitativo sobre el avance de los 33 hitos originales, identificando que, si bien áreas como Vinculación con el Medio alcanzaron un 85% de cumplimiento, era imperativo reformular los ejes de Gestión y Calidad que presentaban brechas de formalización.
- **Encuesta nuevo PDI:** Se diseñó y aplicó un instrumento de consulta masiva a estamentos de la comunidad educativa (estudiantes, funcionarios y docentes) y actores externos relevantes. Esta encuesta capturó percepciones sobre la vigencia de la misión/visión y los desafíos territoriales de conectividad y aislamiento.

Fase II: Diseño estratégico y definiciones del directorio (diciembre 2025)

Con los informes de contexto como insumo, se procedió a la etapa de diseño de las declaraciones estratégicas:

- **Taller FOAR (Fortalezas, Oportunidades, Aspiraciones y Resultados):** Realizado el 9 de enero de 2026 con el equipo directivo. A diferencia del FODA tradicional, la metodología FOAR permitió centrar la discusión en las aspiraciones de largo plazo y en los resultados que el equipo considera "irrenunciables", tales como la excelencia académica, la sostenibilidad financiera tecnológica y la acreditación institucional para 2030.
- **Definición de objetivos y cuadro de mando:** Se establecieron no más de cinco objetivos estratégicos de alto nivel, cada uno asociado a indicadores de impacto alineados con los criterios de la CNA. Esta etapa buscó asegurar que cada meta declarada contara con una métrica de cumplimiento verificable.

Documento No Controlado, su reproducción y/o distribución es permitida previa revisión de su vigencia en el listado maestro de documentos.	Versión: 01
	Página 10 de 21

	DOCUMENTO	CÓDIGO
	Proyecto de Desarrollo Institucional 2026 – 2030	REC-01-DOC-2026-v01

- **Validación por el Directorio:** El proceso concluyó con la presentación de la metodología y el diseño estratégico al Directorio institucional, donde se establecieron los mecanismos de delegación para la posterior bajada técnica.

Consultoría de Análisis de Contexto Interno y Externo


La **consultoría para la elaboración de los análisis de contexto** constituyó un pilar técnico fundamental en el diseño del PDI 2026-2030, financiada mediante el Proyecto CEM 24102. Esta asesoría externa tuvo la misión de sistematizar la información de la comunidad educativa y contrastarla con el entorno regional y nacional, con el fin de fundamentar la transición de la institución hacia su etapa de madurez.

El informe de contexto interno concluyó que el CFT de Magallanes se encuentra en un punto de inflexión histórico, abandonando la lógica de "*instalación y supervivencia*" para entrar en una fase de consolidación institucional verificable. Las principales conclusiones se agrupan en cuatro dimensiones críticas:

- **Identidad y compromiso institucional:** Existe una comunidad interna con una alta adhesión al propósito público del CFT, donde predominan motivaciones vocacionales ligadas al desarrollo de Magallanes. La consultoría identificó que el equipo humano es la mayor fortaleza de la institución, destacando una cultura colaborativa capaz de mantener la operatividad incluso ante contingencias y condiciones de aislamiento.
- **Tensión entre crecimiento y capacidad de gestión:** La conclusión más crítica señala una brecha entre la rápida expansión territorial (Porvenir, Natales y Punta Arenas) y la capacidad interna de soporte. Esta tensión se manifiesta en una sobrecarga de labores, alta rotación de personal y una falta de procesos formalizados, factores que podrían poner en riesgo la sostenibilidad del proyecto si no se fortalecen aceleradamente las capacidades de gobernanza.
- **Gestión basada en evidencia y datos:** Se detectó que, si bien existe una arquitectura organizacional consistente, la institución aún funciona bajo una lógica declarativa y no operada con métricas robustas. El análisis concluyó que es imperativo transitar hacia una toma de decisiones basada en datos centralizados (tableros de gestión), superando la fragmentación de la información que el informe final del CNED 2025 también subrayó como debilidad.
- **Coherencia del modelo educativo:** La consultoría validó que la estructura institucional traduce fielmente los principios del Modelo Educativo (centralidad en el estudiante, pertinencia sociolaboral y equidad territorial). Sin embargo, advirtió que para que este modelo sea sostenible ante la expansión, se debe garantizar la equivalencia de la calidad académica entre sedes, evitando que el crecimiento precarice los servicios de apoyo estudiantil.

El análisis externo caracterizó a la institución dentro de un mercado educativo dinámico, arrojando las siguientes conclusiones:


Documento No Controlado, su reproducción y/o distribución es permitida previa revisión de su vigencia en el listado maestro de documentos.	Versión: 01
	Página 11 de 21

	DOCUMENTO	CÓDIGO
	Proyecto de Desarrollo Institucional 2026 – 2030	REC-01-DOC-2026-v01

- **Segmento de alta demanda:** Mientras la matrícula nacional de educación superior crece moderadamente, la red de CFT Estatales aumentó su matrícula en un 31,4% en el último año, lo que posiciona al CFT de Magallanes en un segmento de alto interés público.
- **Alineación con la matriz productiva:** La consultoría identificó que la oferta académica debe ser el motor para polos estratégicos de la región, como el hidrógeno verde, la logística antártica y el turismo de intereses especiales.
- **Brecha de competencias actitudinales:** Se detectó una demanda insatisfecha en las empresas regionales por técnicos que no solo posean habilidades técnicas, sino también competencias actitudinales y socioemocionales, lo que sugiere un ajuste necesario en los perfiles de egreso.

A partir de estos hallazgos, la asesoría propuso seis **orientaciones irrenunciables** para el nuevo PDI:

- **Gobernanza por procesos:** Formalizar roles y flujos de decisión para dar trazabilidad a la gestión.
- **Gestión de personas y talento:** Priorizar el clima laboral y la estabilidad como variable de sostenibilidad.
- **Aseguramiento de la Calidad como eje total:** Dejar de tratar la calidad como un área aislada e integrarla en cada función administrativa y docente.
- **Sostenibilidad financiera:** Diversificar ingresos mediante capacitación (SENCE) y asistencia técnica.
- **Modelo replicable de sede:** Estandarizar la calidad en Porvenir, Natales y Punta Arenas bajo un mismo parámetro operativo.
- **Vinculación con el Medio estructurante:** Consolidar el modelo de Aprendizaje más Servicio (A+S) y el seguimiento de titulados como evidencia de impacto regional.

	DOCUMENTO	CÓDIGO
	Proyecto de Desarrollo Institucional 2026 – 2030	REC-01-DOC-2026-v01

5 Diseño estratégico

5.1 Misión

Nuestra misión es formar integralmente a las personas de la Región de Magallanes y la Antártica Chilena mediante una educación técnica de nivel superior de calidad y vocación pública, con un enfoque práctico y pertinente al territorio, que potencie su empleabilidad y democratice el acceso en territorios aislados y remotos, situando a las y los estudiantes al centro de nuestro quehacer y contribuyendo al desarrollo sostenible e integrado de la región.


5.2 Visión

Convertirnos en un referente regional de formación técnica y con vocación pública, posicionados en el territorio con una oferta diversa, flexible y articulada con los desafíos productivos y sociales, promoviendo la movilidad social y el crecimiento integral de nuestros estudiantes y colaboradores bajo una gestión sostenible comprometida con el aseguramiento de la calidad.

5.3 Valores institucionales

- **Compromiso con la calidad.** Promovemos una formación técnica pertinente, rigurosa, centrada en el estudiante y orientada a la excelencia, fortaleciendo competencias que favorezcan la empleabilidad, el desarrollo humano y el aporte efectivo de nuestros titulados al territorio y al mundo del trabajo.
- **Pertenencia e identidad territorial.** Reconocemos a Magallanes y la Antártica Chilena como el eje de nuestro quehacer institucional, valorando su diversidad geográfica, cultural y productiva para contribuir al desarrollo sostenible y al fortalecimiento de la identidad regional.
- **Colaboración y articulación.** Fomentamos el trabajo articulado con instituciones educativas, sectores productivos, organismos públicos y comunidades, generando alianzas que fortalezcan las trayectorias formativas y el desarrollo regional compartido.
- **Equidad y vocación pública.** Garantizamos una educación técnica inclusiva y accesible, orientada al bienestar social y al desarrollo equitativo del territorio, promoviendo oportunidades de formación para todas las personas con un profundo sentido de servicio público.
- **Innovación.** Impulsamos una cultura institucional abierta al cambio, la mejora continua y la incorporación de nuevas soluciones formativas y tecnológicas, respondiendo a los desafíos del entorno regional y a la evolución del mundo laboral.

Documento No Controlado, su reproducción y/o distribución es permitida previa revisión de su vigencia en el listado maestro de documentos.	Versión: 01
	Página 13 de 21

	DOCUMENTO	CÓDIGO
	Proyecto de Desarrollo Institucional 2026 – 2030	REC-01-DOC-2026-v01

5.4 Objetivos estratégicos

Objetivo Estratégico	Dirección responsable
OE1. Consolidar la instalación y el desarrollo de oferta formativa articulada, estandarizada y pertinente en las provincias de Tierra del Fuego, Magallanes y última Esperanza, vinculada a los desafíos productivos y sociales de sus territorios.	Rectoría
OE2. Potenciar el éxito de las trayectorias formativas de los y las estudiantes del CFT, entregando acompañamiento integral y con énfasis en su progresión, empleabilidad, experiencia educativa y articulación.	Dirección Académica
OE3. Generar acciones bidireccionales que resulten en impactos y contribuciones a una formación pertinente con las necesidades del sector productivo, considerando áreas estratégicas regionales de Magallanes.	Dirección Académica
OE4. Lograr la acreditación institucional del CFT el año 2030 mediante la consolidación de un sistema de aseguramiento de la calidad que promueva la eficiencia, la evaluación objetiva de resultados y la mejora continua de su gestión.	Rectoría
OE5. Implementar un modelo de desarrollo organizacional que promueva para la institución una gobernanza efectiva, posicionamiento regional, crecimiento sostenible, equidad de género, inclusión y el desarrollo integral de sus personas.	Dirección Económica y Administrativa

	DOCUMENTO	CÓDIGO
	Proyecto de Desarrollo Institucional 2026 – 2030	REC-01-DOC-2026-v01

5.5 Cuadro de mando estratégico

OE	Indicador	Fórmula	Observación metodológica	LB	Metas				
					2026	2027	2028	2029	2030
OE1	IE1. Oferta académica	Número de carreras dictadas por el CFT y con matrículas abiertas en el periodo.	<p>Proyectado según <u>sede</u>:</p> <p>Porvenir: asume mantención de oferta 2026 (5 carreras).</p> <p>Natales y Punta Arenas: Considera histórico de tamaño de cohortes de oferta ESTP en comunas asociadas¹, proyectando apertura gradual hasta cubrir (según matrícula) equilibrio financiero² de nuevas sedes.</p>	5	5	9	9	11	11
OE1	IE2. Matrícula total	Número de estudiantes matriculados en el CFT.	<p>Proyectado según <u>sede</u>:</p> <p>Porvenir: Puntos de equilibrio (1er año) de carreras vigentes más retención histórica³.</p> <p>Natales y Punta Arenas: Considera equilibrio financiero sobre apertura de nuevas sedes, aplicando retención de 1er año⁴ proyectada en años sucesivos.</p>	155	155	265	340	450	520

¹ Fuente: Base de datos SIES de matrícula (tres últimos años, desde 2025).

² Fuente: Dirección Económica y Administrativa.

³ Se considera retención de todos los estudiantes antiguos.

⁴ Según indicador IE6.



DOCUMENTO

Proyecto de Desarrollo Institucional 2026 – 2030

CÓDIGO

REC-01-DOC-2026-v01

OE	Indicador	Fórmula	Observación metodológica	LB	Metas				
					2026	2027	2028	2029	2030
OE1	IE3. Contribución territorial matrícula Sede Porvenir	Matrícula total sede Porvenir / Población Total ⁵ provincia Tierra del Fuego.	Dependiente de indicador de matrícula ⁶ .	2,2%	2,2%	2,2%	2,3%	2,3%	2,3%
OE1	IE4. Contribución territorial matrícula Sede Pto. Natales	Matrícula total sede Pto. Natales / Población Total ⁷ provincia Última Esperanza.	Dependiente de indicador de matrícula.	0,0%	0,0%	0,2%	0,3%	0,4%	0,6%
OE1	IE5. Contribución territorial matrícula Sede Punta Arenas	Matrícula total sede Punta Arenas / Población Total ⁸ provincia Magallanes.	Dependiente de indicador de matrícula.	0,0%	0,0%	0,05%	0,08%	0,12%	0,16%
OE2	IE6. Retención primer año (cohorte)	(Total matrícula cohorte del periodo anterior y que también se han matriculado en el periodo actual / Total matrícula cohorte del periodo anterior) * 100	Meta a nivel nacional para el 2030 (lineamiento Mineduc y CFTEch), con crecimiento anual de 1,0%-1,2%.	69,0%	70,0%	71,2%	72,3%	73,5%	74,7%
OE2	IE7. Titulación	(Total de titulados en el periodo / Total matrícula de primer año del periodo – 2) * 100	Meta 2030 basada en mejor caso de CFTEs a nivel nacional ⁹ , con crecimiento anual de 2%-4%.	49%	52%	54%	58%	62%	65%
OE2	IE8. Empleabilidad	(Total de titulados que han indicado estar empleado en lo que estudió / Total de titulados) * 100	Sustentado en encuestas a titulados realizadas el 2024 y 2025 ¹⁰ , con crecimiento anual de 1%-2%.	67%	68%	69%	71%	73%	75%

⁵ Según Censo nacional 2024.

⁶ Se refiere al indicador IE2.

⁷ Según Censo nacional 2024.

⁸ Según Censo nacional 2024.

⁹ Fuente: Informe SIES 2024 de titulados.

¹⁰ Fuente: Unidad de Titulados y Formación Continua, informes generados en el marco del proyecto CEM 2495.

OE	Indicador	Fórmula	Observación metodológica	LB	Metas				
					2026	2027	2028	2029	2030
OE2	IE9. Satisfacción estudiantil	% de encuestas de satisfacción estudiantil que obtienen resultados satisfactorios.	Sustentado en encuesta aplicada a estudiantes (DAE) en 2025 ¹¹ , con crecimiento anual de 1%-2%.	72%	73%	74%	76%	78%	80%
OE2	IE10. Tasa de rotación docente	$[1 - (\text{Cantidad de docentes contratados para dictar clases en al menos una carrera en el periodo anterior y que también tienen un contrato docente en el mismo periodo} / \text{Cantidad de docentes contratados para dictar clases en al menos una carrera en el periodo})] * 100$	Metodología de cálculo CNA ¹² , buscando revertir tendencia base de diferencia porcentual promedio de 3% hacia -3% anual, llegando a 44% el 2030.	56%	56%	53%	50%	47%	44%
OE3	IE11. Iniciativas de vinculación e innovación que generan contribuciones	Cantidad de proyectos de vinculación e innovación que evidencian contribuciones bidireccionales.	Equiparado a crecimiento de oferta académica ¹³ (lineamiento Mineduc y CFTech).	3	5	10	10	12	12
OE3	IE12. Innovaciones curriculares desde vinculación con el entorno.	% de carreras que en el periodo incorporan resultados de VcM en su mejora o actualización curricular.	Definido desde plan de ajustes curriculares 2026 ¹⁴ más proyección según mecanismos institucionales (manual de innovación curricular).	0	5	7	8	13	13
OE3	IE13. Satisfacción sobre actividades de vinculación y/o innovación	% de encuestas de satisfacción realizadas a beneficiarios directos de actividades de vinculación y/o innovación que obtienen resultados satisfactorios.	Se utiliza como referencia encuesta a empresas del entorno (género e inclusión) ¹⁵ , con crecimiento de 2%-5% anual	75%	77%	80%	85%	90%	95%

¹¹ Fuente: Datos de Dirección de Asuntos Estudiantiles. Análisis de encuesta se encuentra en proceso el 2026.

¹² Según Ficha Institucional de la Comisión Nacional de Acreditación. Recuperado de <https://www.cnachile.cl/noticias/Paginas/NUEVA-FICHA-INSTITUCIONAL.aspx>.

¹³ Se refiere a indicador IE1.

¹⁴ Fuente: Unidad de Desarrollo Curricular.


¹⁵ Fuente: Unidad de Equidad de Género e Inclusión. Informe “Necesidades de capacitación de actores del mundo del trabajo” generado en el proyecto CEM 22102.

OE	Indicador	Fórmula	Observación metodológica	LB	Metas				
					2026	2027	2028	2029	2030
OE4	IE14. Cumplimiento de criterios y estándares de acreditación	Número de criterios y estándares de acreditación definidos por la CNA que mejoran en un nivel respecto al periodo anterior en base a los resultados de procesos de autoevaluación.	Busca subir un total de 30 niveles al 2030 en los distintos criterios CNA (evaluaciones externas CNED), logrando posicionarse en todos ellos en nivel 3.	4	4	4	6	6	6
OE4	IE15. Cumplimiento de muestra intencionada de carreras	% de carreras ofertadas por el CFT y que son integradas al sistema de muestra intencionada.	Cumplimiento integral de criterio 11 CNA, creciendo gradualmente la cobertura de carreras del CFT hasta un 100%.	0,0%	33,3%	57,1%	66,7%	80,0%	100,0%
OE5	IE16. Diversificación financiera	Ingresos propios (M\$) generados en el periodo.	Metas proyectadas considerando inversión inicial calculada para instalación de nuevas sedes Natales y Punta Arenas ¹⁶ , hasta normalizar en un monto anual de M\$ 50.000.	0	114.000	149.000	60.000	50.000	50.000
OE5	IE17. Satisfacción sobre clima laboral	% de encuestas de satisfacción de clima laboral que obtienen resultados satisfactorios.	Meta desde última encuesta con indicador disponible (2022) ¹⁷ , con crecimiento anual de 3%-6%	53%	56%	59%	65%	71%	77%
OE5	IE18. Normativa con principios de equidad de género e inclusión incorporados	% de normas, reglamentos y protocolos vigentes en la institución que incluyen principios de equidad e inclusión y que evidencian implementación.	Meta referenciada desde normativa publicada en transparencia ¹⁸ , con crecimiento anual de 4%-5% hasta cubrir un 100% de la documentación institucional.	81%	81%	86%	91%	96%	100%

¹⁶ Fuente: Dirección Económica y Administrativa. Corresponde a la estimación del requerimiento de financiamiento destinado a cubrir el capital inicial de trabajo asociado a la apertura y puesta en régimen de las nuevas sedes durante el periodo 2026–2027. En este contexto, la disminución observada responde a la reducción progresiva de dichas necesidades de financiamiento una vez superada la fase de implementación. Por tanto, estas cifras no representan la proyección de ingresos operacionales totales de la institución, sino únicamente la fracción requerida para efectos de cobertura del plan de inversión.

¹⁷ Fuente: Unidad de Desarrollo de Personas, presentación “Resultados Generales Encuesta Clima Laboral 2022”.

¹⁸ Fuente: página de transparencia, CFT Estatal de Magallanes y la Antártica Chilena.

	DOCUMENTO	CÓDIGO
	Proyecto de Desarrollo Institucional 2026 – 2030	REC-01-DOC-2026-v01

6 Implementación del PDI

Posterior a la aprobación de este instrumento, la Rectoría, por medio de sus unidades dependientes, se encargará de desarrollar y activar mecanismos institucionales relacionados con la **operacionalización, monitoreo y actualización** de los componentes asociados al PDI. A continuación, se plantean las estrategias y responsabilidades asociadas al desarrollo de estos mecanismos.

6.1 Operacionalización

El presente instrumento sirve de guía y orientación estratégica para la institución, además de diseñarse en una forma que sea comunicable para toda su comunidad educativa. Sin embargo, es necesario que los objetivos estratégicos definidos en el diseño **sean operacionalizados** mediante instrumentos técnicos específicos.

Para ello, la Rectoría, a través de sus unidades dependientes, desarrollará un **PDI técnico**, diseñado en total coherencia al presente instrumento, el cual establecerá entre otras cosas:


- **Estrategias** específicas que, planificadas en una temporalidad definida, permitirán el logro gradual y sistemático de los objetivos estratégicos. Estas estrategias serán planteadas en un esquema temporal durante toda la vigencia del PDI y, entre ellas, se articularán para el logro general de los propósitos institucionales.
- Se definirán **productos específicos** que representarán las evidencias de los resultados de las estrategias establecidas. Los productos podrán ser intermedios y finales.
- Se establecerán **responsabilidades organizacionales** sobre el desarrollo de las estrategias definidas. Estas responsabilidades serán asignadas a nivel de unidades o áreas específicas y dependientes de las direcciones establecidas para los objetivos estratégicos de la sección 5.4.

La Rectoría podrán definir otros componentes asociados a esta operacionalización que puedan ser relevantes para su desarrollo. Finalmente, el Directorio delegará en la Rectoría el desarrollo, aprobación, seguimiento y actualización del PDI técnico, siempre resguardando que el mismo responda a las definiciones estratégicas establecidas en el presente instrumento.

6.2 Monitoreo

La implementación del PDI será **monitoreada periódicamente** por las unidades técnicas dependientes de la Rectoría que sean relevantes para dicho propósito. Para ello, dichas unidades diseñarán y propondrán un conjunto de mecanismos específicos de monitoreo para su aplicación.

Documento No Controlado, su reproducción y/o distribución es permitida previa revisión de su vigencia en el listado maestro de documentos.	Versión: 01
	Página 19 de 21

	DOCUMENTO	CÓDIGO
	Proyecto de Desarrollo Institucional 2026 – 2030	REC-01-DOC-2026-v01

Este monitoreo y los mecanismos asociados supervigilarán entre otras cosas:

- El avance y cumplimiento de metas de los indicadores estratégicos definidos en la sección 5.5.
- La implementación efectiva de las estrategias definidas en el PDI técnico mencionado en la sección 6.1.
- Desde los dos puntos anteriores, la evaluación cualitativa y cuantitativa del avance en el cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos en la sección 5.4. Esta evaluación deberá identificar al menos: avances destacados en el desarrollo, brechas de implementación y acciones remediales propuestas para abordarlas.

Será responsabilidad de las Direcciones asignadas a los distintos objetivos estratégicos (ver sección 5.4) el reportar periódicamente, ante demanda y requerimiento de las unidades dependientes de Rectoría y responsables del monitoreo del PDI, aquellos productos, resultados y toda información necesaria que permitan desarrollar efectivamente el monitoreo del PDI.

En términos de temporalidad, el monitoreo se ejecutará con una periodicidad establecida por los mecanismos antes señalados. Sin perjuicio de ello, la Rectoría, por medio de sus unidades dependientes, deberá generar **al menos una vez al año**, idealmente en fechas cercanas al cierre del año calendario, un **reporte institucional de monitoreo del PDI**. Este reporte resumirá los distintos hitos de monitoreo desarrollados durante el año, entregando un análisis cualitativo y cuantitativo de avance de implementación del PDI respecto al último informe generado, o en su defecto, al inicio de la vigencia del PDI. Asimismo, la Rectoría rendirá al Directorio estos resultados en sesiones específicas que serán calendarizadas oportunamente.


6.3 Actualización

El proceso de monitoreo descrito en la sección 6.2 entregará insumos necesarios para determinar por parte de la Rectoría **propuestas de actualización del PDI**, las cuales, dependiendo de su alcance y definición, podrán ser validadas y aprobadas en distintas instancias. Al respecto:

- Toda propuesta de ajuste que involucre actualizar los **componentes definidos en el presente instrumento** (misión, visión, valores, objetivos estratégicos, cuadro de mando estratégico) deberá ser **validada y aprobada por el Directorio**.
- Cualquier otra **propuesta de ajuste más específica**, como aquellas que estén definidas en el PDI técnico descrito en la sección 6.1, podrá ser **validada y aprobadas de forma independiente por la Rectoría**.

Será responsabilidad de las unidades dependientes de Rectoría el realizar una propuesta técnica de actualización en base al informe anual que se generará como resultado del monitoreo, según lo establecido en la sección 6.2. Asimismo, para aquellos ajustes que deban ser aprobados por Directorio, los mismos se presentarán y someterán a validación en sesiones específicas que serán calendarizadas oportunamente.

Documento No Controlado, su reproducción y/o distribución es permitida previa revisión de su vigencia en el listado maestro de documentos.	Versión: 01
	Página 20 de 21

	DOCUMENTO	CÓDIGO
	Proyecto de Desarrollo Institucional 2026 – 2030	REC-01-DOC-2026-v01

7 Control documental

7.1 Modificaciones

Rev.	Apartado modificado	Descripción	Ejecutor	Fecha
1	Todo	Versión inicial.	Enrique Urra	19-05-2026

7.2 Aprobación

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Enrique Urra Coloma	Valeria Gallardo Abello
Coordinador de Aseguramiento Interno de la Calidad	Rectora
Fecha: 19-05-2026	Fecha: 19-05-2026