Universidad Central

SECRETARÍA GENERAL

RESOLUCIÓN N° 3142

MAT.: PROMULGA ACUERDO DE LA JUNTA DIRECTIVA QUE APRUEBA NUEVO PLAN ESTRATÉGICO CORPORATIVO 2026-2032, DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE.

Santiago, 01 de abril de 2026.

CONSIDERANDO:

1° *Que la Universidad Central de Chile ha definido el Plan Estratégico Corporativo 2026–2032 como un instrumento fundamental para orientar su desarrollo institucional, reafirmando su compromiso con la misión, visión y valores que la sustentan;*

2° *Que dicho Plan responde a un contexto de crecientes exigencias para la educación superior y promueve el fortalecimiento institucional mediante la autonomía, la excelencia, la responsabilidad social, la generación de conocimiento y la innovación;*

3° *Que su formulación ha sido el resultado de un proceso participativo y colaborativo que refleja la madurez institucional, proyectando el desarrollo de la Universidad hacia su cincuentenario como una institución inclusiva, sostenible y de excelencia académica.*

VISTOS:

1° *La Resolución N° 4930 de fecha 30 de octubre de 2019, que promulga acuerdo de la H. Junta Directiva que aprueba la actualización del Plan Estratégico Corporativo 2016-2020 y deroga la Resolución N° 0707/2016 y la Resolución N° 4103/2017;*

2° *La Resolución N° 0835 de fecha 21 de enero de 2019, que promulga acuerdo de la H. Junta Directiva que aprueba la nueva estructura orgánica a nivel de Facultades, Escuelas y Carreras de la Universidad Central de Chile;*

3° *La Resolución N° 4947 de fecha 03 de septiembre de 2020, que promulga acuerdo de la H. Junta Directiva que aprueba ajustes a la estructura orgánica de la Vicerrectoría Académica de la Universidad Central de Chile;*

4° *La Resolución N° 1006 de fecha 29 de enero de 2021, que promulga acuerdo de la H. Junta Directiva que aprueba el Plan Estratégico Corporativo 2021-2025 de la Universidad Central de Chile;*

5° *La Resolución N° 6294 de fecha 01 de agosto de 2023, que promulga acuerdo de la Junta Directiva que aprueba la nueva estructura orgánica de la Vicerrectoría Académica de la Universidad Central de Chile;*

6° *La Resolución N° 8199 de fecha 02 de noviembre de 2023, que promulga acuerdo de la Junta Directiva que aprueba la actualización del Plan Estratégico Corporativo 2021-2025 de la Universidad Central de Chile;*

7° *El Acuerdo N° 2 de la Sesión Ordinaria N° 852 de la Junta Directiva, de fecha 16 de diciembre de 2025, que acuerda aprobar en forma unánime el nuevo Plan Estratégico Corporativo 2026-2032;*

Universidad Central

SECRETARÍA GENERAL

8° *El Memorándum N° 02/2026, de fecha 01 de abril de 2026, del Jefe de Gabinete de Rectoría, quien solicita a esta Secretaría General la formalización de la respectiva resolución del nuevo Plan Estratégico Corporativo 2026-2032 de la Universidad Central de Chile;*

9° *Las atribuciones contenidas en el Estatuto Orgánico de la Corporación.*

RESUELVO:

1° *Promúlgase el Acuerdo N°2, adoptado por la Junta Directiva en la Sesión Ordinaria N°852, de fecha 16 de diciembre de 2025, que acuerda aprobar en forma unánime el nuevo Plan Estratégico Corporativo 2026-2032, cuyo texto se anexa a la presente Resolución.*

Anótese, Comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE SECRETARIO GENERAL SANTIAGO CHILE

NEFTALÍ CARABANTES HERNÁNDEZ
SECRETARIO GENERAL

UNIVERSIDAD CENTRAL RECTOR SANTIAGO - CHILE

SANTIAGO GONZÁLEZ LARRAÍN
RECTOR

UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE FISCAL

NCH/CPT/JGS/ngl/acm
c.c.: *Junta Directiva - Rectoría - Secretaría General - Fiscalía - Contraloría - Vicerrectorías - Facultades y Carreras - Sede Región de Coquimbo - Dirección de Gestión de la Docencia - Dirección de Desarrollo Académico - Direcciónde Comunicaciones Corporativas - Dirección de Aseguramiento de la Calidad – Dirección de Desarrollo de Personas - Archivo.*

Universidad Central

Plan Estratégico Corporativo 2026-2032
Universidad Central

PEC Universidad Central 2026 2032

Dirección de Planificación
Vicerrectoría de Desarrollo Institucional

13 de enero de 2026

Universidad Central

Índice

Índice 2

Preámbulo 4

Introducción 5

1. Contexto y exigencias del entorno para el desarrollo institucional 6

2. Proceso de formulación del Plan Estratégico Corporativo 2026–2032 8

2.1. Etapa de desarrollo de la estrategia 8

2.2. Etapa de planificación de la estrategia 9

2.3. Etapa de implementación y evaluación del PEC 2026-2032 9

3. Estructura general del Plan Estratégico Corporativo 2026–2032 11

4. Definiciones estratégicas de largo plazo 13

4.1. Políticas Globales de Desarrollo 13

4.2. Políticas Institucionales 13

4.3. Declaración de misión 13

4.4. Declaración de visión 13

4.5. Principios y valores institucionales 14

4.6. Lineamientos estratégicos 15

4.7. Dimensiones del quehacer universitario 16

5. Objetivos Estratégicos 18

5.1. Objetivos Estratégicos Dimensión Procesos Formativos y Desarrollo Académico (D1) 18

5.2. Objetivos Estratégicos Dimensión Gestión Institucional y Desarrollo de Personas (D2) 19

5.3. Objetivos Estratégicos Dimensión Cultura de la Calidad (D3) 19

5.4. Objetivos Estratégicos Dimensión Vinculación con el Entorno y la Sociedad (D4) 20

5.5. Objetivos Estratégicos Dimensión Generación y Transferencia del Conocimiento (D5) 20

6. Indicadores Estratégicos, Líneas Base y Metas 22

6.1. Enfoque general para la definición de indicadores estratégicos 22

6.2. Líneas base y metas del Plan Estratégico Corporativo 23

6.3. Seguimiento y evaluación del desempeño estratégico 24

7. Indicadores por dimensión 25

7.1. Indicadores Estratégicos Dimensión Procesos Formativos y Desarrollo Académico (D1) 26

7.2. Indicadores Estratégicos Dimensión Gestión Institucional y Desarrollo de Personas (D2) 30
7.3. Indicadores Estratégicos Dimensión Cultura de la Calidad (D3) 33
7.4. Indicadores Estratégicos Dimensión Vinculación con el Entorno y la Sociedad (D4).. 35
7.5. Indicadores Estratégicos Dimensión Generación y Transferencia del Conocimiento (D5) 37
8. Implementación, seguimiento y evaluación del PEC 40
8.1. Gobernanza del Plan Estratégico Corporativo 40
8.2. Mecanismos de seguimiento y reporte 41
8.3. Articulación del PEC con otros instrumentos de planificación 41
8.4. Evaluación y ajuste del Plan Estratégico Corporativo 42
8.5. Proyectos Estratégicos del Plan Estratégico Corporativo 43
8.6. Convenios de Desempeño en la implementación del PEC 43
Cierre 45
Anexo: Presentación a la Honorable Junta Directiva, martes 16 de diciembre de 2025 46

Universidad Central

Preámbulo

La Universidad Central de Chile inicia con este nuevo Plan Estratégico Corporativo 2026–2032 una etapa decisiva de su trayectoria institucional. Este Plan no solo constituye un instrumento de planificación, sino también una expresión del compromiso colectivo de nuestra comunidad universitaria por fortalecer y proyectar, con sentido de propósito, la misión, la visión y los valores que nos inspiran desde nuestros orígenes.

En un contexto de cambio permanente y de crecientes exigencias para las instituciones de educación superior, el PEC 2026–2032 reafirma la convicción de que la Universidad Central debe continuar avanzando con autonomía, excelencia y responsabilidad social, generando conocimiento, innovación y oportunidades para las personas y los territorios donde está presente.

Su formulación ha sido el resultado de un proceso amplio, participativo y reflexivo, en el que estudiantes, académicos(as), funcionarios(as), autoridades, titulados(as) y graduados(as), contribuyeron con sus miradas y experiencias para construir una visión compartida de futuro. Este esfuerzo colectivo refleja la madurez institucional alcanzada y el compromiso con una gestión basada en la colaboración, la evidencia y la mejora continua.

El horizonte que nos ofrece este Plan coincide con la conmemoración de los cincuenta años de nuestra Universidad, un hito significativo que invita a mirar con orgullo el camino recorrido y, al mismo tiempo, a proyectar con confianza el futuro. El PEC representa, por tanto, una hoja de ruta que guiará nuestro desarrollo hacia ese aniversario, consolidando una Universidad innovadora, sostenible, inclusiva y reconocida por su prestigio y excelencia académica.

Invitamos a toda la comunidad centralina a hacer suyo este Plan, a comprometerse con su implementación y a seguir construyendo día a día una Universidad Central que, fiel a su vocación pública, pluralista y transformadora, continúe siendo un espacio de encuentro, aprendizaje y servicio al país.

Universidad Central

Introducción

La Universidad Central de Chile, en coherencia con su proyecto educativo y su compromiso con el desarrollo del país, ha definido el nuevo Plan Estratégico Corporativo (PEC) 2026–2032 como el principal instrumento orientador de su quehacer institucional para el próximo ciclo de desarrollo.

La planificación estratégica constituye una herramienta fundamental para proyectar el futuro institucional, otorgando un marco de referencia compartido que permita alinear las decisiones, priorizar iniciativas, asignar recursos y articular coherentemente los distintos niveles de gestión. En contextos caracterizados por cambios sostenidos y crecientes exigencias para las instituciones de educación superior, contar con un plan estratégico de largo plazo resulta esencial para asegurar la consistencia del proyecto institucional, su sostenibilidad y su capacidad de adaptación.

El PEC 2026–2032 se concibe como un marco integrador que articula las definiciones estratégicas de largo plazo de la Universidad con su implementación progresiva en los ámbitos de docencia, investigación, vinculación con el entorno, aseguramiento de la calidad y gestión institucional. En este sentido, el Plan establece orientaciones claras respecto de la misión, visión, principios y valores institucionales, así como de los lineamientos y objetivos estratégicos que guiarán la acción institucional durante el período. Para estos efectos, el Plan considera un total de 21 objetivos estratégicos, cuyo avance y cumplimiento será monitoreado mediante 75 indicadores.

El horizonte temporal del Plan considera un período de siete años, extendiéndose hasta el año 2032, lo que coincide con la conmemoración de los cincuenta años de la Universidad Central de Chile. Este horizonte permite proyectar una mirada de desarrollo de mediano y largo plazo, alineada con la consolidación del proyecto institucional y con los desafíos que enfrenta la Universidad en el sistema de educación superior.

Asimismo, el Plan contempla explícitamente una instancia de revisión estratégica durante el año 2028, una vez conocidos los resultados del proceso de acreditación institucional. En coherencia con ello, las metas estratégicas definidas en el marco del Nuevo PEC se establecen hasta el año 2028, mientras que la formulación de las metas correspondientes al período 2028–2032 se abordará a partir de dicha instancia, considerando los resultados del proceso evaluativo, con el propósito de asegurar su pertinencia, coherencia y alineación con las definiciones estratégicas institucionales.

Finalmente, el Plan Estratégico Corporativo 2026–2032 busca consolidar una visión compartida de desarrollo institucional, fortaleciendo la identidad de la Universidad Central de Chile y su rol en el sistema de educación superior, y sentando las bases para un crecimiento sostenible, pertinente y coherente con los desafíos del entorno y las aspiraciones de su comunidad.

Universidad Central

1. Contexto y exigencias del entorno para el desarrollo institucional

El proceso de formulación del Plan Estratégico Corporativo 2026–2032 se inscribe en un escenario de transformación e incertidumbre del sistema de educación superior, caracterizado por un aumento sostenido de las exigencias regulatorias, por cambios estructurales en los modelos de financiamiento y por una creciente complejidad en las demandas que la sociedad impone a las universidades. En este contexto, el desarrollo institucional ya no depende únicamente de la consolidación de capacidades internas, sino también de la capacidad de anticipar y responder oportunamente a un entorno dinámico, altamente regulado y competitivo.

Desde el punto de vista institucional, el entorno actual impone desafíos significativos asociados al marco normativo vigente y a su evolución reciente. La implementación del nuevo modelo de acreditación, junto con un conjunto de disposiciones legales y regulatorias que inciden directamente en el funcionamiento de las instituciones de educación superior, ha incrementado las exigencias en materia de aseguramiento de la calidad, rendición de cuentas y coherencia entre la planificación estratégica, la gestión institucional y los resultados obtenidos. Estas exigencias refuerzan el carácter estratégico de la planificación institucional como herramienta clave para ordenar prioridades, focalizar esfuerzos y asegurar sostenibilidad.

A ello se suma un contexto económico marcado por restricciones de crecimiento y presiones sobre la sostenibilidad financiera, derivadas en parte de la alta dependencia de mecanismos de financiamiento público y de un escenario de mayor incertidumbre en las políticas sectoriales. Este contexto obliga a las universidades a fortalecer sus capacidades de gestión, eficiencia y uso estratégico de los recursos, al mismo tiempo que enfrentan una intensificación de la competencia en el sistema de educación superior, tanto a nivel nacional como internacional. La irrupción de nuevos actores, modalidades formativas y plataformas educativas tensiona los modelos tradicionales de provisión académica y posicionamiento institucional, demandando respuestas estratégicas oportunas.

Desde una perspectiva social y demográfica, el entorno presenta transformaciones relevantes que inciden directamente en la planificación universitaria. Entre ellas, destacan el bajo crecimiento poblacional, el envejecimiento progresivo de la población y la disminución proyectada de las cohortes en edad tradicional de ingreso a la educación superior, junto con un aumento de la diversidad del estudiantado, incluyendo una mayor presencia de personas migrantes y/o con discapacidad. Estos fenómenos reconfiguran las trayectorias educativas y tensionan los modelos formativos tradicionales, demandando respuestas institucionales que integren flexibilidad, pertinencia y adecuación de la oferta académica.

En este mismo contexto, adquiere especial relevancia el fortalecimiento de la formación continua y del aprendizaje a lo largo de la vida como un ámbito estratégico para el desarrollo universitario. Las transformaciones del mercado laboral, la acelerada obsolescencia de

competencias y la necesidad de reconversión profesional permanente han incrementado la demanda por ofertas formativas flexibles y pertinentes, particularmente en un escenario donde el crecimiento de la matrícula tradicional enfrenta límites estructurales. Este fenómeno plantea a las universidades el desafío de diversificar su oferta académica y ampliar sus públicos objetivos, en coherencia con su proyecto educativo y con sus capacidades institucionales.

Por otra parte, el acelerado desarrollo tecnológico ha modificado de manera estructural los procesos de enseñanza, aprendizaje y gestión universitaria. La expansión de modalidades a distancia y la incorporación de herramientas digitales avanzadas generan oportunidades relevantes para la innovación académica y administrativa, pero también exigen inversiones sostenidas, fortalecimiento de capacidades institucionales y una gestión estratégica de la transformación digital, en un contexto donde persisten brechas de madurez tecnológica en el sistema.

En este escenario, marcado por exigencias crecientes y transformaciones estructurales del sistema de educación superior, la planificación estratégica adquiere un rol central como instrumento para ordenar el desarrollo institucional, definir prioridades y asegurar coherencia entre el proyecto educativo, la gestión y los resultados. El Plan Estratégico Corporativo 2026–2032 se inscribe en esta lógica, como una respuesta institucional orientada a enfrentar de manera sistemática los desafíos del entorno, fortalecer las capacidades internas y proyectar el desarrollo de la Universidad Central de Chile sobre la base de definiciones estratégicas claras y compartidas. Desde esta perspectiva, el proceso de formulación del Plan se concibe como un ejercicio deliberado y estructurado, que articula reflexión estratégica, participación institucional y planificación técnica, cuyos principales hitos y etapas se describen a continuación.

2. Proceso de formulación del Plan Estratégico Corporativo 2026–2032

El proceso de formulación del Plan Estratégico Corporativo (PEC) 2026–2032 se desarrolló a partir de una metodología previamente aprobada por la Honorable Junta Directiva de la Universidad en abril de 2025, estructurada en etapas sucesivas y complementarias, orientadas a asegurar un diseño estratégico participativo, técnicamente consistente y alineado con los desafíos institucionales y del sistema de educación superior.

2.1. Etapa de desarrollo de la estrategia

La primera etapa del proceso correspondió al Desarrollo de la Estrategia, la cual se llevó a cabo entre los meses de mayo y septiembre de 2025. Esta etapa tuvo como propósito principal la definición de las orientaciones estratégicas de largo plazo del nuevo PEC y estuvo a cargo del Comité Institucional de Planificación Estratégica (CIPE), a partir de los insumos levantados por la Vicerrectoría de Desarrollo Institucional (VRDI).

El CIPE estuvo conformado por el Rector, los(as) vicerrectores(as), los(as) directores(as) dependientes de Rectoría y los(as) decanos(as), y trabajó de manera sistemática en la construcción de las definiciones estratégicas fundamentales del Plan, incluyendo la misión, visión, principios y valores institucionales, la propuesta de valor, los lineamientos estratégicos, las dimensiones del quehacer universitario, los objetivos estratégicos y el horizonte temporal del PEC.

Como parte de esta etapa, se desarrolló un proceso amplio de levantamiento y análisis de información, que contempló diversas instancias de participación y reflexión estratégica. Entre ellas, se incluyó una ceremonia de lanzamiento del proceso, una fase de exploración cualitativa mediante entrevistas semiestructuradas con autoridades y la realización de grupos focales con académicos(as), funcionarios(as), estudiantes, titulados(as) y graduados(as).

Adicionalmente, se aplicó la Encuesta Identidad UCEN, en la que participaron más de 1.200 personas de los mismos segmentos, cuyos resultados constituyeron un insumo relevante para la reflexión estratégica institucional.

El trabajo del CIPE consideró también una jornada completa dedicada al análisis integrado PESTEL–FODA, así como dos jornadas preparatorias realizadas durante el año 2024, orientadas a generar un marco analítico compartido para la definición de las orientaciones estratégicas del Plan.

Durante esta etapa, la Honorable Junta Directiva participó activamente del proceso, sosteniendo tres sesiones de trabajo, en las cuales se analizaron los avances y se aprobaron los principales hitos estratégicos. En este contexto, la declaración de misión, visión y principios y valores institucionales fue aprobada por la máxima instancia el 8 de julio de 2025, constituyendo el primer hito formal del proceso. Posteriormente, el 9 de septiembre del mismo

año, fueron aprobadas la propuesta de valor, los lineamientos estratégicos, las dimensiones, los objetivos estratégicos y el horizonte temporal del Plan, el cual se definió hasta el año 2032, coincidiendo con los 50 años de la Universidad Central de Chile.

2.2. Etapa de planificación de la estrategia

La segunda etapa del proceso correspondió a la Planificación de la Estrategia, desarrollada entre los meses de octubre y diciembre de 2025, y tuvo como objetivo la operativización de las definiciones estratégicas previamente establecidas, mediante la formulación de indicadores, líneas base y metas.

Esta etapa estuvo a cargo del Comité Técnico de Planificación (CTP), instancia compuesta por directores(as) dependientes de las vicerrectorías, vicedecanos(as) y secretarios(as) de facultades, organizados en subcomisiones por ámbitos del quehacer universitario. El inicio de esta etapa estuvo marcado por una ceremonia realizada el 2 de octubre, en la cual se efectuó el traspaso formal del trabajo desarrollado por el CIPE al CTP, asegurando la continuidad metodológica y estratégica del proceso.

El CTP desarrolló seis jornadas de trabajo de día completo, en las cuales las subcomisiones trabajaron de manera colaborativa en la definición de resultados esperados, indicadores y metas asociadas a los objetivos estratégicos. Este trabajo fue complementado por al menos cinco reuniones de coordinación entre la Dirección de Planificación y las distintas subcomisiones, orientadas a revisar, ajustar y consolidar los avances.

Asimismo, se realizaron más de 20 reuniones de trabajo entre la Dirección de Análisis Institucional, la Dirección de Planificación y las diversas direcciones que integraron el CTP, con el propósito de definir de manera técnica y consistente los indicadores, las líneas base y las metas del Plan. A ello se sumó una jornada de dos días de trabajo de la VRDI, destinada a otorgar una mirada sistémica e integrada al conjunto del trabajo desarrollado por las subcomisiones, así como dos jornadas adicionales de trabajo conjunto entre la Dirección de Planificación, la Dirección de Análisis Institucional y los(as) vicerrectores, enfocadas en precisar el detalle final de los indicadores y metas del nuevo PEC.

Como resultado de esta etapa, el Plan Estratégico Corporativo 2026–2032 quedó estructurado en 21 objetivos estratégicos y 75 indicadores estratégicos, con metas definidas para el período 2026–2028, considerando que la definición de las metas correspondientes al período 2029–2032 será abordada en una etapa posterior, una vez concluidos y analizados los resultados del proceso de acreditación institucional.

2.3. Etapa de implementación y evaluación del PEC 2026-2032

La tercera etapa del proceso corresponde a la implementación y evaluación del Plan Estratégico Corporativo 2026–2032, la cual se inicia a partir de la aprobación formal del PEC por parte de la Honorable Junta Directiva y se proyecta a lo largo de todo su período de vigencia.

Esta etapa tiene como propósito asegurar la adecuada comprensión, apropiación, ejecución y evaluación institucional del Plan, consolidándolo como el principal marco orientador del quehacer universitario y como referencia para la toma de decisiones estratégicas, la planificación operativa y la asignación de recursos.

En este marco, se contempla la presentación formal del Plan Estratégico Corporativo a la comunidad universitaria, así como su socialización progresiva a través de instancias de comunicación institucional, espacios de trabajo con autoridades, equipos directivos y unidades académicas y administrativas, y mecanismos de difusión orientados a fortalecer una comprensión compartida de las definiciones estratégicas del nuevo PEC.

Asimismo, esta etapa considera la articulación del Plan Estratégico Corporativo con los instrumentos de planificación institucional, en particular con el Plan de Desarrollo Estratégico de la Sede Región de Coquimbo (PDE), los Planes Estratégicos de Facultades (PEF) y los Convenios de Desempeño (CCD) de autoridades, de modo de asegurar coherencia y alineación entre el nivel estratégico corporativo y los distintos niveles de gestión. Esta articulación permitirá traducir los objetivos estratégicos del PEC en iniciativas y compromisos concretos a nivel territorial y funcional.

La implementación del Plan contempla la puesta en marcha del sistema de seguimiento y monitoreo, a través de los indicadores, líneas base y metas definidos, lo que permitirá evaluar periódicamente el avance del PEC y generar información oportuna para la toma de decisiones. En este contexto, el Plan considera explícitamente la realización de a lo menos una instancia de evaluación integral al término del año 2028, orientada a analizar el grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos, el desempeño de los indicadores y la pertinencia de las metas definidas.

La responsabilidad de conducir dicha evaluación integral recaerá en el Comité Institucional de Planificación Estratégica (CIPE), en su calidad de instancia encargada de la conducción estratégica del Plan. Los resultados de esta evaluación permitirán introducir los ajustes que resulten necesarios al Plan Estratégico Corporativo, particularmente en lo relativo a la definición de metas y énfasis estratégicos para el período posterior a 2028, asegurando así la vigencia, coherencia y pertinencia del PEC durante todo su horizonte de aplicación.

De este modo, la tercera etapa del proceso consolida el tránsito desde la formulación estratégica hacia la ejecución, evaluación y eventual ajuste del Plan Estratégico Corporativo, reforzando su carácter de instrumento rector del desarrollo institucional y su capacidad de adaptación frente a un entorno dinámico y exigente.

3. Estructura general del Plan Estratégico Corporativo 2026–2032

El Plan Estratégico Corporativo (PEC) 2026–2032 se estructura como un instrumento integrador y jerarquizado, diseñado para articular las definiciones estratégicas de largo plazo de la Universidad Central de Chile con su implementación progresiva a nivel institucional. Su estructura busca asegurar coherencia interna, trazabilidad entre niveles estratégicos y operativos, y consistencia con los instrumentos de planificación y gestión vigentes.

En términos generales, el Plan se organiza a partir de un conjunto de definiciones estratégicas centrales que orientan el desarrollo institucional para el período 2026–2032, las cuales se despliegan de manera progresiva en lineamientos, dimensiones, objetivos estratégicos, indicadores y metas. Esta lógica permite vincular la visión de largo plazo con resultados observables y medibles, facilitando el seguimiento, la evaluación y la toma de decisiones.

En su nivel más general, el PEC se sustenta en las definiciones estratégicas de largo plazo de la Universidad, que incluyen la misión, la visión, los principios y valores institucionales. Estas definiciones constituyen su marco orientador y expresan la identidad, el propósito y la proyección institucional, sirviendo de referencia para el conjunto de las decisiones estratégicas que se adoptan en el período.

A partir de dichas definiciones, el Plan establece un conjunto de lineamientos estratégicos, los cuales operativizan la visión institucional, traduciendo sus orientaciones de largo plazo en focos estratégicos concretos que guían el quehacer universitario. Los lineamientos permiten focalizar los esfuerzos institucionales en ámbitos prioritarios y actúan como puente entre la visión y la acción estratégica, asegurando coherencia entre la proyección institucional y las decisiones adoptadas en el horizonte de tiempo del PEC.

Estos lineamientos se operacionalizan, a su vez, a través de dimensiones estratégicas, las cuales organizan el Plan en grandes áreas del quehacer universitario, facilitando su comprensión y su articulación con los distintos niveles de gestión. Las dimensiones permiten estructurar su despliegue de manera sistémica y ordenada, asegurando consistencia entre los distintos ámbitos de desarrollo institucional.

Cada dimensión se despliega en objetivos estratégicos, que expresan los resultados de mediano plazo que la Universidad busca alcanzar en coherencia con sus lineamientos y definiciones de largo plazo. En el marco del PEC 2026–2032, se definió un total de 21 objetivos estratégicos, los cuales constituyen el núcleo del Plan y orientan el conjunto de las acciones institucionales durante el período.

Para efectos de seguimiento y evaluación, cada objetivo estratégico se encuentra asociado a un conjunto de indicadores estratégicos, que permiten medir de manera sistemática su avance y desempeño. En total, el Plan considera 75 indicadores, para los cuales se han definido líneas base y metas al año 2028, de acuerdo con lo establecido en el propio PEC y considerando la instancia de evaluación prevista al término de dicho período.

Finalmente, el Plan contempla su articulación futura con proyectos e iniciativas estratégicas, los cuales forman parte integrante del Plan Estratégico Corporativo y permiten materializar progresivamente sus definiciones en acciones concretas. La definición detallada, priorización específica y ejecución operativa de dichos proyectos e iniciativas se abordará en etapas posteriores, en el marco de las atribuciones de la Rectoría y de los instrumentos de gestión que correspondan, resguardando en todo momento la coherencia con las orientaciones estratégicas establecidas en el PEC 2026–2032.

De este modo, la estructura general del Plan Estratégico Corporativo 2026–2032 permite transitar desde una visión institucional compartida hacia un marco de acción estructurado, medible y evaluable, consolidando al PEC como el principal instrumento orientador del desarrollo institucional para el período.

Universidad Central

4. Definiciones estratégicas de largo plazo

4.1. Políticas Globales de Desarrollo

De acuerdo con la Resolución N° 3165, de fecha 03 de abril de 2025, que promulga el acuerdo de la Junta Directiva que aprueba las Políticas Globales de Desarrollo de la Universidad Central de Chile, estas corresponden a un conjunto ordenado de criterios y lineamientos de carácter general que orientan su desarrollo institucional, fortaleciendo la calidad académica, la gestión administrativa y la proyección nacional e internacional de la Institución.

Asimismo, orientan la toma de decisiones institucionales y las conductas de los integrantes de la comunidad universitaria, constituyéndose en un marco de referencia para enfrentar los desafíos del desarrollo institucional, en coherencia con la vocación de servicio público, pluralista y respetuosa de la diversidad humana de la Universidad.

4.2. Políticas Institucionales

La Universidad Central de Chile cuenta con un conjunto de políticas institucionales que orientan su quehacer académico, administrativo y de gestión, estableciendo marcos normativos y de actuación para los distintos ámbitos del desarrollo institucional. Estas políticas constituyen referentes transversales para la toma de decisiones, la implementación de las definiciones estratégicas y el funcionamiento de la Institución en su conjunto.

En el marco del Plan Estratégico Corporativo 2026–2032, las políticas institucionales se entienden como instrumentos que dan soporte y coherencia a la estrategia, asegurando que el despliegue de los lineamientos, objetivos e indicadores del Plan se realice en conformidad con los principios, orientaciones y marcos normativos vigentes, sin formar parte del contenido operativo específico del PEC.

4.3. Declaración de misión

La misión institucional define el propósito permanente de la Universidad Central de Chile y orienta su quehacer, en coherencia con su proyecto educativo y su rol en el sistema de educación superior:

"Formar personas integrales, dentro de un marco valórico, educando con vocación pluralista, inclusiva y transformadora; generando conocimiento e innovación sobre la base de una gestión eficiente y autónoma, con una oferta académica pertinente y de calidad, para contribuir a la movilidad social y al desarrollo del país".

4.4. Declaración de visión

La visión institucional expresa la proyección de desarrollo de la Universidad Central de Chile y orienta su quehacer estratégico de mediano y largo plazo, en coherencia con su proyecto educativo y con los desafíos del sistema de educación superior:

"Ser una universidad reconocida por su prestigio, excelencia y vocación pública, valorada por formar profesionales a través de diversas trayectorias académicas y por generar conocimiento que aporta soluciones innovadoras a los desafíos actuales y futuros del país, contribuyendo al bienestar de las personas y la sociedad".

4.5. Principios y valores institucionales

Los principios y valores institucionales expresan el marco ético y normativo que orienta el quehacer de la Universidad Central de Chile y sustentan su proyecto educativo, su forma de gestión y su relación con la sociedad. Estos principios y valores constituyen referentes permanentes para la toma de decisiones y para el desarrollo de sus funciones.

Durante el proceso de elaboración del nuevo Plan Estratégico Corporativo, se revisaron los principios y valores con el propósito de asegurar su coherencia con la misión y visión actualizadas, así como su pertinencia frente a los desafíos y prioridades que la Universidad proyecta para los próximos años. Este ejercicio permitió reafirmar su vigencia y realizar ajustes orientados a fortalecer su claridad conceptual y su alineamiento con la identidad institucional.

Como resultado, algunos principios y valores recibieron ajustes menores en su redacción, mientras que otros se redefinieron para reflejar con mayor precisión su sentido y alcance. En este contexto, se optó por distinguir valores que anteriormente se presentaban de forma conjunta, como "Diversidad e Inclusión", y "Excelencia y Sostenibilidad", con el fin de resaltar los matices y compromisos específicos que cada uno representa. Asimismo, se incorporó el valor de la "Innovación", que refuerza el compromiso institucional con la creación de conocimiento, la mejora continua y la transformación social.

Con estas definiciones actualizadas, los principios y valores institucionales que orientan la acción de la Universidad Central de Chile son los siguientes:

Libertad: *Poder expresar con seguridad opiniones e ideas distintas, siempre en un marco de respeto y cordialidad.*

Integridad: *Pensar y actuar en coherencia con los valores propios, resguardando los valores institucionales.*

Dignidad: *Respetar a la persona por sobre cualquier condición o situación.*

Tolerancia: *Aceptar la diversidad entre las personas, con respeto a sus particularidades y diferencias.*

Diversidad: *Reconocer y valorar las particularidades y diferencias individuales que existen entre las personas, como un atributo que enriquece el desarrollo humano y el aprendizaje, favoreciendo el respeto, el diálogo y la cooperación entre integrantes de la comunidad universitaria desde un enfoque de género y derechos humanos.*

Inclusión: *Búsqueda constante de mejores maneras de responder a la diversidad de la comunidad universitaria, identificando y eliminando barreras a la participación plena en diferentes espacios, garantizando con ello la igualdad de oportunidades a sus integrantes, al promover la colaboración, respeto y reconocimiento de las contribuciones individuales y otorgando un sentido de pertenencia a toda la comunidad.*

Justicia: *Es la virtud de dar a cada uno lo suyo, asegurando que cada uno dé y reciba lo que le corresponde, considerando al individuo en sí mismo, en sus relaciones con las personas y la comunidad entera.*

Solidaridad: *Brindar apoyo orientado al bien común hacia todas las personas, especialmente aquellas que enfrentan situaciones de vulnerabilidad.*

Excelencia: *Compromiso institucional de actuar con dedicación y profesionalismo, sujeto a altos estándares de calidad, sustentado en la autocrítica, el aprendizaje constante y el mejoramiento continuo en todos los ámbitos del quehacer universitario.*

Sostenibilidad*: Supone actuar institucionalmente con responsabilidad frente a los impactos generados, promoviendo un equilibrio entre el bienestar social, el cuidado ambiental y el desarrollo económico, a través de prácticas que garanticen la proyección futura de la institución y su entorno.*

Innovación: *Impulso permanente a nuevas formas de pensar, crear y actuar para responder con pertinencia a los desafíos del entorno.*

4.6. Lineamientos estratégicos

Los lineamientos estratégicos expresan las orientaciones generales que operativizan la visión institucional y que, en su conjunto, constituyen la propuesta de valor del Plan Estratégico Corporativo 2026–2032. A través de ellos, la Universidad define los atributos y énfasis estratégicos que orientan su desarrollo y que la distinguen en el sistema de educación superior durante el período de vigencia del Plan.

Los lineamientos estratégicos traducen las definiciones de largo plazo en focos estratégicos concretos, permitiendo priorizar ámbitos de desarrollo institucional considerados relevantes y orientar la toma de decisiones estratégicas. En este sentido, los lineamientos establecen el marco desde el cual se estructuran las dimensiones del quehacer universitario y se formulan los objetivos estratégicos del PEC.

Asimismo, los lineamientos estratégicos cumplen una función articuladora dentro de la estructura del Plan, al constituir el vínculo entre la visión institucional y los objetivos estratégicos. De este modo, aseguran coherencia entre la proyección institucional de largo plazo y los resultados estratégicos que se espera alcanzar durante el período, permitiendo que cada objetivo estratégico tribute a uno o más lineamientos.

De esta forma, los lineamientos estratégicos permiten ordenar el despliegue del Plan y expresar de manera integrada la propuesta de valor institucional que orienta el desarrollo de la Universidad Central de Chile en el marco del PEC 2026–2032.

1. Identidad y Comunidad Centralina (L1):

La Universidad Central de Chile, fiel a su vocación pluralista, inclusiva y transformadora, consolida una identidad institucional reconocida por su prestigio, excelencia, vocación pública e integridad como principio orientador. Este compromiso se refleja en el fortalecimiento continuo de una cultura institucional orientada a resguardar los principios y valores de la Universidad, promover su sello distintivo, fortalecer la sana convivencia, prevenir prácticas discriminatorias y fomentar entornos seguros y respetuosos para todos los miembros de la comunidad universitaria.

2. Posicionamiento y Proyección Institucional (L2):

La Universidad Central de Chile potencia y fortalece su imagen y reconocimiento en la ciudadanía y en la agenda pública. Asume un rol en la propuesta de políticas públicas y desarrolla acciones concretas para ampliar su alcance, incrementar su masa crítica y expandir de manera sostenida su proyección nacional e internacional.

3. Trayectorias de Desarrollo de Excelencia (L3):

La Universidad Central impulsa trayectorias de desarrollo que fortalecen el aprendizaje y la proyección personal y profesional de su comunidad. Estas trayectorias promueven procesos formativos de calidad, flexibles e inclusivos, orientados a la innovación, la movilidad social y la creación de valor para la sociedad. De esta manera, la Institución consolida su rol en la formación de personas integrales y en el desarrollo del país.

4. Innovación y Transformación Digital (L4):

La Universidad Central de Chile promueve la innovación y la transformación digital como pilares de su desarrollo institucional, orientados a fortalecer la calidad y la pertinencia de su quehacer. Con ello, se consolida como una universidad ágil, creativa y sostenible, capaz de modernizar la gestión institucional, actualizar sus formas de enseñanza-aprendizaje y potenciar la creación de conocimiento, proyectándose con excelencia frente a los desafíos de la educación superior y de la sociedad.

4.7. Dimensiones del quehacer universitario

Las dimensiones del Plan Estratégico Corporativo 2026–2032 organizan el quehacer universitario en grandes campos de desarrollo, permitiendo estructurar de manera coherente y sistémica las orientaciones definidas en los lineamientos institucionales. A través de estas dimensiones se ordenan los objetivos estratégicos, los indicadores y las metas del Plan, facilitando su implementación, seguimiento y evaluación.

Las dimensiones constituyen, así, un marco de referencia para la articulación del PEC con los distintos niveles de gestión institucional, asegurando coherencia entre la planificación estratégica y el desarrollo de las funciones universitarias. Asimismo, dichas dimensiones han sido definidas en alineación con los criterios y estándares de acreditación institucional de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), con el propósito de resguardar la consistencia del Plan con las exigencias del sistema de aseguramiento de la calidad y con los procesos de evaluación institucional vigentes.

1. Procesos Formativos y Desarrollo Académico (D1):

Dimensión que comprende el conjunto de políticas, mecanismos y prácticas institucionales que permiten asegurar una formación académica pertinente y de calidad, en coherencia con las trayectorias formativas y el Proyecto Educativo Institucional.

2. Gestión Institucional y Desarrollo de Personas (D2):

Dimensión que involucra los mecanismos, estructuras y procesos destinados a asegurar una administración eficiente de los recursos, un gobierno autónomo, el desarrollo de los talentos de su comunidad y una gestión organizacional alineada con la misión, visión y propósitos institucionales.

3. Cultura de la Calidad (D3):

Dimensión que comprende los mecanismos y prácticas institucionales que aseguran la evaluación y mejora continua de todas las funciones universitarias, promoviendo una cultura de la calidad basada en la evidencia y la colaboración de la comunidad, en coherencia con la misión, visión y propósitos institucionales.

4. Vinculación con el Entorno y la Sociedad (D4):

Dimensión que comprende las políticas, mecanismos y prácticas que permiten la vinculación bidireccional y sistemática con actores y territorios a nivel local, regional, nacional e internacional. Esta vinculación integra las funciones institucionales con las necesidades del entorno, anticipándose a escenarios futuros, asegurando pertinencia e impacto en las acciones realizadas, y promoviendo la colaboración, la generación de valor público y la contribución al desarrollo sostenible de la sociedad y del país.

5. Generación y Transferencia del Conocimiento (D5):

Dimensión que abarca las políticas, mecanismos y prácticas orientadas a producir investigación e innovación en distintas disciplinas, junto con la transferencia y difusión de sus resultados. Esta dimensión busca articular la generación de conocimiento con la docencia, el sector público y privado, el medio cultural y la sociedad, asegurando impacto y pertinencia en el desarrollo disciplinar y en los desafíos del país.

Universidad Central

5. Objetivos Estratégicos

Los objetivos estratégicos expresan los resultados de mediano plazo que la Universidad Central de Chile busca alcanzar en el marco del Plan Estratégico Corporativo 2026–2032, en coherencia con la misión, la visión, los lineamientos estratégicos y las dimensiones del quehacer universitario definidas en el Plan.

A través de los objetivos estratégicos se concretan las orientaciones generales del PEC, estableciendo focos claros de desarrollo institucional que guían la acción estratégica durante el período. En este sentido, cada objetivo estratégico tributa a uno o más lineamientos estratégicos, asegurando coherencia entre la visión institucional —operativizada mediante los lineamientos— y los resultados que se espera alcanzar durante el período de vigencia del Plan.

Estos objetivos constituyen el eje articulador entre las definiciones estratégicas de largo plazo y los mecanismos de seguimiento y evaluación del Plan.

5.1. Objetivos Estratégicos Dimensión Procesos Formativos y Desarrollo Académico (D1)

Objetivo Estratégico (OE)	Tributa a:			
	L1	L2	L3	L4
OE1: Integrar de manera transversal la ética, la innovación y la tecnología en los programas de pregrado y postgrado y educación continua.	X		X	X
OE2: Expandir y diversificar la oferta académica en diferentes regiones, niveles y modalidades de formación universitaria, con flexibilidad curricular y enfoque práctico e interdisciplinar.		X	X	X
OE3: Potenciar e incentivar la experiencia formativa a través de la innovación educativa y la investigación en docencia, transfiriendo aprendizajes al currículum y mejorando los procesos de enseñanza-aprendizaje.	X		X	X
OE4: Consolidar la progresión estudiantil y el desarrollo integral del estudiante, favoreciendo trayectorias formativas exitosas y coherentes con el Proyecto Educativo Institucional	X		X	
OE5: Fortalecer la articulación curricular de pregrado y postgrado, promoviendo trayectorias formativas que favorezcan la calidad, la innovación, la pertinencia y la continuidad de estudios	X		X	X
OE6: Fortalecer la experiencia y el intercambio académico y profesional de la comunidad universitaria con instituciones de educación superior y organizaciones relevantes nacionales e internacionales.		X	X	

5.2. Objetivos Estratégicos Dimensión Gestión Institucional y Desarrollo de Personas (D2)

Objetivo Estratégico (OE)	Tributa a:			
	L1	L2	L3	L4
OE7: Asegurar la sostenibilidad institucional en el largo plazo, diversificando las fuentes de ingresos, desarrollando nuevas capacidades, segmentos y oportunidades.		X	X	X
OE8: Formar, atraer y retener talento, ofreciendo condiciones que impulsen el desarrollo personal y profesional en un entorno inclusivo y colaborativo, contribuyendo al reconocimiento de la Universidad como una institución que valora la permanencia y el compromiso de sus colaboradores.	X	X	X	
OE9: Fortalecer el desarrollo institucional y la infraestructura, asegurando la sostenibilidad y adaptación a nuevas exigencias del sistema de educación superior, en coherencia con la misión, la visión y las políticas de la Universidad.	X	X	X	X
OE10: Consolidar un modelo de gestión integral con un sistema de información que optimice los ámbitos académicos, administrativos y financieros, promoviendo las sinergias internas y que facilite el análisis, la planificación y la toma de decisiones de manera oportuna.				X

5.3. Objetivos Estratégicos Dimensión Cultura de la Calidad (D3)

Objetivo Estratégico (OE)	Tributa a:			
	L1	L2	L3	L4
OE11: Fortalecer las capacidades y sistemas institucionales que permitan alcanzar la acreditación de excelencia en todas las dimensiones del quehacer de la Universidad.		X	X	X
OE12: Asegurar el cumplimiento de los criterios y estándares de calidad y su proyección en el largo plazo, incrementando la acreditación de los programas de pregrado y postgrado, así como la acreditación y/o certificación nacional e internacional de la oferta académica.		X	X	
OE13: Implementar y consolidar procesos y mecanismos de apoyo que permitan a la Institución cumplir con altos niveles de desempeño en todos los ámbitos del quehacer universitario, asegurando la mejora continua y fortaleciendo una cultura institucional de la calidad.	X	X		X

5.4. Objetivos Estratégicos Dimensión Vinculación con el Entorno y la Sociedad (D4)

Objetivo Estratégico (OE)	Tributa a: L1	L2	L3	L4
OE14: Potenciar los ámbitos de intervención y la vinculación bidireccional con el medio en todas las dimensiones del quehacer universitario, contribuyendo al fortalecimiento institucional, al proceso formativo y al desarrollo social del país.	X	X	X	
OE15: Fortalecer y evaluar la contribución y el posicionamiento de la Universidad como una institución que aporta al desarrollo sostenible de las comunidades y territorios a nivel regional, nacional e internacional.	X	X	X	
OE16: Promover la vinculación universitaria con instituciones a nivel nacional e internacional, robusteciendo el vínculo académico, científico y cultural, con el fin de fortalecer las áreas del quehacer institucional.		X	X	X
OE17: Consolidar una estrategia de vinculación con las y los titulados, graduados y empleadores que permita el enriquecimiento de los procesos formativos y favorezca el desarrollo de sus trayectorias profesionales y académicas.	X	X	X	

5.5. Objetivos Estratégicos Dimensión Generación y Transferencia del Conocimiento (D5)

Objetivo Estratégico (OE)	Tributa a: L1	L2	L3	L4
OE18: Fortalecer las capacidades institucionales en investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) para la generación y transferencia de conocimiento en los ámbitos públicos y privados, así como en las comunidades.		X	X	X
OE19: Impulsar investigación de impacto y calidad, desarrollada desde los Centros y Facultades, e incrementando la productividad científica y la participación activa en redes nacionales e internacionales.		X	X	X
OE20: Consolidar una política de fortalecimiento del capital humano avanzado, con un sistema de incentivos que promueva la productividad científica, la transferencia de conocimiento, la innovación, la investigación aplicada en docencia y el emprendimiento de base científico-tecnológica.			X	X
OE21: Posicionar a la Universidad como un referente emergente en generación de conocimiento a nivel nacional, poniendo a	X	X		

disposición de la comunidad científica sus revistas académicas, su editorial y sus recursos físicos, científicos y tecnológicos.

El siguiente esquema sintetiza las principales definiciones estratégicas de largo plazo del Plan Estratégico Corporativo 2026–2032, mostrando la articulación entre las Políticas Globales de Desarrollo, la misión, la visión, los principios y valores institucionales, los lineamientos estratégicos —que constituyen la propuesta de valor del Plan—, las dimensiones del quehacer universitario y los objetivos estratégicos definidos. Este esquema permite visualizar de manera integrada la coherencia interna del PEC y la trazabilidad entre sus distintos niveles estratégicos.

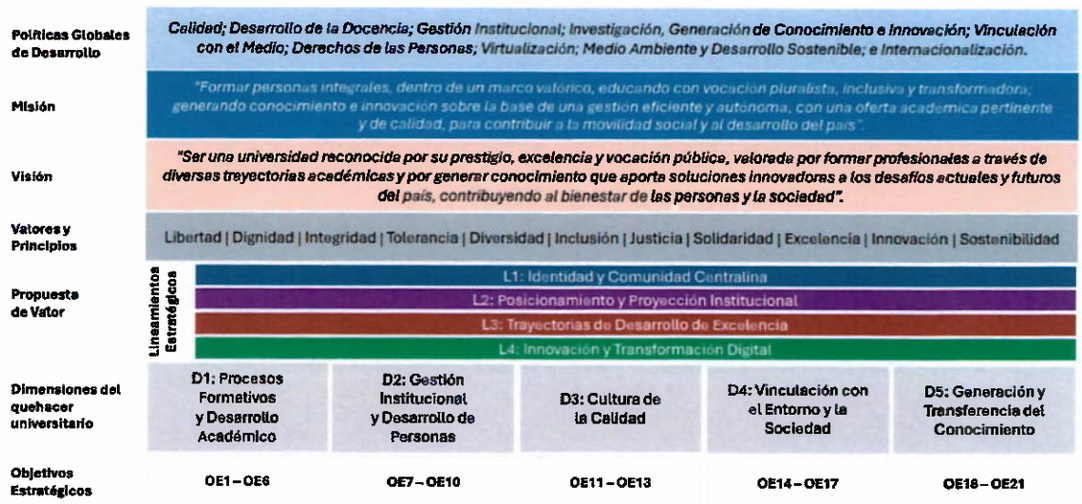


Ilustración 1: Síntesis del marco estratégico del Plan Estratégico Corporativo 2026–2032

6. Indicadores Estratégicos, Líneas Base y Metas

El Plan Estratégico Corporativo 2026–2032 establece un conjunto de indicadores estratégicos orientados a medir el avance y desempeño de los objetivos definidos, permitiendo realizar un seguimiento sistemático de su implementación y apoyar la toma de decisiones institucionales. Estos indicadores se estructuran en coherencia con las dimensiones del quehacer universitario y se acompañan de líneas base y metas, constituyendo el principal instrumento para la evaluación del cumplimiento del Plan.

En consideración al horizonte temporal del PEC y al proceso de acreditación institucional, las metas del Plan han sido definidas hasta el año 2028. La definición de metas para el período posterior será abordada con posterioridad a la evaluación prevista para dicho año, de acuerdo con los resultados obtenidos y los ajustes que resulten necesarios.

6.1. Enfoque general para la definición de indicadores estratégicos

Los indicadores estratégicos del Plan Estratégico Corporativo 2026–2032 constituyen el principal instrumento para el seguimiento y la evaluación del avance del Plan, en tanto permiten observar de manera sistemática el desempeño institucional respecto de los objetivos estratégicos definidos. Su función es traducir las orientaciones estratégicas del PEC en métricas que faciliten el monitoreo, el análisis y la toma de decisiones informadas.

La definición de estos indicadores se realizó en coherencia con la estructura del Plan, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos y con las dimensiones del quehacer universitario. En este sentido, cada indicador se encuentra asociado a un objetivo estratégico específico y contribuye a medir su nivel de avance, resguardando la trazabilidad entre los distintos niveles del marco estratégico institucional.

En este proceso, y a partir de diversos análisis técnicos y comparativos, se optó por ajustar y reducir el número de indicadores de los planes estratégicos corporativos anteriores, con el propósito de contar con un sistema de seguimiento focalizado, manejable y comparable. Esta decisión permitió alinear la cantidad de indicadores a rangos coherentes con las prácticas observadas en el subsistema de educación superior, privilegiando aquellos con mayor relevancia estratégica, capacidad explicativa y utilidad para la gestión y la evaluación institucional.

Desde una perspectiva metodológica, los indicadores estratégicos fueron concebidos principalmente como indicadores de resultado y de desempeño, orientados a capturar avances sustantivos en los ámbitos prioritarios del desarrollo institucional. Su definición privilegió criterios de pertinencia estratégica, claridad conceptual, disponibilidad y calidad de la información, así como su utilidad efectiva para el seguimiento del Plan y la evaluación de sus resultados.

Asimismo, estos indicadores fueron diseñados considerando la diversidad de ámbitos que componen el quehacer universitario y la necesidad de contar con métricas consistentes en el

tiempo. Esto permite no solo monitorear el cumplimiento de metas, sino también analizar tendencias, identificar brechas y apoyar procesos de mejora continua, en coherencia con los sistemas institucionales de planificación y aseguramiento de la calidad.

De este modo, el conjunto de indicadores estratégicos del PEC 2026–2032 conforma un sistema integrado de seguimiento del desempeño institucional, que articula la planificación estratégica con la gestión y la evaluación, y que sirve de base para las instancias de revisión y evaluación estratégica contempladas en el marco del Plan.

6.2. Líneas base y metas del Plan Estratégico Corporativo

Las líneas base y metas del Plan Estratégico Corporativo 2026–2032 constituyen el referente cuantitativo y cualitativo para evaluar el avance y desempeño de los indicadores estratégicos definidos. Las líneas base permiten establecer el punto de partida de cada indicador, mientras que las metas expresan los resultados que la Universidad busca alcanzar en un horizonte temporal determinado, en coherencia con las orientaciones estratégicas del Plan.

En consideración al horizonte temporal del PEC y al contexto institucional en el que se inserta, las metas estratégicas han sido definidas hasta el año 2028. Esta decisión responde a la necesidad de contar con un marco de metas realista y evaluable, así como a la articulación del Plan con el proceso de acreditación institucional. En este sentido, la definición de metas al 2028 permite disponer de información consolidada para la instancia de evaluación estratégica integral contemplada al término de dicho período.

La definición de las líneas base se realizó a partir de la información institucional disponible, resguardando criterios de consistencia, trazabilidad y comparabilidad en el tiempo. En aquellos casos en que no se cuenta con información histórica consolidada, se considerará el año 2026 como período de referencia para el levantamiento de la línea base, a partir de los sistemas de información institucional y los registros que correspondan. Este enfoque permite asegurar la calidad y confiabilidad de los datos utilizados para el seguimiento posterior de los indicadores.

Las metas definidas para el período 2026–2028 fueron establecidas considerando la capacidad institucional, las tendencias observadas en los distintos ámbitos del quehacer universitario y la necesidad de asegurar un equilibrio entre ambición estratégica y factibilidad de cumplimiento. En este sentido, las metas buscan impulsar mejoras sustantivas y sostenidas, sin comprometer la viabilidad de su seguimiento ni la calidad de la información requerida para su evaluación.

La definición de metas para el período posterior al año 2028 será abordada con posterioridad a la evaluación estratégica integral del Plan, en función de los resultados obtenidos, los ajustes que resulten necesarios y las condiciones del entorno institucional y del sistema de educación superior. Este enfoque permite dotar al PEC de un carácter dinámico y adaptativo, resguardando su pertinencia durante todo su horizonte de aplicación.

6.3. Seguimiento y evaluación del desempeño estratégico

El seguimiento y la evaluación del desempeño estratégico del Plan Estratégico Corporativo 2026–2032 constituyen un componente central para asegurar su adecuada implementación, su coherencia en el tiempo y su capacidad de adaptación frente a los cambios del entorno institucional y del sistema de educación superior.

El seguimiento del Plan se realizará a través del monitoreo periódico de los indicadores estratégicos definidos, considerando sus líneas base y metas establecidas. Este proceso permitirá contar con información sistemática y oportuna sobre el avance del PEC, apoyar la toma de decisiones y detectar tempranamente brechas, desviaciones o áreas de mejora que requieran ajustes en la implementación.

La evaluación del desempeño estratégico del Plan contempla la realización de a lo menos una instancia de evaluación integral al término del año 2028, orientada a analizar el grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos, el desempeño de los indicadores y la pertinencia de las metas definidas. Esta evaluación permitirá examinar de manera integrada la coherencia del Plan, sus resultados institucionales y su alineación con el proyecto educativo y las definiciones estratégicas de largo plazo.

La responsabilidad de conducir la evaluación estratégica integral del PEC recaerá en el Comité Institucional de Planificación Estratégica (CIPE), en su calidad de instancia encargada de la conducción estratégica del Plan. Para el desarrollo de esta función, el CIPE contará con el apoyo técnico permanente de la Dirección de Planificación, dependiente de la Vicerrectoría de Desarrollo Institucional (VRDI), la cual actuará como instancia principal de apoyo, encargada de sistematizar la información, coordinar los procesos de seguimiento, elaborar los análisis correspondientes y proveer los insumos técnicos necesarios para la toma de decisiones estratégicas.

Los resultados de la evaluación estratégica integral constituirán un insumo relevante para la eventual actualización y ajuste del Plan Estratégico Corporativo, particularmente en lo relativo a la definición de metas y énfasis estratégicos para el período posterior al año 2028. De este modo, el proceso de seguimiento y evaluación refuerza el carácter dinámico del PEC y su orientación hacia la mejora continua y el desarrollo institucional sostenible.

Universidad Central

7. Indicadores por dimensión[1]

Los indicadores estratégicos del Plan Estratégico Corporativo 2026–2032 se presentan organizados conforme a las dimensiones estratégicas del quehacer universitario definidas en el Plan. Estos indicadores constituyen el principal instrumento para el seguimiento sistemático del avance del PEC y permiten evaluar el desempeño institucional en relación con los objetivos estratégicos establecidos.

Los indicadores estratégicos se encuentran estructurados en coherencia con los objetivos estratégicos y las dimensiones del Plan, asegurando la trazabilidad entre las definiciones estratégicas de largo plazo y los mecanismos de medición del desempeño institucional. Su organización por dimensión permite una lectura ordenada y facilita el análisis integral del avance del PEC en los distintos ámbitos del quehacer universitario.

Asimismo, los indicadores estratégicos del Plan Estratégico Corporativo constituyen un marco de referencia para la articulación del PEC con los instrumentos de planificación de nivel subinstitucional, en particular con el Plan de Desarrollo Estratégico de la Sede Región de Coquimbo (PDE), los Planes Estratégicos de Facultades (PEF) y los Convenios de Desempeño (CCD) de autoridades. En este sentido, los indicadores permiten orientar el seguimiento y la evaluación de dichos instrumentos, resguardando la coherencia entre la planificación estratégica corporativa y su despliegue a nivel territorial y académico.

Finalmente, es importante señalar que el seguimiento de todos los indicadores es también responsabilidad de las autoridades homólogas en la Sede Región de Coquimbo, en el ámbito de sus respectivas competencias, razón por la cual la definición y fórmula de cálculo de cada indicador será única y unívoca a nivel institucional. Asimismo, los indicadores 2.4, 4.11, 9.1, 10.3 y 13.3 serán medidos a través de una versión actualizada de la Encuesta de Satisfacción de la Calidad de los Servicios (ESCS), labor que recaerá en la Dirección de Aseguramiento de la Calidad.

[1] El presente apartado incluye la presentación de los indicadores estratégicos del Plan Estratégico Corporativo 2026–2032. No obstante, el detalle relativo a las líneas base y metas asociadas a dichos indicadores no formarán parte de la versión pública del PEC, por cuanto constituye información de carácter estratégico para la gestión institucional, cuyo tratamiento interno resulta necesario resguardar para efectos de la adecuada conducción, seguimiento y evaluación del Plan. Sin perjuicio de lo anterior, la versión pública del Plan contempla íntegramente las definiciones estratégicas de largo plazo, los lineamientos, las dimensiones, los objetivos estratégicos y los indicadores del PEC, asegurando la debida transparencia respecto de las orientaciones y prioridades estratégicas que guían el desarrollo institucional de la Universidad.

7.1. Indicadores Estratégicos Dimensión Procesos Formativos y Desarrollo Académico (D1)

Objetivos Estratégicos	Indicadores	UM[2]	URS[3]	Línea Base	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028
OE1 Integrar de manera transversal la ética, la innovación y la tecnología en los programas de pregrado, postgrado y educación continua.	1.1. Porcentaje de programas académicos que integran la ética, la innovación y la tecnología en sus líneas formativas o en los resultados de aprendizaje asociados al sello institucional PEI	%	DDA, DPOS	--	--	10	20
OE2 Expandir y diversificar la oferta académica en diferentes regiones, niveles y modalidades de formación universitaria, con flexibilidad curricular y enfoque práctico e interdisciplinar.	2.1. Apertura efectiva de nueva oferta académica de pregrado y postgrado	N°	VRDI	2	5	4	4
	2.2. Apertura efectiva de nueva oferta académica de educación continua	N°	VRDI	20	10	15	20
	2.3. Nivel de implementación de una oferta formativa articulada, flexible e interdisciplinaria	%	DDA, DPOS	--	10	15	20
	2.4. Nivel de satisfacción con la experiencia digital de los servicios	%	DTDE	--	>80	>80	>80
OE3 Potenciar e incentivar la experiencia formativa a través de la	3.1. Porcentaje de programas que integran innovación educativa en sus planes formativos	%	DDA, UDD	--	5	10	15

[2] UM: Unidad de medida.
[3] URS: Unidad(es) responsable de seguimiento.

Objetivos Estratégicos	Indicadores	UM[2]	URS[3]	Línea Base	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028
innovación educativa y la investigación en docencia, transfiriendo aprendizajes al currículum y mejorando los procesos de enseñanza-aprendizaje.	3.2. Porcentaje del cuerpo académico con postgrado	%	VRA	77	77	78	79
	3.3. Porcentaje del cuerpo académico jornada con jerarquización vigente	%	DDA, UDD	89,2	100	100	100
OE4 Consolidar la progresión estudiantil y el desarrollo integral del estudiante, favoreciendo trayectorias formativas exitosas y coherentes con el Proyecto Educativo Institucional.	4.1. Promedio PAES	N°	VRDI	603	606	609	612
	4.2. Tasa de retención primer año de pregrado regular	%	DGD	88,7	89	89,5	90
	4.3. Tasa de retención tercer año de pregrado regular	%	DGD	73,6	75	77	78
	4.4. Tasa de retención primer año de pregrado de continuidad	%	DDA - DGD	84,9	86	88	90
	4.5. Tasa de retención primer año de postgrado	%	DPOS	88,4	93	93,5	94
	4.6. Tasa de titulación oportuna de pregrado regular	%	DGD	38,1	41,5	43,0	45,0
	4.7. Tasa de titulación oportuna de continuidad	%	DDA - DGD	65,9	66	67	68
	4.8. Tasa de graduación de postgrado	%	DPOS	56,6	58	59	64

Objetivos Estratégicos	Indicadores	UM[2]	URS[3]	Línea Base	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028
	4.9. Sobreduración de pregrado regular	%	DGD	23,4	23,0	22,5	22,0
	4.10. N° de estudiantes por JCE	N°	VRA	25,6	25,5	26,5	27
	4.11. Nivel de satisfacción con el desarrollo integral de el/la estudiante	%	DGD, DAVE, UI, UGD	--	>80	>80	>80
OE5 Fortalecer la articulación curricular de pregrado y postgrado, promoviendo trayectorias formativas que favorezcan la calidad, la innovación, la pertinencia y la continuidad de estudios.	5.1. Porcentaje de programas de pregrado que cuentan con mecanismos de articulación formal con postgrado	%	DPOS	--	--	5	10
OE6 Fortalecer la experiencia y el intercambio académico y profesional de la comunidad universitaria con instituciones de educación superior y organizaciones relevantes nacionales e internacionales.	6.1. Porcentaje de participación de estudiantes en actividades de internacionalización de colaboración nacional e internacional	%	DRI - VRA - VRIIP	2,8	3,0	3,5	4,0
	6.2. Porcentaje de participación del cuerpo académico jornada en actividades de internacionalización de colaboración nacional e internacional	%	DRI - VRA - VRIIP	17,4	21	25	30

Objetivos Estratégicos	Indicadores	UM[2]	URS[3]	Línea Base	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028
	6.3. Porcentaje de convenios de intercambio, cooperación académica y/o innovación educativa internacional	%	DRI - VRA - VRIIP	--	85	93	95

7.2. Indicadores Estratégicos Dimensión Gestión Institucional y Desarrollo de Personas (D2)

Objetivos Estratégicos	Indicadores	UM[4]	URS[5]	Línea Base	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028
OE7 Asegurar la sostenibilidad institucional en el largo plazo, diversificando las fuentes de ingresos, desarrollando nuevas capacidades, segmentos y oportunidades.	7.1. Margen operacional neto	%	VRAF	4,6	4,0	4,2	7,0
	7.2. Margen del excedente	%	VRAF	3,3	2,0	2,3	3,5
	7.3. Porcentaje de ejecución presupuestaria sobre presupuesto aprobado	%	VRAF	90,0	91,5	93,0	94,5
	7.4. Margen EBITDA	%	VRAF	9,0	8,6	9,1	10,1
	7.5. Porcentaje categorizado de ingresos distintos al pregrado regular	%	VRAF	17,1	18,1	19,2	20,0
	7.6. Matrícula nueva (Pregrado, Postgrado, Postítulo y Diplomado)	N°	VRDI	6.819	7.554	8.085	8.478
	7.7. Matrícula total (Pregrado, Postgrado, Postítulo y Diplomado)	N°	VRA	19.122	20.491	22.655	24.302
OE8 Formar, atraer y retener talento, ofreciendo condiciones que impulsen	8.1. Índice de clima, bienestar, género e inclusión laboral	%	DDP	72,6[6]	70	75	75

[4] UM: Unidad de medida.
[5] URS: Unidad(es) responsable de seguimiento.
[6] Valor referencial producto de la adecuación del instrumento que incorporará las dimensiones de género e inclusión, entre otras, lo cual explica la meta inicial.

Objetivos Estratégicos	Indicadores	UM[4]	URS[5]	Línea Base	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028
el desarrollo personal y profesional en un entorno inclusivo y colaborativo, contribuyendo al reconocimiento de la Universidad como una institución que valora la permanencia y el compromiso de sus colaboradores.	8.2. Tasa de retención de colaboradores	%	DDP	93,4	93,6	93,8	94,0
	8.3. Índice de compatibilidad del reclutamiento de talento	%	DDP	--	70	75	80
OE9 Fortalecer el desarrollo institucional y la infraestructura, asegurando la sostenibilidad y adaptación a nuevas exigencias del sistema de educación superior, en coherencia con la misión, visión y las políticas de la Universidad.	9.1. Nivel de satisfacción con la infraestructura	%	DAS	--	--	>80	--
	9.2. Participación mediática U. Central en el entorno universitario competitivo	%	DCC	31,8	32,3	32,8	33,3
	9.3. Participación de visitas orgánicas al sitio web ucentral.cl en el entorno universitario competitivo	%	DCC	--	X	X+1,5 pp	X+3,0 pp
	9.4. Índice anual de cumplimiento del Plan de Gestión Institucional de Género e Inclusión	%	DDA	--	20	40	60
OE10 Consolidar un modelo de gestión integral con un sistema de	10.1. Nivel de madurez en gestión por procesos	N°	VRDI	2,2	2,5	2,8	3,0

Objetivos Estratégicos	Indicadores	UM[4]	URS[5]	Línea Base	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028
información que optimice los ámbitos académicos, administrativos y financieros, promoviendo las sinergias internas y que facilite el análisis, la planificación y la toma de decisiones de manera oportuna.	10.2. Porcentaje de procesos con gobernanza de datos y seguridad de la información	%	VRDI - DTI	--	9	12	30
	10.3. Nivel de satisfacción de usuarios con la información disponible para la gestión	%	VRDI - DTI	--	>80	>80	>80

7.3. Indicadores Estratégicos Dimensión Cultura de la Calidad (D3)

Objetivos Estratégicos	Indicadores	UM[7]	URS[8]	Línea Base	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028
OE11 Fortalecer las capacidades y sistemas institucionales que permitan alcanzar la acreditación de excelencia en todas las dimensiones del quehacer de la Universidad.	11.1. Grado de cumplimiento de los estándares de calidad de excelencia CNA a nivel institucional	%	DAC	59	61	63	66
OE12 Asegurar el cumplimiento de los criterios y estándares de calidad y su proyección en el largo plazo, incrementando la acreditación de los programas de pregrado y postgrado, así como la acreditación y/o certificación nacional e internacional de la oferta académica.	12.1. Porcentaje de carreras acreditadas (obligatorias)	%	DAC	75	89	100	100
	12.2. Porcentaje de programas de doctorado acreditados	%	DAC	100	100	100	100
	12.3. Porcentaje de carreras de pregrado con acreditación avanzada y de excelencia (obligatorias)	%	DAC	33,3	62,5	66,7	66,7
	12.4. Promedio de años de acreditación de programas de doctorado	N°	DAC	3	4	3,7	3,7

[7] UM: Unidad de medida.
[8] URS: Unidad(es) responsable de seguimiento.

Objetivos Estratégicos	Indicadores	UM[7]	URS[8]	Línea Base	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028
	12.5. Porcentaje de programas y carreras evaluados bajo el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad	%	DAC	54	89	92	95
	12.6. Porcentaje de magíster acreditados	%	DAC	31,8	45,8	50,0	54,2
	12.7. Número de carreras acreditadas y certificadas voluntariamente nacional y/o internacionalmente	N°	DAC	2	2	4	5
OE13 Implementar y consolidar procesos y mecanismos de apoyo que permitan a la Institución cumplir con altos niveles de desempeño en todos los ámbitos del quehacer universitario, asegurando la mejora continua y fortaleciendo una cultura institucional de la calidad.	13.1. Índice de cumplimiento de planes de aseguramiento de la calidad de los programas académicos	%	DAC	75	93	94	95
	13.2. Porcentaje de unidades de gestión con planes de acción bajo el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad	%	DAC	--	25	50	75
	13.3. Índice de satisfacción estudiantil con la calidad de los servicios	%	DAC	--	>80	>80	>80

7.4. Indicadores Estratégicos Dimensión Vinculación con el Entorno y la Sociedad (D4)

Objetivos Estratégicos	Indicadores	UM[9]	URS[10]	Línea Base	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028
OE14 Potenciar los ámbitos de intervención y la vinculación bidireccional con el medio en todas las dimensiones del quehacer universitario, contribuyendo al fortalecimiento institucional, al proceso formativo y al desarrollo social del país.	14.1. Nivel de cobertura y contribución de la VcM en el proceso formativo	%	DVCM	72	74	76	79
	14.2. Nivel de cobertura y contribución de la VcM asociada a la investigación	%	DVCM	--	52	54	56
	14.3. Nivel de cobertura y contribución de la VcM asociada a la innovación	%	DVCM	--	52	54	56
	14.4. Índice de integración transversal de la vinculación con el medio en el proceso formativo	%	DVCM	52	53	56	59
	14.5. Nivel de satisfacción de actores externos respecto a la pertinencia y reciprocidad del relacionamiento con la Universidad	%	DVCM	--	60	65	69
OE15 Fortalecer y evaluar la contribución y el posicionamiento de la Universidad como una institución	15.1. Porcentaje de proyectos de VcM que integran en su implementación el desarrollo sostenible	%	DVCM	--	51	54	57

[9] UM: Unidad de medida.
[10] URS: Unidad(es) responsable de seguimiento.

Objetivos Estratégicos	Indicadores	UM[9]	URS[10]	Línea Base	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028
que aporta al desarrollo sostenible de las comunidades y territorios a nivel regional, nacional e internacional.							
OE16 Promover la vinculación universitaria con instituciones a nivel nacional e internacional, robusteciendo el vínculo académico, científico y cultural, con el fin de fortalecer las áreas del quehacer institucional.	16.1. Índice de cooperación activa nacional e internacional	%	DVCM	--	30	38	46
OE17 Consolidar una estrategia de vinculación con las y los titulados, graduados y empleadores que permita el enriquecimiento de los procesos formativos y favorezca el desarrollo de sus trayectorias profesionales y académicas.	17.1. Índice de retroalimentación del proceso formativo de los titulados, graduados y empleadores	%	DVCM	--	54	59	64
	17.2. Empleabilidad de primer año	%	DVCM	69,8	70,0	70,5	71,0

7.5. Indicadores Estratégicos Dimensión Generación y Transferencia del Conocimiento (D5)

Objetivos Estratégicos	Indicadores	UM[11]	URS[12]	Línea Base	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028
OE18 Fortalecer las capacidades institucionales en investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) para la generación y transferencia de conocimiento en los ámbitos públicos y privados, así como en las comunidades.	18.1. Porcentaje del cuerpo académico jornada con grado de doctor	%	VRA - VRIIP	31,1	32	33	34
	18.2. Porcentaje de mujeres con grado de doctor respecto del total del cuerpo académico con grado doctor	%	VRA - VRIIP	45,7	47	48	50
	18.3. Porcentaje de producción académica vinculada a las áreas temáticas	%	DGIID	53,6	56	58	60
	18.4. N° de activos de innovación acumulado	N°	DDI	8	16	26	38
	18.5. N° de transferencias de conocimiento y tecnología acumulado	N°	DDI	--	2	3	4
OE19 Impulsar investigación de impacto y calidad, desarrollada	19.1. Publicaciones científicas indexadas (quinquenal)	N°	DGIID	961	1.071	1.239	1.433

[11] UM: Unidad de medida.
[12] URS: Unidad(es) responsable de seguimiento.

Objetivos Estratégicos	Indicadores	UM[11]	URS[12]	Línea Base	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028
desde los Centros y Facultades, incrementando la productividad científica y la participación activa en redes nacionales e internacionales.	19.2. Proyectos I+D+i en ejecución con IR U. Central	N°	DGIID – DDI	51	58	65	72
	19.3. Proyectos I+D+i adjudicados con IR U. Central	N°	DGIID - DDI	13	20	27	34
	19.4. Índice de colaboración científica interinstitucional	%	DGIID	84	85	86	87
	19.5. Índice de citación Scopus	N°	DGIID	7,6	7,7	7,8	7,9
	19.6. Porcentaje de publicaciones científicas en revistas Q1 Scopus	%	DGIID	51,6	54	56	58
OE20 Consolidar una política de fortalecimiento del capital humano avanzado, con un sistema de incentivos que promueva la productividad científica, la transferencia de conocimiento, la innovación aplicada en docencia y el emprendimiento de base científico-tecnológica.	20.1. Tasa del cuerpo académico jornada con doctorado activo en investigación	%	DGIID - VRA	55	60	65	70
OE21 Posicionar a la Universidad como un referente emergente en	21.1. Número de programas de doctorados	N°	DGIID	2	3	3	4

Objetivos Estratégicos	Indicadores	UM[11]	URS[12]	Línea Base	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028
generación de conocimiento a nivel nacional, poniendo a disposición de la comunidad científica sus revistas académicas, su editorial y sus recursos físicos, científicos y tecnológicos.	21.2. Índice de impacto normalizado Scopus	N°	DGIID	1,04	1,05	1,06	1,07
	21.3. Nivel de cumplimiento en los criterios de acreditación en investigación e innovación	%	DAC	65	67	69	71

8. Implementación, seguimiento y evaluación del PEC

8.1. Gobernanza del Plan Estratégico Corporativo

El Plan Estratégico Corporativo 2026–2032 se implementa bajo un esquema de gobernanza institucional que asegura su conducción estratégica, su coherencia interna y su articulación con los distintos niveles de gestión de la Universidad.

La responsabilidad de la conducción estratégica del PEC recae en el Comité Institucional de Planificación Estratégica (CIPE), instancia encargada de velar por la coherencia global del Plan, supervisar su avance y analizar los resultados estratégicos que se deriven de su implementación. Cabe recordar que el CIPE se encuentra integrado por el Rector, quien lo preside; los(as) vicerrectores(as) de la Universidad; los(as) decanos(as) de Facultades; las direcciones dependientes de la Rectoría; y la Dirección de Planificación, asegurando una representación transversal de los principales ámbitos del quehacer institucional.

En este marco, el CIPE sesionará al menos una vez al año, a mediados del año objeto de medición, con el propósito de realizar el control estratégico del avance del PEC, analizar los resultados asociados a los indicadores y formular orientaciones para la toma de decisiones institucionales. El CIPE constituye el principal espacio de deliberación y evaluación estratégica del Plan, especialmente en hitos relevantes del ciclo de planificación, como la evaluación intermedia contemplada para el año 2028.

La Dirección de Planificación, dependiente de la Vicerrectoría de Desarrollo Institucional, cumple el rol de instancia técnica de apoyo permanente al CIPE, siendo responsable de coordinar los procesos de seguimiento, sistematizar la información asociada a los indicadores estratégicos y elaborar los informes de avance del Plan. Asimismo, le corresponde proponer metodologías, criterios de análisis y ajustes técnicos que faciliten la toma de decisiones estratégicas por parte de las instancias de gobierno universitario.

Las vicerrectorías y sus direcciones, facultades y la Sede Región de Coquimbo son responsables de la implementación operativa del PEC en sus respectivos ámbitos de competencia, asegurando la alineación de sus planes, programas e iniciativas con los objetivos estratégicos definidos. En este marco, las autoridades correspondientes cumplen un rol clave en la ejecución y seguimiento de los compromisos estratégicos, contribuyendo activamente al logro de los resultados esperados del Plan.

Este modelo de gobernanza permite una implementación descentralizada del PEC, resguardando al mismo tiempo una conducción estratégica integrada, basada en información sistemática, criterios comunes y mecanismos formales de coordinación institucional.

8.2. Mecanismos de seguimiento y reporte

El seguimiento del Plan Estratégico Corporativo 2026–2032 se realizará mediante un conjunto de mecanismos institucionales orientados a monitorear sistemáticamente el avance de los objetivos estratégicos y sus respectivos indicadores, así como a apoyar la toma de decisiones oportunas por parte de las autoridades universitarias.

El principal insumo para el seguimiento del PEC estará constituido por los indicadores estratégicos definidos en el Plan, cuyas líneas base, metas y resultados permitirán evaluar periódicamente el desempeño institucional en las distintas dimensiones del quehacer universitario. Dicho seguimiento se desarrollará sobre la base de información validada por las unidades responsables, conforme a las definiciones y fórmulas de cálculo únicas y unívocas establecidas a nivel institucional.

La Dirección de Planificación será responsable de consolidar la información asociada a los indicadores estratégicos y de elaborar los reportes de avance del PEC, los cuales serán presentados al Comité Institucional de Planificación Estratégica (CIPE) para su análisis y deliberación. Estos reportes constituirán el principal mecanismo formal de rendición de cuentas estratégicas y de retroalimentación para el proceso de implementación del Plan.

El seguimiento del PEC se articulará, además, con los ciclos regulares de planificación, gestión y evaluación institucional, de modo de asegurar la coherencia entre el avance estratégico, la programación presupuestaria y la gestión operativa de la Universidad. Este enfoque permite integrar el monitoreo del Plan en los procesos habituales de gestión institucional, evitando la generación de sistemas paralelos y favoreciendo una cultura de seguimiento y mejora continua.

8.3. Articulación del PEC con otros instrumentos de planificación

La implementación del Plan Estratégico Corporativo 2026–2032 se articula con los instrumentos de planificación de nivel subinstitucional —en particular, el Plan de Desarrollo Estratégico de la Sede Región de Coquimbo (PDE), los Planes Estratégicos de Facultades (PEF) y los Convenios de Desempeño de autoridades— a través de mecanismos formales de alineamiento estratégico, orientados a asegurar la coherencia entre las definiciones corporativas del Plan y su despliegue a nivel territorial, académico y de gestión.

En este marco, el PDE y los PEF constituyen instrumentos de planificación mediante los cuales se operacionalizan los objetivos estratégicos del PEC en sus respectivos ámbitos, permitiendo su implementación territorial y académica. Dichos instrumentos deberán resguardar coherencia con las dimensiones, objetivos e indicadores definidos en el Plan Estratégico Corporativo, sin alterar el marco estratégico corporativo establecido para el período 2026–2032.

Asimismo, los Convenios de Desempeño de autoridades constituyen un mecanismo complementario de articulación entre el PEC y la gestión institucional, permitiendo formalizar compromisos específicos alineados con los objetivos estratégicos del Plan, en coherencia con los instrumentos subinstitucionales antes señalados.

La Dirección de Planificación, dependiente de la Vicerrectoría de Desarrollo Institucional, velará por la consistencia de esta articulación, apoyando técnicamente los procesos de formulación, actualización y seguimiento de los instrumentos subinstitucionales, y resguardando la trazabilidad estratégica del conjunto del sistema de planificación institucional.

8.4. Evaluación y ajuste del Plan Estratégico Corporativo

El Plan Estratégico Corporativo 2026–2032 contempla mecanismos de evaluación estratégica orientados a revisar su coherencia, pertinencia y consistencia interna a lo largo de su periodo de vigencia, considerando tanto los resultados institucionales alcanzados como la evolución del contexto externo en el que se desarrolla el quehacer universitario.

En este marco, se contempla una evaluación estratégica intermedia, programada para el año 2028, cuyo propósito será analizar de manera integral el grado de avance del Plan, la coherencia entre sus objetivos estratégicos, indicadores y resultados institucionales, así como la vigencia de las definiciones estratégicas frente a eventuales cambios relevantes del entorno. Sin perjuicio de lo anterior, la Universidad podrá realizar evaluaciones estratégicas adicionales cuando las condiciones institucionales o del entorno así lo ameriten. Esta evaluación tendrá un carácter estratégico y no implicará, por sí misma, una reformulación del Plan, salvo que el análisis integrado de la información así lo justifique.

La evaluación del cumplimiento de la misión y el avance hacia la visión institucional se realizará de manera indirecta, a través del análisis de la coherencia estratégica del PEC, de los resultados institucionales observados y de la trayectoria de desarrollo evidenciada en el periodo de implementación del Plan. En este sentido, la evaluación estratégica permitirá valorar en qué medida las definiciones de largo plazo de la Universidad se expresan de manera consistente en sus objetivos, resultados y procesos de transformación institucional.

Los resultados de estas evaluaciones permitirán, cuando corresponda, proponer ajustes acotados al PEC, orientados a fortalecer su coherencia interna, mejorar la consistencia de sus definiciones estratégicas o adecuar sus mecanismos de implementación, resguardando siempre la continuidad del horizonte estratégico definido y la estabilidad del marco institucional de planificación.

La evaluación y los eventuales ajustes del PEC serán analizados en el marco del Comité Institucional de Planificación Estratégica (CIPE), como instancia de deliberación, contando con el apoyo técnico de la Dirección de Planificación. Este enfoque permite asegurar un

proceso de evaluación reflexivo, fundado en evidencia y alineado con los principios de mejora continua y aseguramiento de la calidad institucional.

8.5. Proyectos Estratégicos del Plan Estratégico Corporativo

El Plan Estratégico Corporativo 2026–2032 se implementa, además, a través de un conjunto de proyectos estratégicos institucionales, los cuales forman parte integrante del PEC y constituyen uno de los principales mecanismos para la materialización de sus objetivos estratégicos.

Los proyectos estratégicos del PEC se formulan a partir de los objetivos estratégicos y de las definiciones de largo plazo del Plan, y responden a prioridades institucionales de carácter transversal. En este sentido, dichos proyectos no constituyen iniciativas aisladas, sino que se encuentran directamente vinculados a la estrategia corporativa y orientados a generar impactos estructurales en los distintos ámbitos del quehacer universitario.

La definición, priorización y conducción de los proyectos estratégicos del PEC será de responsabilidad de la Rectoría, en coherencia con las orientaciones estratégicas establecidas en el Plan. La Rectoría podrá definir mecanismos específicos de gobernanza, coordinación y seguimiento para estos proyectos, resguardando su alineación con los objetivos estratégicos del PEC y su adecuada articulación con las estructuras institucionales existentes.

Los proyectos estratégicos constituyen, de este modo, un nivel de operacionalización complementario al sistema de indicadores del PEC, permitiendo traducir las definiciones estratégicas en iniciativas concretas de transformación institucional, sin alterar la coherencia del marco estratégico ni el horizonte temporal del Plan.

8.6. Convenios de Desempeño en la implementación del PEC

En el marco de la implementación del Plan Estratégico Corporativo 2026–2032, los Convenios de Desempeño (constituyen instrumentos de gestión mediante los cuales se formalizan compromisos específicos de las autoridades universitarias, alineados con los objetivos estratégicos, indicadores y metas definidos en el PEC, los cuales son suscritos entre el Rector y las autoridades que dependen jerárquicamente de él. La formulación de dichos convenios será responsabilidad de la Dirección de Planificación, en coordinación con las instancias pertinentes.

Estos convenios permiten operacionalizar el Plan a nivel de autoridades y unidades, facilitando la articulación entre la planificación estratégica corporativa y la gestión institucional, así como el seguimiento del desempeño y la rendición de cuentas asociadas a los compromisos estratégicos asumidos.

La formulación, seguimiento y evaluación de los Convenios de Desempeño se desarrollarán en coherencia con los mecanismos de gobernanza, seguimiento y evaluación definidos en el presente capítulo, resguardando la trazabilidad entre los compromisos de las autoridades y los objetivos estratégicos del Plan.

Cierre

El Plan Estratégico Corporativo 2026–2032 constituye una hoja de ruta compartida que orienta el desarrollo de la Universidad Central de Chile durante los próximos años, fortaleciendo su identidad, consolidando sus capacidades institucionales y proyectando su quehacer con visión de futuro.

El documento expresa la síntesis de un proceso participativo, reflexivo y técnicamente riguroso, que permitió construir consensos en torno a los desafíos estratégicos de la Institución y definir los objetivos, indicadores y mecanismos necesarios para su implementación y evaluación. Esta planificación reafirma el compromiso de la Universidad con la excelencia, la equidad, la innovación y la sostenibilidad, principios que orientan su aporte a la formación de personas y a la transformación social del país.

De esta forma, el PEC 2026–2032 no marca un punto de término, sino el inicio de una nueva etapa en el desarrollo institucional, caracterizada por el trabajo colaborativo, la mejora continua y la disposición permanente al cambio y a la adaptación frente a un entorno dinámico.

El cumplimiento de este Plan será el reflejo del esfuerzo conjunto de toda la comunidad universitaria, cuya participación activa será determinante para alcanzar las metas propuestas y proyectar a la Universidad Central de Chile hacia su quincuagésimo aniversario con una gestión moderna, inclusiva y comprometida con el bien común.

Universidad Central

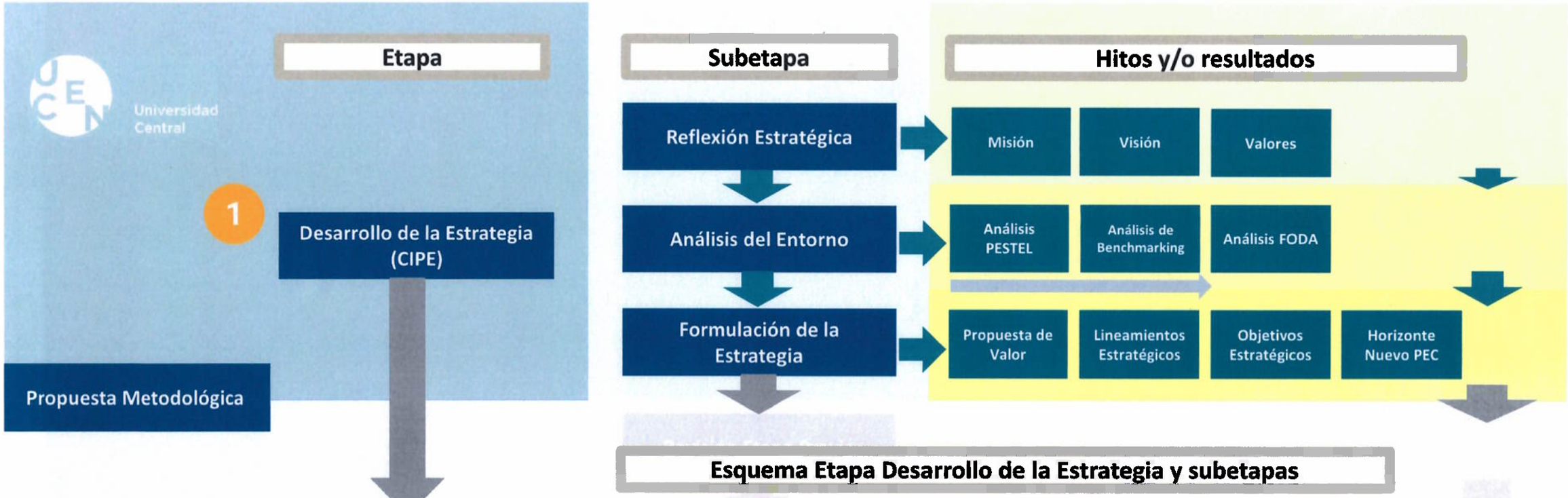
Anexo: Presentación a la Honorable Junta Directiva, martes 16 de diciembre de 2025


Universidad Central
PEC
Universidad Central
2026
2030+
Nuevo Plan
Estratégico Corporativo
Universidad Central
Propuesta de Nuevo Plan Estratégico 2026-2032
Presentación a la Honorable Junta Directiva
Vicerrectoría de Desarrollo Institucional
Dirección de Planificación
Martes 16 de diciembre de 2025
nuevopec.ucentral.cl


Universidad Central
PEC Universidad Central 2026 2030+
Nuevo Plan Estratégico Corporativo Universidad Central
Antecedentes del proceso de formulación del Nuevo Plan Estratégico Corporativo 2026-2032
Vicerrectoría de Desarrollo Institucional
Dirección de Planificación
Martes 16 de diciembre de 2025
nuevopec.ucentral.cl

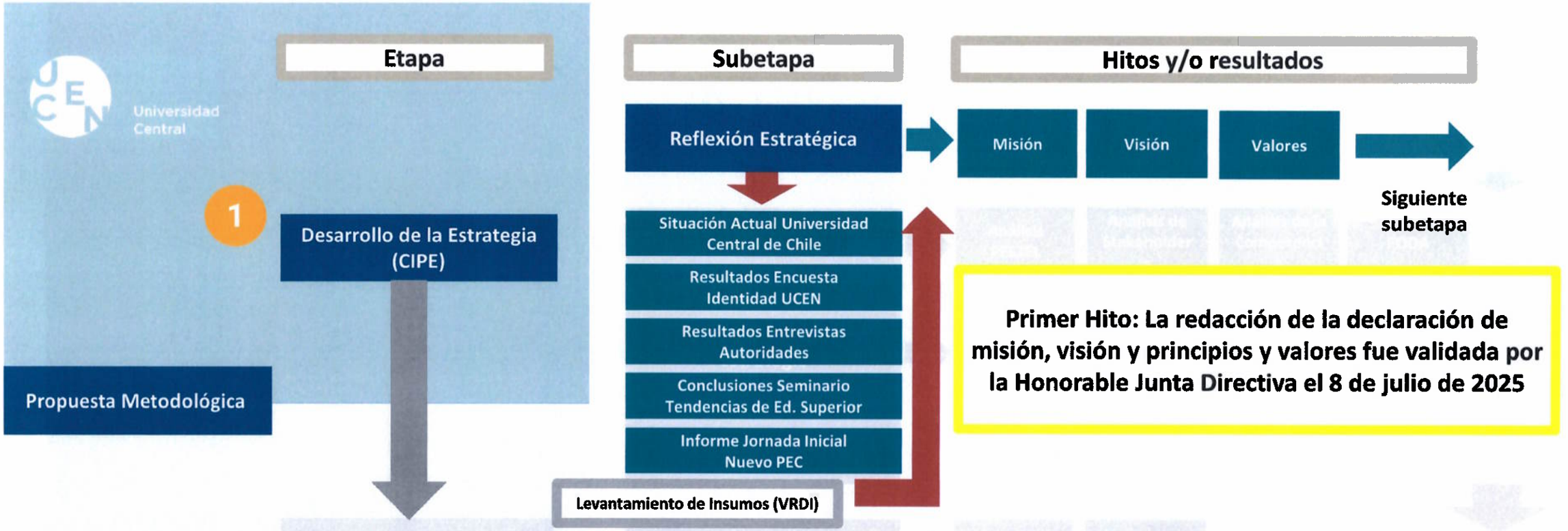
Propuesta Metodológica aprobada por la HJD (Abril, 2025)

1	Desarrollo de la Estrategia	Definiciones estratégicas de largo plazo a través de un marco metodológico clásico con un enfoque prospectivo acotado
2	Planificación de la Estrategia	Operativización de las definiciones por medio de metas, indicadores y acciones: Formulación proyectos estratégicos, plan de acción sobre políticas institucionales y revisión estructura
3	Presentación PEC y Socialización	Socialización del nuevo PEC 2026-2032 a la comunidad universitaria

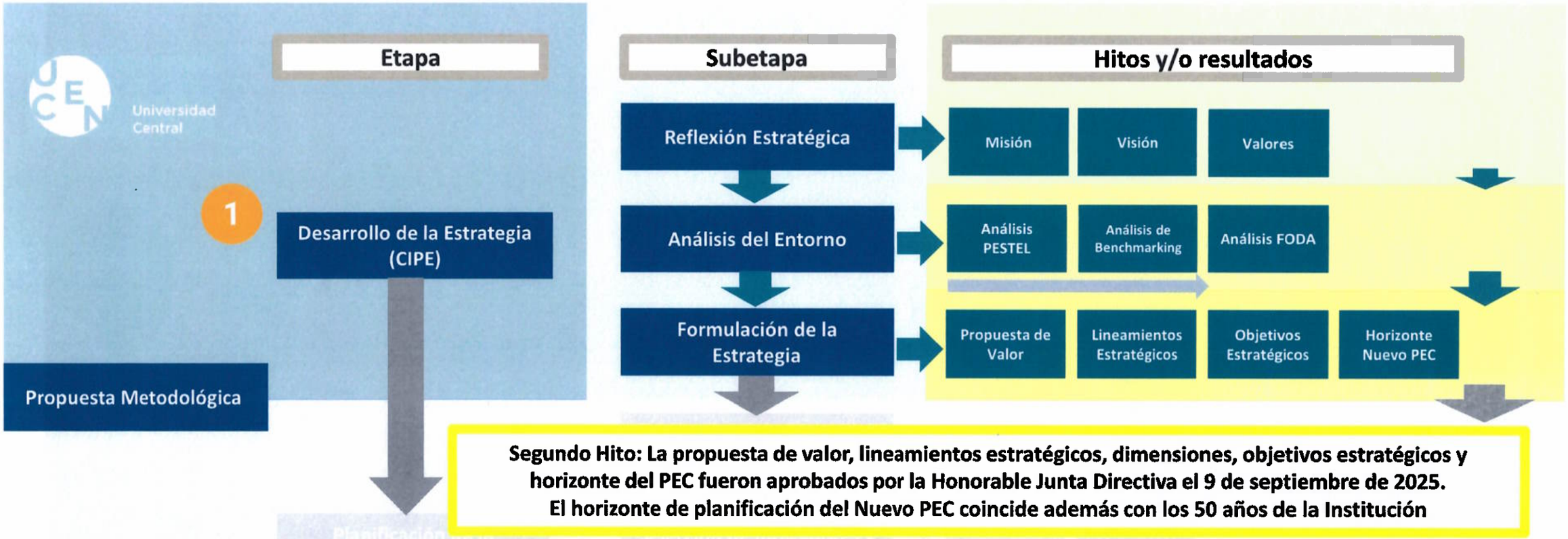


Esquema Etapa Desarrollo de la Estrategia y subetapas

1. La etapa de **"Desarrollo de la Estrategia"** consistió básicamente en la definición de los **lineamientos estratégicos de largo plazo** y se llevó a cabo entre mayo y septiembre de 2025.
2. Dicha labor recayó en el **Comité Institucional de Planificación Estratégica (CIPE),** a partir de los insumos levantados por VRDI.
3. Conformaron la comisión: El Rector, los(as) vicerrectores(as), los(as) directores(as) dependientes de la Rectoría y los(as) Decano(as).
4. La Honorable Junta Directiva fue parte del proceso de análisis, validación y aprobación de la propuesta de desarrollo de la estrategia elaborada por el CIPE.

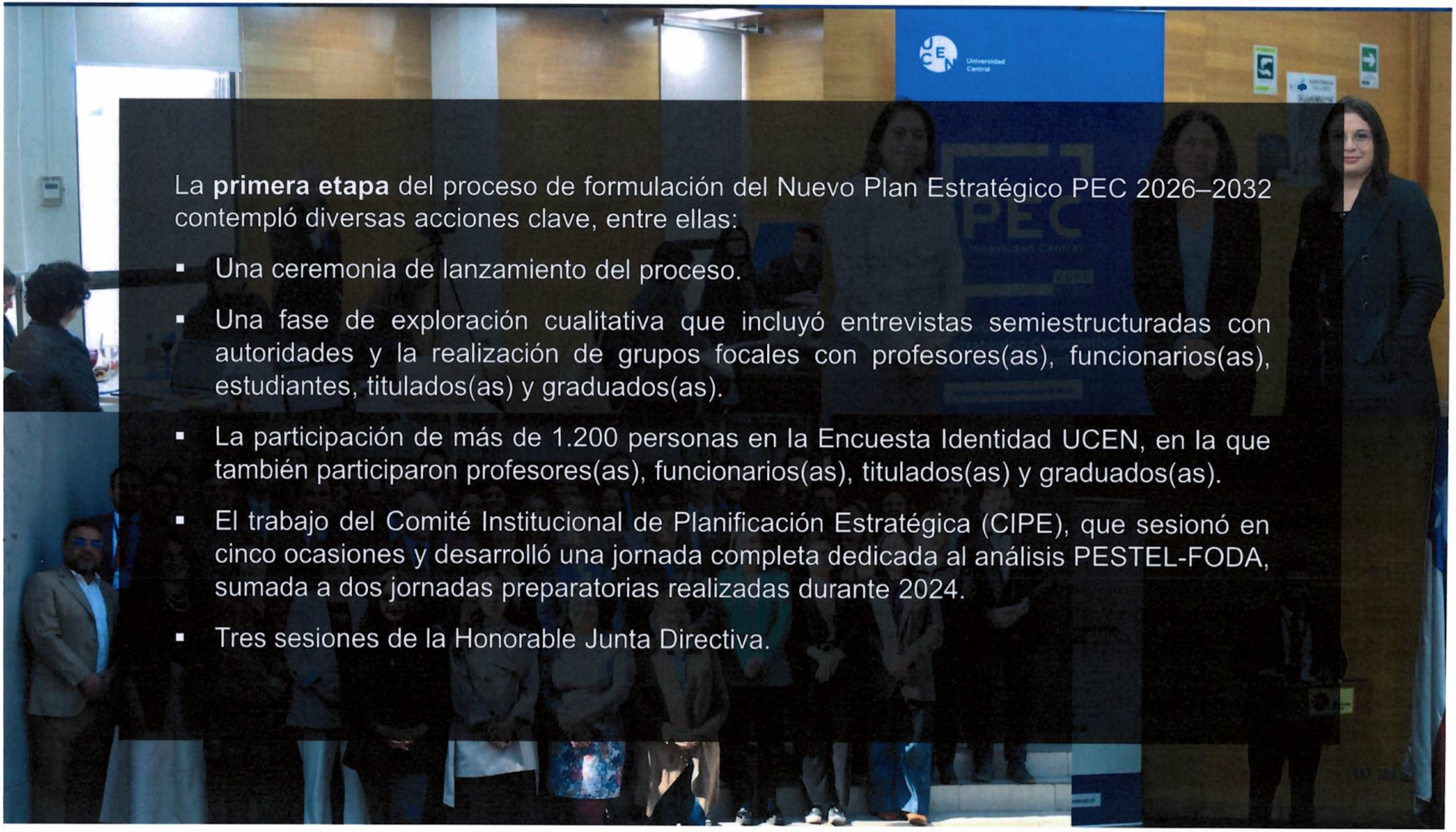


1. La etapa de **"Desarrollo de la Estrategia"** consistió básicamente en la definición de los **lineamientos estratégicos de largo plazo** y se llevó a cabo entre mayo y septiembre de 2025.
2. Dicha labor recayó en el **Comité Institucional de Planificación Estratégica (CIPE),** a partir de los insumos levantados por VRDI.
3. Conformaron la comisión: El Rector, los(as) vicerrectores(as), los(as) directores(as) dependientes de la Rectoría y los(as) Decano(as).
4. La Honorable Junta Directiva fue parte del proceso de análisis, validación y aprobación de la propuesta de desarrollo de la estrategia elaborada por el CIPE.



1. La etapa de **"Desarrollo de la Estrategia"** consistió básicamente en la definición de los **lineamientos estratégicos de largo plazo** y se llevó a cabo entre mayo y septiembre de 2025.
2. Dicha labor recayó en el **Comité Institucional de Planificación Estratégica (CIPE),** a partir de los insumos levantados por VRDI.
3. Conformaron la comisión: El Rector, los(as) vicerrectores(as), los(as) directores(as) dependientes de la Rectoría y los(as) Decano(as).
4. La Honorable Junta Directiva fue parte del proceso de análisis, validación y aprobación de la propuesta de desarrollo de la estrategia elaborada por el CIPE.

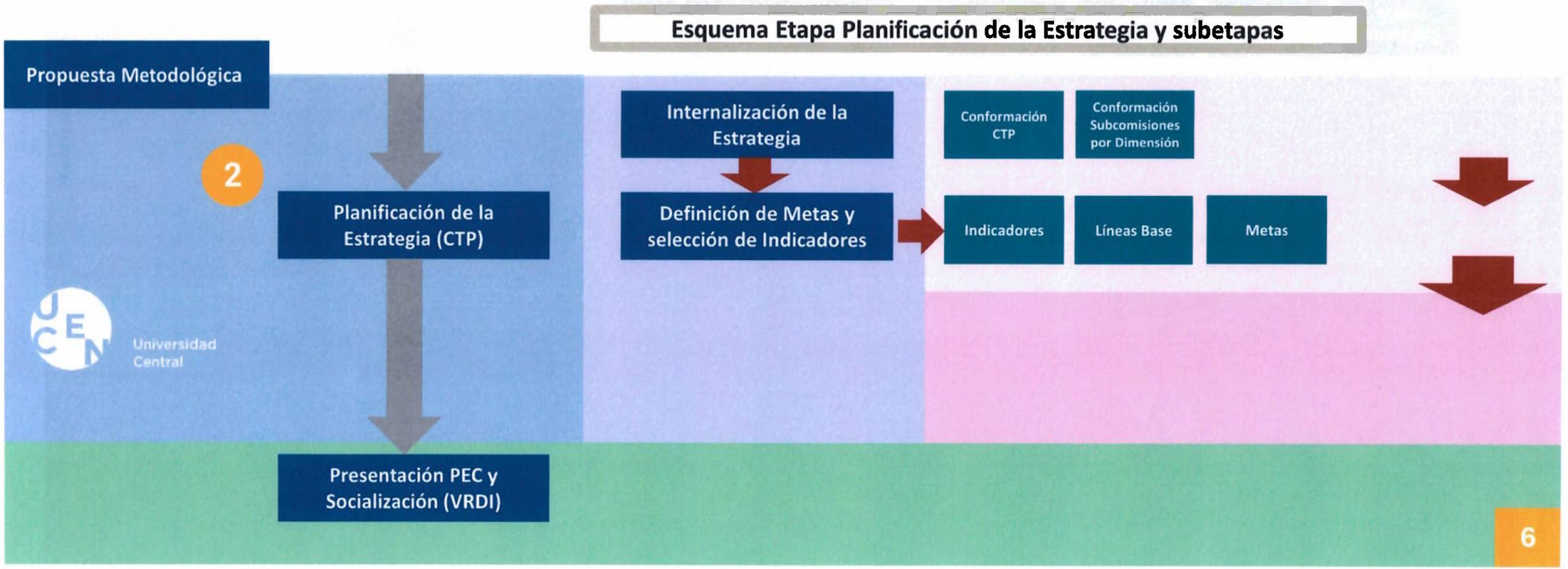

Universidad Central
PEC
Universidad Central
2026
2030+
www.nuevopec.ucentral.cl



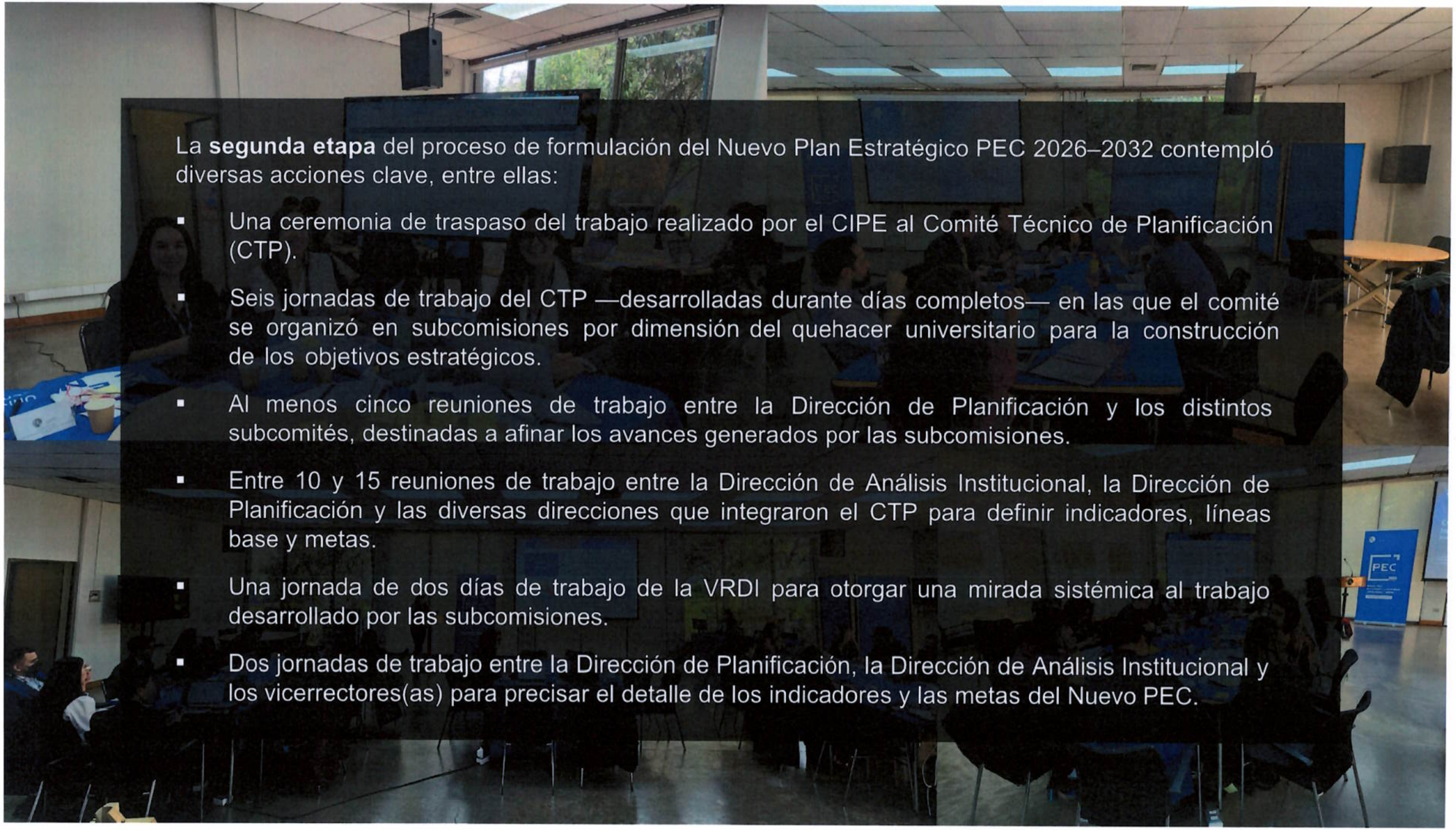
La **primera etapa** del proceso de formulación del Nuevo Plan Estratégico PEC 2026–2032 contempló diversas acciones clave, entre ellas:

- Una ceremonia de lanzamiento del proceso.
- Una fase de exploración cualitativa que incluyó entrevistas semiestructuradas con autoridades y la realización de grupos focales con profesores(as), funcionarios(as), estudiantes, titulados(as) y graduados(as).
- La participación de más de 1.200 personas en la Encuesta Identidad UCEN, en la que también participaron profesores(as), funcionarios(as), titulados(as) y graduados(as).
- El trabajo del Comité Institucional de Planificación Estratégica (CIPE), que sesionó en cinco ocasiones y desarrolló una jornada completa dedicada al análisis PESTEL-FODA, sumada a dos jornadas preparatorias realizadas durante 2024.
- Tres sesiones de la Honorable Junta Directiva.

1. La etapa de **Planificación de la Estrategia** consistió en traducir los lineamientos estratégicos de largo plazo y objetivos estratégicos, definidos previamente, mediante la formulación de indicadores y metas específicas. **Ésta se llevó a cabo durante octubre, noviembre y diciembre de 2025.**
2. Dicha labor recayó en el **Comité Técnico de Planificación (CTP)** compuesto por los(as) directores(as) dependientes de las vicerrectorías, los(as) vicedecanos(as) y los(as) secretarios(as) de Facultad, instancia que se subdividió en subcomités según los lineamientos estratégicos definidos durante la etapa anterior.




PEC
PEC
PEC



La **segunda etapa** del proceso de formulación del Nuevo Plan Estratégico PEC 2026–2032 contempló diversas acciones clave, entre ellas:

- Una ceremonia de traspaso del trabajo realizado por el CIPE al Comité Técnico de Planificación (CTP).
- Seis jornadas de trabajo del CTP —desarrolladas durante días completos— en las que el comité se organizó en subcomisiones por dimensión del quehacer universitario para la construcción de los objetivos estratégicos.
- Al menos cinco reuniones de trabajo entre la Dirección de Planificación y los distintos subcomités, destinadas a afinar los avances generados por las subcomisiones.
- Entre 10 y 15 reuniones de trabajo entre la Dirección de Análisis Institucional, la Dirección de Planificación y las diversas direcciones que integraron el CTP para definir indicadores, líneas base y metas.
- Una jornada de dos días de trabajo de la VRDI para otorgar una mirada sistémica al trabajo desarrollado por las subcomisiones.
- Dos jornadas de trabajo entre la Dirección de Planificación, la Dirección de Análisis Institucional y los vicerrectores(as) para precisar el detalle de los indicadores y las metas del Nuevo PEC.

Estructura Nuevo Plan Estratégico Corporativo 2026-2032

Definiciones Estratégicas de largo plazo	Políticas Globales de Desarrollo y Políticas Institucionales				
	Misión				
	Visión				
	Principios y Valores				
Propuesta de Valor	Lineamiento Estratégico 1				
	Lineamiento Estratégico 2				
	Lineamiento Estratégico 3				
	Lineamiento Estratégico 4				
Dimensiones quehacer universitario	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Dimensión 5
Objetivos Estratégicos	OE Dimensión 1	OE Dimensión 2	OE Dimensión 3	OE Dimensión 4	OE Dimensión 5


Universidad Central
PEC
Universidad Central
2026
2030+
Nuevo Plan
Estratégico Corporativo
Universidad Central
1. Definiciones Estratégicas de Largo Plazo:
Políticas, Misión, Visión y Principios y Valores
Vicerrectoría de Desarrollo Institucional
Dirección de Planificación
Martes 16 de diciembre de 2025
nuevopec.ucentral.cl

1.1. Políticas Globales de Desarrollo

Calidad

Dimensión: Cultura de la Calidad

Investigación, Generación de Conocimiento e Innovación

Dimensión: Generación y Transferencia del Conocimiento

Virtualización

Dimensión: Procesos Formativos y Desarrollo Académico

Desarrollo de Docencia

Dimensión: Procesos Formativos y Desarrollo Académico

Vinculación con el Medio

Dimensión: Vinculación con el Entorno y la Sociedad

Cuidado del Medio Ambiente y el Desarrollo Sostenible

Dimensión: Vinculación con el Entorno y la Sociedad

Gestión Institucional

Dimensión: Gestión Institucional y Desarrollo de Personas

Derecho de las Personas

Dimensión: Gestión Institucional y Desarrollo de Personas

Internacionalización

Dimensión: Procesos Formativos y Desarrollo Académico

1.2. Políticas institucionales

1. Prevención del Delito
2. Educación Continua
3. Publicaciones en la UCEN
4. Perfeccionamiento del Cuerpo Docente
5. Responsabilidad en la administración de proyectos
6. Optimización de los recursos bibliográficos
7. Incentivo a la Investigación
8. Admisión Especial
9. Prevención del uso de alcohol y otras drogas
10. Resolución de conflictos de interés
11. Postgrado
12. Provisiones por incobrabilidad
13. Contenidos y uso de la página web de Facultades
14. Recursos Humanos
15. Comunicaciones
16. Vinculación con el Medio
17. Carreras Técnicas de Nivel Superior
18. Egresados y Empleadores UCEN
19. Contra el Acoso Sexual, Violencia y Discriminación
20. Investigación, Desarrollo e Innovación
21. Ciencia Abierta UCEN
22. Calidad
23. Política de Género y Diversidad
24. Política de Infraestructura (*)
25. Política de Admisión (*)

Fuente: DAC, 2025.

(*) Políticas aprobadas con posterioridad al 31 de julio del 2025.

1.3. Declaración de misión

Misión:

"Formar personas integrales, dentro de un marco valórico, educando con vocación pluralista, inclusiva y transformadora; generando conocimiento e innovación sobre la base de una gestión eficiente y autónoma, con una oferta académica pertinente y de calidad, para contribuir a la movilidad social y al desarrollo del país".

1.4. Declaración de visión

Visión:

"Ser una universidad reconocida por su prestigio, excelencia y vocación pública, valorada por formar profesionales a través de diversas trayectorias académicas y por generar conocimiento que aporta soluciones innovadoras a los desafíos actuales y futuros del país, contribuyendo al bienestar de las personas y la sociedad".

1.5. Principios y valores institucionales

1. Libertad
2. Dignidad
3. Integridad
4. Tolerancia
5. Diversidad
6. Inclusión
7. Justicia
8. Solidaridad
9. Excelencia
10. Innovación
11. Sostenibilidad



- Cambios menores de redacción
- Se separan y se perfecciona la redacción
- Nuevo valor declarado
- No tuvo ajustes de ningún tipo

1.5. Principios y valores institucionales

1. Libertad
2. Dignidad
3. Integridad

Principios fundamentales que sustentan el actuar institucional

4. Tolerancia
5. Diversidad
6. Inclusión
7. Justicia
8. Solidaridad
9. Excelencia
10. Innovación
11. Sostenibilidad

Valores que orientan el quehacer institucional en sus dimensiones sociales, formativas y de compromiso público

La secuencia avanza desde principios en la persona (*libertad, dignidad, integridad*), hacia aquellos valores que promueven la vida en comunidad *(tolerancia, diversidad, inclusión, justicia, solidaridad)*, y culmina con los valores orientados al desempeño institucional, la innovación y el compromiso con el entorno (*excelencia, innovación, sostenibilidad*).

Redacción principios y valores institucionales en el Nuevo PEC 2026-2032

Libertad	*"Poder expresar con seguridad opiniones e ideas distintas, siempre en un marco de respeto y cordialidad".*
Integridad	*"Pensar y actuar en coherencia con los valores propios, resguardando los valores institucionales".*
Dignidad	*"Respetar a la persona por sobre cualquier condición o situación".*
Tolerancia	*"Aceptar la diversidad entre las personas, con respeto con respeto a sus particularidades y diferencias".*

Cambios menores de redacción

Redacción principios y valores institucionales en el Nuevo PEC 2026-2032

Diversidad

"Reconocer y valorar las particularidades y diferencias individuales que existen entre las personas, como un atributo que enriquece el desarrollo humano y el aprendizaje, favoreciendo el respeto, el diálogo y la cooperación entre integrantes de la comunidad universitaria desde un enfoque de género y derechos humanos".

Inclusión

"Búsqueda constante de mejores maneras de responder a la diversidad de la comunidad universitaria, identificando y eliminando barreras a la participación plena en diferentes espacios, garantizando con ello la igualdad de oportunidades a sus integrantes, al promover la colaboración, respeto y reconocimiento de las contribuciones individuales y otorgando un sentido de pertenencia a toda la comunidad".

Justicia

"Es la virtud de dar a cada uno lo suyo, asegurando que cada uno dé y reciba lo que le corresponde, considerando al individuo en sí mismo, en sus relaciones con las personas y la comunidad entera".

- Se separan y se perfecciona la redacción
- No tuvo ajustes de ningún tipo

Redacción principios y valores institucionales en el Nuevo PEC 2026-2032

Solidaridad

"Brindar apoyo orientado al bien común hacia todas las personas, especialmente aquellas que enfrentan situaciones de vulnerabilidad".

Excelencia

"Compromiso institucional de actuar con dedicación y profesionalismo, sujeto a altos estándares de calidad, sustentado en la autocrítica, el aprendizaje constante y el mejoramiento continuo en todos los ámbitos del quehacer universitario".

Sostenibilidad

"Supone actuar institucionalmente con responsabilidad frente a los impactos generados, promoviendo un equilibrio entre el bienestar social, el cuidado ambiental y el desarrollo económico, a través de prácticas que garanticen la proyección futura de la institución y su entorno".

Innovación

"Impulso permanente a nuevas formas de pensar, crear y actuar para responder con pertinencia a los desafíos del entorno".

- Se separan y se perfecciona la redacción
- Nuevo valor declarado

Universidad Central

Nuevo Plan Estratégico Corporativo Universidad Central

2. Propuesta de Valor: Lineamientos Estratégicos

Vicerrectoría de Desarrollo Institucional
Dirección de Planificación
Martes 16 de diciembre de 2025

nuevopec.ucentral.cl

2.1. Lineamientos Estratégicos

A partir de la declaración de los antecedentes señalados y en particular de la visión del Nuevo PEC 2026-2032, se definieron **cuatro lineamientos estratégicos, los cuales operativizan la visión:**

- Identidad y Comunidad Centralina
- Posicionamiento y Proyección Institucional
- Trayectorias de Desarrollo de Excelencia
- Innovación y Transformación Digital

Declaración de visión: *"Ser una universidad **reconocida** por su **prestigio, excelencia y vocación pública**, **valorada por formar profesionales** a través de **diversas trayectorias** académicas y por **generar conocimiento** que **aporta soluciones innovadoras** a los desafíos actuales y futuros del país, **contribuyendo al bienestar de las personas y la sociedad".***

Lineamiento Estratégico 1

Identidad y Comunidad Centralina

L1

La Universidad Central de Chile, fiel a su vocación pluralista, inclusiva y transformadora, consolida una identidad institucional reconocida por su prestigio, excelencia, vocación pública e integridad como principio orientador. Este compromiso se refleja en el fortalecimiento continuo de una cultura institucional orientada a resguardar los principios y valores de la Universidad, promover su sello distintivo, fortalecer la sana convivencia, prevenir prácticas discriminatorias y fomentar entornos seguros y respetuosos para todos los miembros de la comunidad universitaria.

Lineamiento Estratégico 2

Posicionamiento y Proyección Institucional

L2

La Universidad Central de Chile potencia y fortalece su imagen y reconocimiento en la ciudadanía y en la agenda pública. Asume un rol en la propuesta de políticas públicas y desarrolla acciones concretas para ampliar su alcance, incrementar su masa crítica y expandir de manera sostenida su proyección nacional e internacional.

Lineamiento Estratégico 3

Trayectorias de Desarrollo de Excelencia

L3

La Universidad Central impulsa trayectorias de desarrollo que fortalecen el aprendizaje y la proyección personal y profesional de su comunidad. Estas trayectorias promueven procesos formativos de calidad, flexibles e inclusivos, orientados a la innovación, la movilidad social y la creación de valor para la sociedad. De esta manera, la Institución consolida su rol en la formación de personas integrales y en el desarrollo del país.

Lineamiento Estratégico 4

Innovación y Transformación Digital

L4

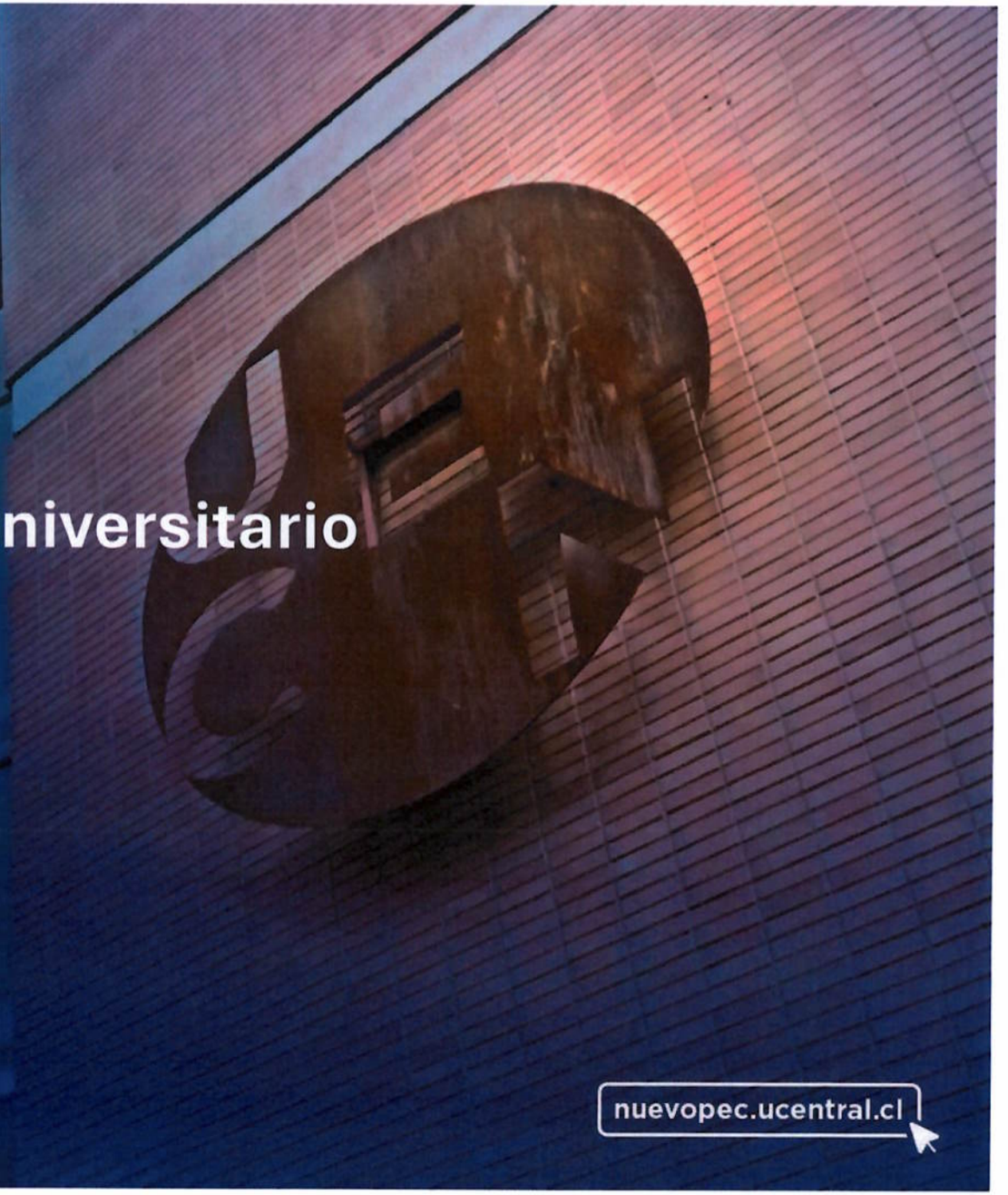
La Universidad Central de Chile promueve la innovación y la transformación digital como pilares de su desarrollo institucional, orientados a fortalecer la calidad y la pertinencia de su quehacer. Con ello, se consolida como una universidad ágil, creativa y sostenible, capaz de modernizar la gestión institucional, actualizar sus formas de enseñanza-aprendizaje y potenciar la creación de conocimiento, proyectándose con excelencia frente a los desafíos de la educación superior y de la sociedad.

Universidad Central

PEC Universidad Central 2026 2030+

Nuevo Plan Estratégico Corporativo Universidad Central

3. Dimensiones del quehacer universitario



Vicerrectoría de Desarrollo Institucional
Dirección de Planificación
Martes 16 de diciembre de 2025

nuevopec.ucentral.cl

3.1. Dimensiones del quehacer universitario

Las cinco dimensiones definidas que se muestran a continuación constituyen un marco equilibrado y suficiente para dar cuenta de los principales ámbitos de acción: el proceso enseñanza-aprendizaje, la gestión y los recursos que sostienen el proyecto educativo, la cultura organizacional que asegura calidad y mejora continua, la relación e impacto con la sociedad y la generación y transferencia de conocimiento. Estas dimensiones, además, se encuentran alineadas con los criterios de evaluación definidos por la CNA, reforzando la coherencia entre el desarrollo institucional y los estándares nacionales de aseguramiento de la calidad.

D1: Procesos Formativos y Desarrollo Académico	**D2: Gestión Institucional y Desarrollo de Personas**	**D3: Cultura de la Calidad**	**D4: Vinculación con el Entorno y la Sociedad**	**D5: Generación y Transferencia del Conocimiento**

3.2. Descripción de las dimensiones

D1: Procesos Formativos y Desarrollo Académico	Dimensión que comprende el conjunto de políticas, mecanismos y prácticas institucionales que permiten asegurar una formación académica pertinente y de calidad, en coherencia con las trayectorias formativas y el Proyecto Educativo Institucional.
D2: Gestión Institucional y Desarrollo de Personas	Dimensión que involucra los mecanismos, estructuras y procesos destinados a asegurar una administración eficiente de los recursos, un gobierno autónomo, el desarrollo de los talentos de su comunidad y una gestión organizacional alineada con la misión, visión y propósitos institucionales.

D3: Cultura de la Calidad	Dimensión que comprende los mecanismos y prácticas institucionales que aseguran la evaluación y mejora continua de todas las funciones universitarias, promoviendo una cultura de la calidad basada en la evidencia y la colaboración de la comunidad, en coherencia con la misión, visión y propósitos institucionales.
D4: Vinculación con el Entorno y la Sociedad	Dimensión que comprende las políticas, mecanismos y prácticas que permiten la vinculación bidireccional y sistemática con actores y territorios a nivel local, regional, nacional e internacional. Esta vinculación integra las funciones institucionales con las necesidades del entorno, anticipándose a escenarios futuros, asegurando pertinencia e impacto en las acciones realizadas, y promoviendo la colaboración, la generación de valor público y la contribución al desarrollo sostenible de la sociedad y del país.
D5: Generación y Transferencia del Conocimiento	Dimensión que abarca las políticas, mecanismos y prácticas orientadas a producir investigación e innovación en distintas disciplinas, junto con la transferencia y difusión de sus resultados. Esta dimensión busca articular la generación de conocimiento con la docencia, el sector público y privado, el medio cultural y la sociedad, asegurando impacto y pertinencia en el desarrollo disciplinar y en los desafíos del país.


Universidad Central
PEC
Universidad Central
2026
2030+
Nuevo Plan
Estratégico Corporativo
Universidad Central
4. Objetivos Estratégicos (OO.EE) por dimensiones del quehacer universitario
Vicerrectoría de Desarrollo Institucional
Dirección de Planificación
Martes 16 de diciembre de 2025
nuevopec.ucentral.cl

L1: Identidad y Comunidad Centralina
L2: Posicionamiento y Proyección Institucional
L3: Trayectorias de Desarrollo de Excelencia
L4: Innovación y Transformación Digital

4.1. OO.EE Dimensión: Procesos Formativos y Desarrollo Académico

Tributación a Lineamientos Estratégicos:

OE1: Integrar de manera transversal la ética, la innovación y la tecnología en los programas de pregrado y postgrado y educación continua.



OE2: Expandir y diversificar la oferta académica en diferentes regiones, niveles y modalidades de formación universitaria, con flexibilidad curricular y enfoque práctico e interdisciplinar.



OE3: Potenciar e incentivar la experiencia formativa a través de la innovación educativa y la investigación en docencia, transfiriendo aprendizajes al currículum y mejorando los procesos de enseñanza-aprendizaje.



OE4: Consolidar la progresión estudiantil y el desarrollo integral del estudiante, favoreciendo trayectorias formativas exitosas y coherentes con el Proyecto Educativo Institucional.



OE5: Fortalecer la articulación curricular de pregrado y postgrado, promoviendo trayectorias formativas que favorezcan la calidad, la innovación, la pertinencia y la continuidad de estudios.



OE6: Fortalecer la experiencia y el intercambio académico y profesional de la comunidad universitaria con instituciones de educación superior y organizaciones relevantes nacionales e internacionales.



Formación integral y valores institucionales | Expansión y diversificación académica | Innovación educativa y docencia basada en evidencia
Trayectorias y acompañamiento estudiantil | Articulación formativa y continuidad de estudios | Internacionalización y redes académicas

L1: Identidad y Comunidad Centralina
L2: Posicionamiento y Proyección Institucional
L3: Trayectorias de Desarrollo de Excelencia
L4: Innovación y Transformación Digital

4.2. OO.EE Dimensión: Gestión Institucional y Desarrollo de Personas

Tributación a Lineamientos Estratégicos:

OE7: Asegurar la sostenibilidad institucional en el largo plazo, diversificando las fuentes de ingresos, desarrollando nuevas capacidades, segmentos y oportunidades.



OE8: Formar, atraer y retener talento, ofreciendo condiciones que impulsen el desarrollo personal y profesional en un entorno inclusivo y colaborativo, contribuyendo al reconocimiento de la Universidad como una institución que valora la permanencia y el compromiso de sus colaboradores.



OE9: Fortalecer el desarrollo institucional y la infraestructura, asegurando la sostenibilidad y adaptación a nuevas exigencias del sistema de educación superior, en coherencia con la misión, la visión y las políticas de la Universidad.



OE10: Consolidar un modelo de gestión integral con un sistema de información que optimice los ámbitos académicos, administrativos y financieros, promoviendo las sinergias internas y que facilite el análisis, la planificación y la toma de decisiones de manera oportuna.



Sostenibilidad organizacional y financiera | Gestión y desarrollo de las personas (capital humano)
Infraestructura institucional y posicionamiento | Gobernanza, información y gestión por procesos

L1: Identidad y Comunidad Centralina
L2: Posicionamiento y Proyección Institucional
L3: Trayectorias de Desarrollo de Excelencia
L4: Innovación y Transformación Digital

4.3. OO.EE Dimensión: Cultura de la Calidad

Tributación a Lineamientos Estratégicos:

OE11: Fortalecer las capacidades y sistemas institucionales que permitan alcanzar la acreditación de excelencia en todas las dimensiones del quehacer de la Universidad.



OE12: Asegurar el cumplimiento de los criterios y estándares de calidad y su proyección en el largo plazo, incrementando la acreditación de los programas de pregrado y postgrado, así como la acreditación y/o certificación nacional e internacional de la oferta académica.



OE13: Implementar y consolidar procesos y mecanismos de apoyo que permitan a la Institución cumplir con altos niveles de desempeño en todos los ámbitos del quehacer universitario, asegurando la mejora continua y fortaleciendo una cultura institucional de la calidad.



Excelencia institucional | Calidad académica y programática | Cultura de calidad y mejora continua

L1: Identidad y Comunidad Centralina
L2: Posicionamiento y Proyección Institucional
L3: Trayectorias de Desarrollo de Excelencia
L4: Innovación y Transformación Digital

4.4. OO.EE Dimensión: Vinculación con el Entorno y la Sociedad

Tributación a Lineamientos Estratégicos:

OE14: Potenciar los ámbitos de intervención y la vinculación bidireccional con el medio en todas las dimensiones del quehacer universitario, contribuyendo al fortalecimiento institucional, al proceso formativo y al desarrollo social del país.



OE15: Fortalecer y evaluar la contribución y el posicionamiento de la Universidad como una institución que aporta al desarrollo sostenible de las comunidades y territorios a nivel regional, nacional e internacional.



OE16: Promover la vinculación universitaria con instituciones a nivel nacional e internacional, robusteciendo el vínculo académico, científico y cultural, con el fin de fortalecer las áreas del quehacer institucional.



OE17: Consolidar una estrategia de vinculación con las y los titulados, graduados y empleadores que permita el enriquecimiento de los procesos formativos y favorezca el desarrollo de sus trayectorias profesionales y académicas.



Vinculación transversal e institucionalizada | Desarrollo sostenible y compromiso territorial
Cooperación académica, científica y cultural | Vinculación con titulados y empleadores

L1: Identidad y Comunidad Centralina
L2: Posicionamiento y Proyección Institucional
L3: Trayectorias de Desarrollo de Excelencia
L4: Innovación y Transformación Digital

4.5. OO.EE Dimensión: Generación y Transferencia del Conocimiento

Tributación a Lineamientos Estratégicos:

OE18: Fortalecer las capacidades institucionales en investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) para la generación y transferencia de conocimiento en los ámbitos públicos y privados, así como en las comunidades.



OE19: Impulsar investigación de impacto y calidad, desarrollada desde los Centros y Facultades, e incrementando la productividad científica y la participación activa en redes nacionales e internacionales.



OE20: Consolidar una política de fortalecimiento del capital humano avanzado, con un sistema de incentivos que promueva la productividad científica, la transferencia de conocimiento, la innovación, la investigación aplicada en docencia y el emprendimiento de base científico-tecnológica.



OE21: Posicionar a la Universidad como un referente emergente en generación de conocimiento a nivel nacional, poniendo a disposición de la comunidad científica sus revistas académicas, su editorial y sus recursos físicos, científicos y tecnológicos.



Fortalecimiento institucional del sistema I+D+i | Incremento del impacto y la calidad científica
Desarrollo del capital humano avanzado | Posicionamiento y visibilidad nacional e internacional

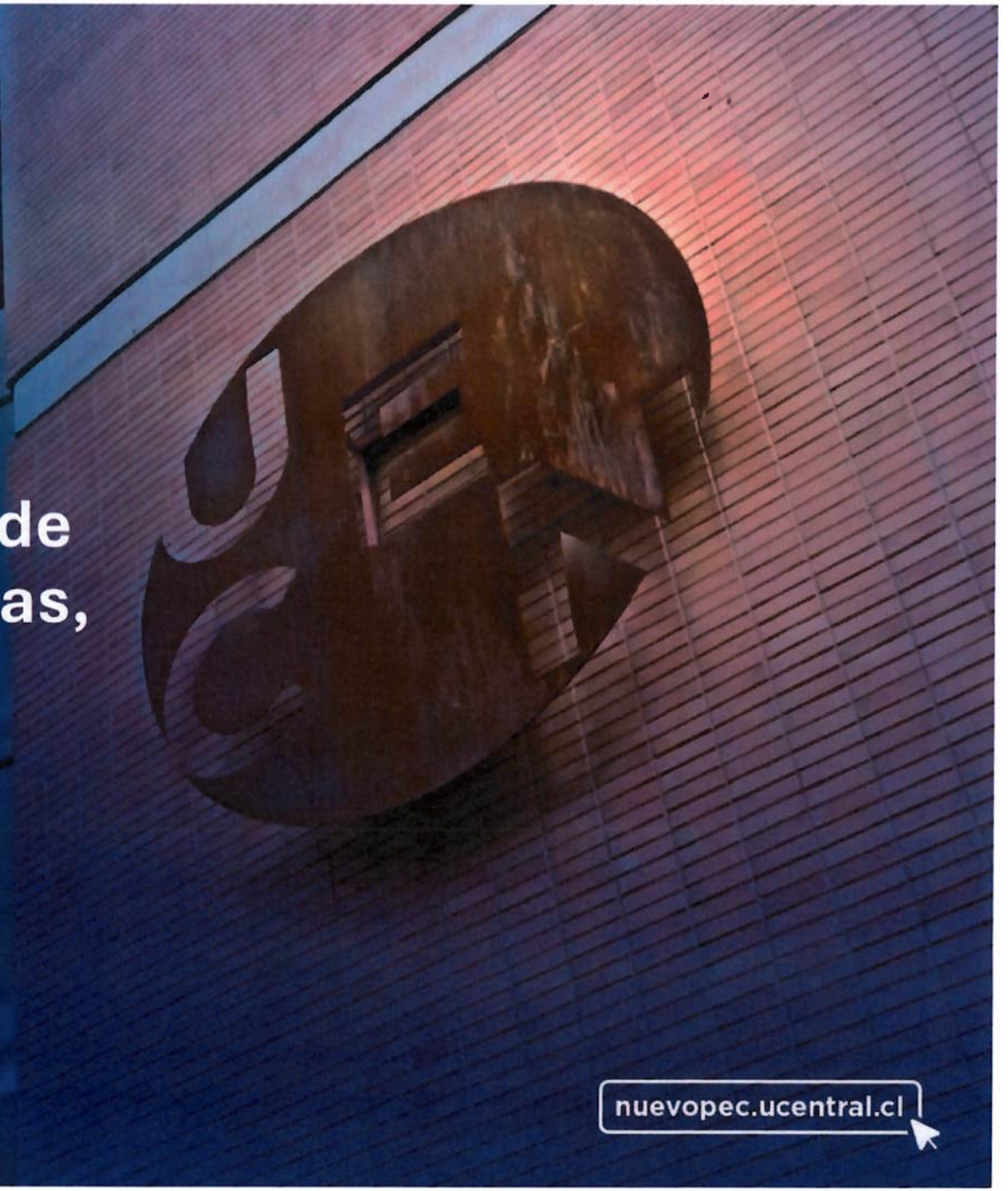
Políticas Globales de Desarrollo	*Calidad; Desarrollo de la Docencia; Gestión Institucional; Investigación, Generación de Conocimiento e Innovación; Vinculación con el Medio; Derechos de las Personas; Virtualización; Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible; e Internacionalización.*
Misión	*"Formar personas integrales, dentro de un marco valórico, educando con vocación pluralista, inclusiva y transformadora; generando conocimiento e innovación sobre la base de una gestión eficiente y autónoma, con una oferta académica pertinente y de calidad, para contribuir a la movilidad social y al desarrollo del país".*
Visión	*"Ser una universidad reconocida por su prestigio, excelencia y vocación pública, valorada por formar profesionales a través de diversas trayectorias académicas y por generar conocimiento que aporta soluciones innovadoras a los desafíos actuales y futuros del país, contribuyendo al bienestar de las personas y la sociedad".*
Valores y Principios	Libertad | Dignidad | Integridad | Tolerancia | Diversidad | Inclusión | Justicia | Solidaridad | Excelencia | Innovación | Sostenibilidad
Propuesta de Valor	**Lineamientos Estratégicos** L1: Identidad y Comunidad Centralina L2: Posicionamiento y Proyección Institucional L3: Trayectorias de Desarrollo de Excelencia L4: Innovación y Transformación Digital
Dimensiones del quehacer universitario	D1: Procesos Formativos y Desarrollo Académico D2: Gestión Institucional y Desarrollo de Personas D3: Cultura de la Calidad D4: Vinculación con el Entorno y la Sociedad D5: Generación y Transferencia del Conocimiento
Objetivos Estratégicos	**OE1 – OE6** **OE7 – OE10** **OE11 – OE13** **OE14 – OE17** **OE18 – OE21**

Universidad Central

PEC Universidad Central 2026 2030+

Nuevo Plan Estratégico Corporativo Universidad Central

5. Metodología para definición de resultados esperados, iniciativas, indicadores y metas



Vicerrectoría de Desarrollo Institucional
Dirección de Planificación
Martes 16 de diciembre de 2025

nuevopec.ucentral.cl

5.1. La Matriz Marco Lógico como referencia para la definición de resultados esperados, iniciativas, indicadores y metas

- El enfoque de marco lógico es una herramienta de identificación, diseño, ejecución y evaluación de proyectos, orientada a la consecución de objetivos.
- Esta metodología tienes dos dimensiones fundamentales: la existencial, que define una nueva situación deseable que se aspira obtener, identificando objetivos y resultados esperados, y la racional, que estructura una serie de toma de decisiones encadenadas para determinar un modo de actuar eficaz, identificando actividades y tareas concretas a realizar.
- La metodología propuesta orienta y sirve de referencia para el desarrollo del trabajo, adaptándose a las particularidades y necesidades del estudio, sin aplicarse de manera estricta.

5.2. ¿Cómo fue aplicado el enfoque MML para el Nuevo PEC?

Matriz Institucional	Explicación
Lineamiento Estratégico	Refleja el impacto transversal al que la UCEN contribuirá.
Objetivo Estratégico	Resultado central que la institución busca alcanzar en el período del Plan Estratégico.
Resultados Esperados	Productos/resultados concretos que deben cumplirse para lograr el objetivo estratégico. Definen qué se quiere lograr.
Iniciativas | Proyectos	Mecanismos específicos que permiten implementar cada resultado esperado.
Indicadores	Expresan, en forma cualitativa o cuantitativa, el nivel de logro alcanzado respecto a los resultados esperados y objetivos estratégicos. Permiten medir avances y dar evidencia.
Metas	Formulaciones cuantificables y acotadas en el tiempo que especifican el nivel de desempeño que la institución se propone alcanzar para cada indicador.

Matriz para la formulación de Indicadores, Líneas Base y Metas

Dimensión del quehacer universitario				Nombre dimensión				
Lineamiento Estratégico				Objetivo Estratégico	Resultados Esperados	Iniciativas Proyectos	Indicadores	Línea Base	Meta
L1	L2	L3	L4	OE x DIM	RE.1	I.1	K.1	LB.1	M.1
					RE.2	I.2	K.2	LB.2	M.2
					RE.3	I.3	K.3	LB.3	M.3
					RE.4	I.4	K.4	LB.4	M.4

Matriz para la formulación de Indicadores, Líneas Base y Metas

Dimensión del quehacer universitario				Nombre dimensión				
Lineamiento Estratégico				Objetivo Estratégico	Resultados Esperados	Iniciativas Proyectos	Indicadores	Línea Base	Meta
L1	L2	L3	L4	OE x DIM	RE.1	I.1	K.1	LB.1	M.1
					RE.2	I.2	K.2	LB.2	M.2
					RE.3	I.3	K.3	LB.3	M.3
					RE.4	I.4	K.4	LB.4	M.4

La presente presentación se centra en los indicadores, líneas base y metas del Nuevo Plan Estratégico Corporativo 2026–2032, los cuales, en esta etapa, se encuentran definidos hasta el año 2028. Esta definición inicial responde a la necesidad de articular el Plan con los hitos y requerimientos del proceso de acreditación institucional, quedando la definición de las metas correspondientes al período 2029–2032 para una etapa posterior a dicho proceso.


Universidad Central
PEC
Universidad Central
2026
2030+
Nuevo Plan
Estratégico Corporativo
Universidad Central
6. Indicadores, Líneas Base y Metas
Nuevo PEC 2026-2032
Vicerrectoría de Desarrollo Institucional
Dirección de Planificación
Martes 16 de diciembre de 2025
nuevopec.ucentral.cl

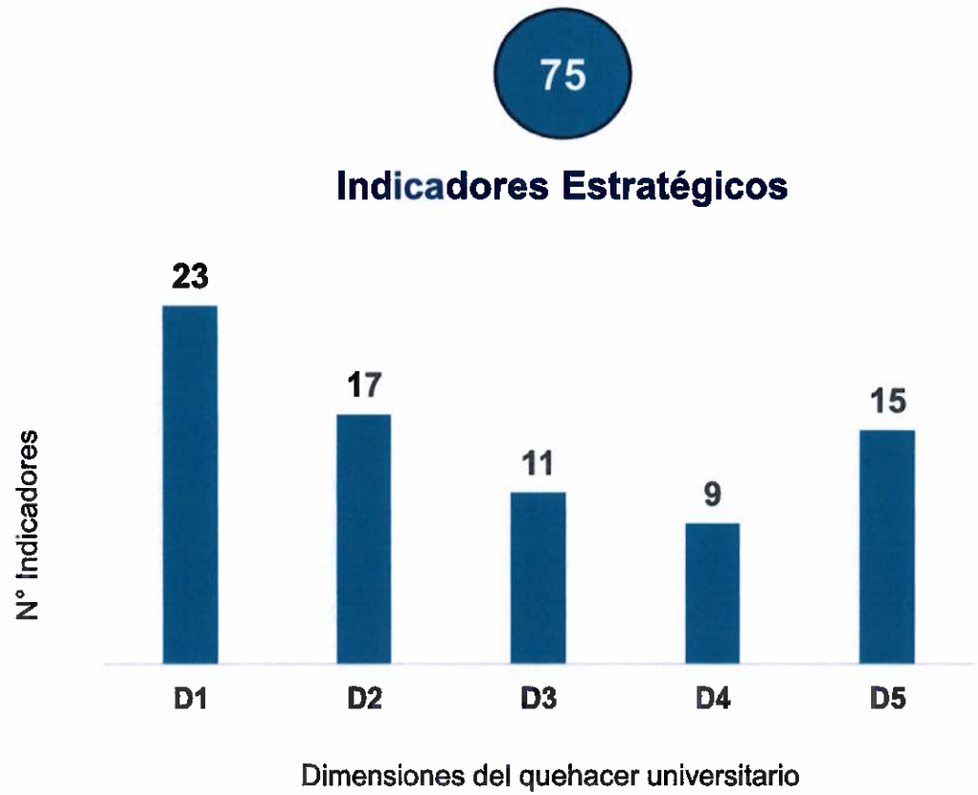
Dimensiones del quehacer universitario

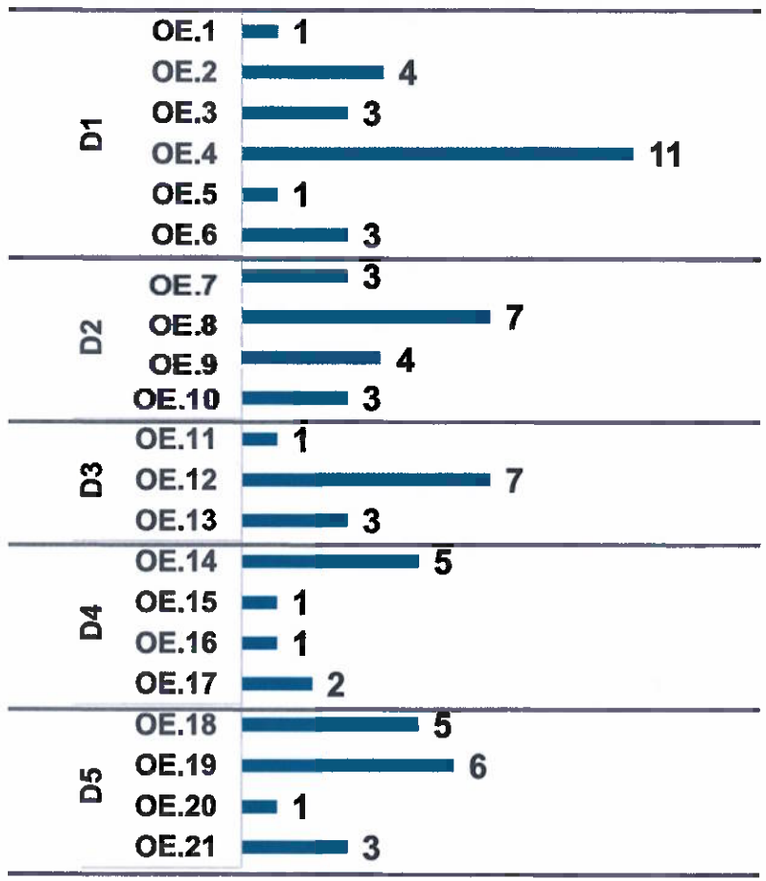
5 Dimensiones del quehacer universitario	Procesos Formativos y Desarrollo Académico	Gestión Institucional y Desarrollo de Personas	Cultura de la Calidad	Vinculación con el Entorno y la Sociedad	Generación y Transferencia del Conocimiento
21 Objetivos Estratégicos	OE1 – OE6 (29%)	OE7– OE10 (19%)	OE11 – OE13 (14%)	OE14 – OE17 (19%)	OE18 – OE21 (19%)

Las cinco dimensiones definidas constituyen un marco equilibrado y suficiente para dar cuenta de los principales ámbitos de acción: el proceso enseñanza-aprendizaje, la gestión y los recursos que sostienen el proyecto educativo, la cultura organizacional que asegura calidad y mejora continua, la relación e impacto con la sociedad y la generación y transferencia de conocimiento.

Estas dimensiones se encuentran alineadas con los criterios de evaluación definidos por la CNA, reforzando la coherencia entre el desarrollo institucional y los estándares nacionales de aseguramiento de la calidad.

Indicadores Estratégicos por Dimensión





6.1. Indicadores, Líneas Base y Metas Dimensión Procesos Formativos y Desarrollo Académico

N°	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS		INDICADORES	UM	RESP. SEG. (**)	LÍNEA BASE	METAS 2026	METAS 2027	METAS 2028
1	**OE1** Integrar de manera transversal la ética, la innovación y la tecnología en los programas de pregrado, postgrado y educación continua.	1.1	Porcentaje de programas académicos que integran la ética, la innovación y la tecnología en sus líneas formativas o en los resultados de aprendizaje asociados al sello institucional PEI	%	DDA, DPOS	--	--	10	20
2	**OE2** Expandir y diversificar la oferta académica en diferentes regiones, niveles y modalidades de formación universitaria, con flexibilidad curricular y enfoque práctico e interdisciplinar.	2.1	Apertura efectiva de nueva oferta académica de pregrado y postgrado	N°	VRDI	2	5	4	4
3		2.2	Apertura efectiva de nueva oferta académica de educación continua	N°	VRDI	20	10	15	20
4		2.3	Nivel de implementación de una oferta formativa articulada, flexible e interdisciplinaria	%	DDA, DPOS	--	10	15	20
5		2.4	Nivel de satisfacción con la experiencia digital de los servicios (*)	%	DTDE	--	>80	> 80	>80
6	**OE3** Potenciar e incentivar la experiencia formativa a través de la innovación educativa y la investigación en docencia, transfiriendo aprendizajes al currículum y mejorando los procesos de enseñanza-aprendizaje.	3.1	Porcentaje de programas que integran innovación educativa en sus planes formativos	%	DDA - UDD	--	5	10	15
7		3.2	Porcentaje del cuerpo académico con postgrado	%	VRA	77	77	78	79
8		3.3	Porcentaje del cuerpo académico jornada con jerarquización vigente	%	DDA - UDD	89,2	100	100	100

Nota:
(*) Nuevo instrumento para medición de satisfacción.
(**) El seguimiento de todos los indicadores también son responsabilidad de las autoridades homólogas en la Sede Región de Coquimbo.

6.1. Indicadores, Líneas Base y Metas Dimensión Procesos Formativos y Desarrollo Académico

N°	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS		INDICADORES	UM	RESP. SEG. (**)	LÍNEA BASE	METAS 2026	METAS 2027	METAS 2028
9	**OE4** Consolidar la progresión estudiantil y el desarrollo integral del estudiante, favoreciendo trayectorias formativas exitosas y coherentes con el Proyecto Educativo Institucional.	4.1	Promedio PAES	N°	VRDI	603	606	609	612
10		4.2	Tasa de retención primer año de pregrado regular	%	DGD	88,7	89	89,5	90
11		4.3	Tasa de retención tercer año de pregrado regular	%	DGD	73,6	75	77	78
12		4.4	Tasa de retención primer año de pregrado de continuidad	%	DDA - DGD	84,9	86	88	90
13		4.5	Tasa de retención primer año de postgrado	%	DPOS	88,4	93	93,5	94
14		4.6	Tasa de titulación oportuna de pregrado regular	%	DGD	38,1	41,5	43,0	45,0
15		4.7	Tasa de titulación oportuna de pregrado continuidad	%	DDA - DGD	65,9	66	67	68
16		4.8	Tasa de graduación de postgrado	%	DPOS	56,6	58	59	64
17		4.9	Sobreduración de pregrado regular	%	DGD	23,4	23,0	22,5	22,0
18		4.10	N° de estudiantes por JCE	N°	VRA	25,6	25,5	26,5	27
19		4.11	Nivel de satisfacción con el desarrollo integral de el/la estudiante (*)	%	DGD, DAVE, UI, UGD	--	>80	> 80	>80
20	**OE5** Fortalecer la articulación curricular de pregrado y postgrado, promoviendo trayectorias formativas que favorezcan la calidad, la innovación, la pertinencia y la continuidad de estudios.	5.1	Porcentaje de programas de pregrado que cuentan con mecanismos de articulación formal con postgrado	%	DPOS	--	--	5	10
21	**OE6** Fortalecer la experiencia y el intercambio académico y profesional de la comunidad universitaria con instituciones de educación superior y organizaciones relevantes nacionales e internacionales.	6.1	Porcentaje de participación de estudiantes en actividades de internacionalización de colaboración nacional e internacional	%	DRI – VRA - VRIIP	2,8	3,0	3,5	4,0
22		6.2	Porcentaje de participación del cuerpo académico jornada en actividades de internacionalización de colaboración nacional e internacional	%	DRI – VRA - VRIIP	17,4	21	25	30
23		6.3	Porcentaje de convenios de intercambio, cooperación académica y/o innovación educativa internacional	%	DRI – VRA - VRIIP	--	85	93	95

Nota: (*) Nuevo instrumento para medición de satisfacción.
(**) El seguimiento de todos los indicadores también son responsabilidad de las autoridades homólogas en la Sede Región de Coquimbo

6.2. Indicadores, Líneas Base y Metas Dimensión Gestión Institucional y Desarrollo de Personas

N°	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS		INDICADORES	UM	RESP. SEG. (**)	LÍNEA BASE	METAS		
							2026	2027	2028
24	**OE7** Asegurar la sostenibilidad institucional en el largo plazo, diversificando las fuentes de ingresos, desarrollando nuevas capacidades, segmentos y oportunidades.	7.1	Margen operacional neto	%	VRAF	4,6	4,0	4,2	7,0
25		7.2	Margen del excedente	%	VRAF	3,3	2,0	2,3	3,5
26		7.3	Porcentaje de ejecución presupuestaria sobre presupuesto aprobado	%	VRAF	90,0	91,5	93,0	94,5
27		7.4	Margen EBITDA	%	VRAF	9,0	8,6	9,1	10,1
28		7.5	Porcentaje categorizado de ingresos distintos al pregrado regular	%	VRAF	17,1	18,1	19,2	20,0
29		7.6	Matrícula nueva (Pregrado, Postgrado, Postítulo y Diplomado)	N°	VRDI	6.819	7.554	8.085	8.478
30		7.7	Matrícula total (Pregrado, Postgrado, Postítulo y Diplomado)	N°	VRA	19.122	20.491	22.655	24.302
31	**OE8** Formar, atraer y retener talento, ofreciendo condiciones que impulsen el desarrollo personal y profesional en un entorno inclusivo y colaborativo, contribuyendo al reconocimiento de la Universidad como una institución que valora la permanencia y el compromiso de sus colaboradores.	8.1	Índice de clima, bienestar, género e inclusión laboral	%	DRRHH	P	70	75	75
32		8.2	Tasa de retención de colaboradores	%	DRRHH	93,4	93,6	93,8	94,0
33		8.3	Índice de compatibilidad del reclutamiento de talento	%	DRRHH	--	70	75	80

Nota: (**) El seguimiento de todos los indicadores también son responsabilidad de las autoridades homólogas en la Sede Región de Coquimbo.
P: Pendiente incorporación línea base.

6.2. Indicadores, Líneas Base y Metas Dimensión Gestión Institucional y Desarrollo de Personas

N°	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS		INDICADORES	UM	RESP. SEG. (**)	LÍNEA BASE	METAS		
							2026	2027	2028
34	**OE9** Fortalecer el desarrollo institucional y la infraestructura, asegurando la sostenibilidad y adaptación a nuevas exigencias del sistema de educación superior, en coherencia con la misión, la visión y las políticas de la Universidad.	9.1	Nivel de satisfacción con la infraestructura (*)	%	DAS	--	--	> 80	--
35		9.2	Participación mediática U. Central en el entorno universitario competitivo	%	DCC	31,8	32,3	32,8	33,3
36		9.3	Participación de visitas orgánicas al sitio web ucentral.cl en el entorno universitario competitivo	%	DCC	--	X	X+1,5 pp	X+3,0 pp
37		9.4	Índice anual de cumplimiento del Plan de Gestión Institucional de Género e Inclusión	%	DDA	--	20	40	60
38	**OE10** Consolidar un modelo de gestión integral con un sistema de información que optimice los ámbitos académicos, administrativos y financieros, promoviendo las sinergias internas y que facilite el análisis, la planificación y la toma de decisiones de manera oportuna.	10.1	Nivel de madurez en gestión por procesos	N°(***)	VRDI	2,2	2,5	2,8	3,0
39		10.2	Porcentaje de procesos con gobernanza de datos y seguridad de la información	%	VRDI - DTI	--	9	12	30
40		10.3	Nivel de satisfacción de usuarios con la información disponible para la gestión (*)	%	VRDI - DTI	--	>80	> 80	>80

Nota: (*) Nuevo instrumento para medición de satisfacción.
(**) El seguimiento de todos los indicadores también son responsabilidad de las autoridades homólogas en la Sede Región de Coquimbo
(***) El indicador tiene una escala de medición que va de 1 a 5.

6.3. Indicadores, Líneas Base y Metas Dimensión Cultura de la Calidad

N°	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS		INDICADORES	UM	RESP. SEG. (**)	LÍNEA BASE	METAS		
							2026	2027	2028
41	**OE11** Fortalecer las capacidades y sistemas institucionales que permitan alcanzar la acreditación de excelencia en todas las dimensiones del quehacer de la Universidad.	11.1	Grado de cumplimiento de los estándares de calidad de excelencia CNA a nivel institucional	%	DAC	59	61	63	66
42	**OE12** Asegurar el cumplimiento de los criterios y estándares de calidad y su proyección en el largo plazo, incrementando la acreditación de los programas de pregrado y postgrado, así como la acreditación y/o certificación nacional e internacional de la oferta académica.	12.1	Porcentaje de carreras acreditadas (obligatorias)	%	DAC	75	89	100	100
43		12.2	Porcentaje de programas de doctorado acreditados	%	DAC	100	100	100	100
44		12.3	Porcentaje de carreras de pregrado con acreditación avanzada y de excelencia (obligatorias)	%	DAC	33,3	62,5	66,7	66,7
45		12.4	Promedio de años de acreditación de programas de doctorado	N°	DAC	3	4	3,7	3,7
46		12.5	Porcentaje de programas y carreras evaluados bajo el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad	%	DAC	54	89	92	95
47		12.6	Porcentaje de magíster acreditados	%	DAC	31,8	45,8	50,0	54,2
48		12.7	Número de carreras acreditadas y certificadas voluntariamente nacional y/o internacionalmente	N°	DAC	2	2	4	5
49	**OE13** Implementar y consolidar procesos y mecanismos de apoyo que permitan a la Institución cumplir con altos niveles de desempeño en todos los ámbitos del quehacer universitario, asegurando la mejora continua y fortaleciendo una cultura institucional de la calidad.	13.1	Índice de cumplimiento de planes de aseguramiento de la calidad de los programas académicos	%	DAC	75	93	94	95
50		13.2	Porcentaje de unidades de gestión con planes de acción bajo el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad	%	DAC	--	25	50	75
51		13.3	Índice de satisfacción estudiantil con la calidad de los servicios(*)	%	DAC	--	>80	> 80	>80

Nota: (*) Nuevo instrumento para medición de satisfacción.
(**) El seguimiento de todos los indicadores también son responsabilidad de las autoridades homólogas en la Sede Región de Coquimbo

6.4. Indicadores, Líneas Base y Metas Dimensión Vinculación con el Entorno y la Sociedad

N°	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS		INDICADORES	UM	RESP. SEG. (**)	LÍNEA BASE	METAS		
							2026	2027	2028
52	**OE14** Potenciar los ámbitos de intervención y la vinculación bidireccional con el medio en todas las dimensiones del quehacer universitario, contribuyendo al fortalecimiento institucional, al proceso formativo y al desarrollo social del país.	14.1	Nivel de cobertura y contribución de la VCM en el proceso formativo	%	DVCM	72	74	76	79
53		14.2	Nivel de cobertura y contribución de la VcM asociada a la investigación	%	DVCM	--	52	54	56
54		14.3	Nivel de cobertura y contribución de la VcM asociada a la innovación	%	DVCM	--	52	54	56
55		14.4	Índice de integración transversal de la vinculación con el medio en el proceso formativo	%	DVCM	52	53	56	59
56		14.5	Nivel de satisfacción de actores externos respecto a la pertinencia y reciprocidad del relacionamiento con la Universidad	%	DVCM	--	60	65	69
57	**OE15** Fortalecer y evaluar la contribución y el posicionamiento de la Universidad como una institución que aporta al desarrollo sostenible de las comunidades y territorios a nivel regional, nacional e internacional.	15.1	Porcentaje de proyectos de VcM que integran en su implementación el desarrollo sostenible	%	DVCM	--	51	54	57
58	**OE16** Promover la vinculación universitaria con instituciones a nivel nacional e internacional, robusteciendo el vínculo académico, científico y cultural, con el fin de fortalecer las áreas del quehacer institucional.	16.1	Índice de cooperación activa nacional e internacional	%	DVCM	--	30	38	46
59	**OE17** Consolidar una estrategia de vinculación con las y los titulados, graduados y empleadores que permita el enriquecimiento de los procesos formativos y favorezca el desarrollo de sus trayectorias profesionales y académicas.	17.1	Índice de retroalimentación del proceso formativo de los titulados, graduados y empleadores	%	DVCM	--	54	59	64
60		17.2	Empleabilidad de primer año	%	DVCM	69,8	70,0	70,5	71,0

Nota: (**) El seguimiento de todos los indicadores también son responsabilidad de las autoridades homólogas en la Sede Región de Coquimbo

6.5. Indicadores, Líneas Base y Metas Dimensión Generación y Transferencia del Conocimiento

N°	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS		INDICADORES	UM	RESP. SEG. (**)	LÍNEA BASE	METAS 2026	2027	2028
61	**OE18** Fortalecer las capacidades institucionales en investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) para la generación y transferencia de conocimiento en los ámbitos públicos y privados, así como en las comunidades.	18.1	Porcentaje del cuerpo académico jornada con grado de doctor	%	VRA - VRIIP	31,1	32	33	34
62		18.2	Porcentaje de mujeres con grado de doctor respecto del total del cuerpo académico con grado de doctor	%	VRA - VRIIP	45,7	47	48	50
63		18.3	Porcentaje de producción académica vinculada a las áreas temáticas	%	DGIID	53,6	56	58	60
64		18.4	N° de activos de innovación acumulado	N°	DDI	8	16	26	38
65		18.5	N° de transferencias de conocimiento y tecnología acumulado	N°	DDI	--	2	3	4
66	**OE19** Impulsar investigación de impacto y calidad, desarrollada desde los Centros y Facultades, e incrementando la productividad científica y la participación activa en redes nacionales e internacionales.	19.1	Publicaciones científicas indexadas (quinquenal)	N°	DGIID	961	1.071	1.239	1.433
67		19.2	Proyectos I+D+i en ejecución con IR U. Central	N°	DGIID - DDI	51	58	65	72
68		19.3	Proyectos I+D+i adjudicados con IR U. Central	N°	DGIID - DDI	13	20	27	34
69		19.4	Índice de colaboración científica interinstitucional a nivel nacional e internacional	%	DGIID	84	85	86	87
70		19.5	Índice de citación Scopus	N°	DGIID	7,6	7,7	7,8	7,9
71		19.6	Porcentaje de publicaciones científicas en revistas Q1 Scopus	%	DGIID	51,6	54	56	58
72	**OE20** Consolidar una política de fortalecimiento del capital humano avanzado, con un sistema de incentivos que promueva la productividad científica, la transferencia de conocimiento, la innovación, la investigación aplicada en docencia y el emprendimiento de base científico-tecnológica.	20.1	Tasa del cuerpo académico jornada con doctorado activo en investigación	%	DGIID - VRA	55	60	65	70
73	**OE21** Posicionar a la Universidad como un referente emergente en generación de conocimiento a nivel nacional, poniendo a disposición de la comunidad científica sus revistas académicas, su editorial y sus recursos físicos, científicos y tecnológicos.	21.1	Número de programas de doctorados	N°	DGIID	2	3	3	4
74		21.2	Índice de impacto normalizado Scopus	N°	DGIID	1,04	1,05	1,06	1,07
75		21.3	Nivel de cumplimiento en los criterios de acreditación en investigación e innovación	%	DAC	65	67	69	71

Nota: (**) El seguimiento de todos los indicadores también son responsabilidad de las autoridades homólogas en la Sede Región de Coquimbo

Políticas Globales de Desarrollo	*Calidad; Desarrollo de la Docencia; Gestión Institucional; Investigación, Generación de Conocimiento e Innovación; Vinculación con el Medio; Derechos de las Personas; Virtualización; Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible; e Internacionalización.*
Misión	*"Formar personas integrales, dentro de un marco valórico, educando con vocación pluralista, inclusiva y transformadora; generando conocimiento e innovación sobre la base de una gestión eficiente y autónoma, con una oferta académica pertinente y de calidad, para contribuir a la movilidad social y al desarrollo del país".*
Visión	*"Ser una universidad reconocida por su prestigio, excelencia y vocación pública, valorada por formar profesionales a través de diversas trayectorias académicas y por generar conocimiento que aporta soluciones innovadoras a los desafíos actuales y futuros del país, contribuyendo al bienestar de las personas y la sociedad".*
Valores y Principios	Libertad | Dignidad | Integridad | Tolerancia | Diversidad | Inclusión | Justicia | Solidaridad | Excelencia | Innovación | Sostenibilidad
Propuesta de Valor	**Lineamientos Estratégicos** L1: Identidad y Comunidad Centralina L2: Posicionamiento y Proyección Institucional L3: Trayectorias de Desarrollo de Excelencia L4: Innovación y Transformación Digital

Dimensiones del quehacer universitario	D1: Procesos Formativos y Desarrollo Académico	D2: Gestión Institucional y Desarrollo de Personas	D3: Cultura de la Calidad	D4: Vinculación con el Entorno y la Sociedad	D5: Generación y Transferencia del Conocimiento
Objetivos Estratégicos	**OE1 – OE6**	**OE7 – OE10**	**OE11 – OE13**	**OE14 – OE17**	**OE18 – OE21**
Indicadores	**I1 – I23**	**I24 – I40**	**I41 – I51**	**I52 – I60**	**I61 – I75**
Metas	**M1 – M23**	**M24 – M40**	**M41 – M51**	**M52 – M60**	**M61 – M75**

Aprobado el Nuevo PEC 2026-2032:

El Comité de Políticas emitirá un informe final en las próximas semanas, cuyas conclusiones serán canalizadas a través de las vicerrectorías correspondientes, con el propósito de evaluar y gestionar eventuales actualizaciones y/o modificaciones.

Finalmente, en lo relativo a la estructura de la administración de la Rectoría, el informe será presentado a las autoridades de la Universidad e incorporará, entre sus conclusiones, la definición de mecanismos formales para la evaluación y eventual actualización de dicha estructura, los que deberán formar parte integrante del reglamento que la rija.


Universidad Central
PEC Universidad Central 2026 2032
Nuevo Plan Estratégico Corporativo Universidad Central
Propuesta de Nuevo Plan Estratégico 2026-2032
Presentación a la Honorable Junta Directiva
Vicerrectoría de Desarrollo Institucional
Dirección de Planificación
Martes 16 de diciembre de 2025
nuevopec.ucentral.cl