



Universidad
de Concepción

Informe Ejecutivo de Autoevaluación Institucional

Universidad de Concepción
2023

En este documento se intenta utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en toda su extensión, siguiendo las directrices dispuestas en el Manual de Buenas Prácticas elaborado por la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual, consecuentemente con el compromiso de la Universidad de promover una cultura universitaria basada en la valoración de la diversidad y la eliminación de todo tipo de discriminación.

A su vez, con el objetivo de avanzar en la igualdad de oportunidades en el acceso a la información, en la redacción del presente informe se han seguido recomendaciones de accesibilidad en textos del Servicio Nacional de la Discapacidad, por ejemplo, sin justificación de texto para ayudar a las usuarias y usuarios de lectores de pantalla, a encontrar el principio del renglón con más rapidez.

Por su parte, es preciso señalar que en la presente edición electrónica se han eliminado las páginas en blanco del documento.



**Universidad
de Concepción**

Índice de contenidos

Presentación del Rector	4
Introducción	7
Proceso de Autoevaluación Institucional	12
Implementación del proceso de autoevaluación	13
Aseguramiento Interno de la Calidad	15
Dimensiones de evaluación	21
Dimensión Docencia y Resultados del Proceso Formativo	22
Dimensión Gestión Estratégica y Recursos Institucionales	35
Dimensión Vinculación con el Medio	47
Dimensión Investigación, Creación y/o Innovación	55
Plan de Mejora	67

Presentación del Rector

Al cumplir 104 años de existencia, siendo la primera universidad en regiones en nuestro país, la Universidad de Concepción se ha consolidado como una institución laica, pluralista e inclusiva, de función pública, que responde a las necesidades locales y nacionales, con una concepción global y descentralizadora de su desarrollo y de un compromiso irrestricto por la excelencia y la calidad en todos sus pilares misionales. Una comunidad universitaria respetuosa de la libertad de expresión, la diversidad en todas sus expresiones y comprometida con la sustentabilidad.

La Universidad de Concepción es una universidad completa que abarca todos los niveles educativos superiores y las diez áreas del conocimiento. Actualmente, en sus campus en las ciudades de Concepción, Chillán, Los Ángeles y la unidad de Santiago, ofrece más de 350 alternativas de formación universitaria distribuidas en: carreras de pregrado; programas de magísteres, doctorados, especialidades médicas y de la salud; y programas de formación permanente, a un universo de más de 31 mil estudiantes. La Universidad de Concepción es una institución intensiva en investigación, que contribuye de forma significativa en la generación de nuevo conocimiento en artes, ciencias, ciencias sociales, educación, humanidades, matemáticas y tecnologías y en investigación aplicada, así como aporta al desarrollo de la innovación y el emprendimiento. La Universidad exhibe una vinculación activa y bidireccional con el medio local, regional, nacional e internacional, al servicio de las necesidades y demandas de las comunidades y territorios, y con una presencia activa en los espacios de articulación entre universidades.

El presente documento resume los principales resultados del período 2016 -2022, que se entregaron a la Comisión Nacional de Acreditación en el Informe de Autoevaluación Institucional. Es difícil resumir los avances y logros obtenidos por la Universidad de Concepción en un período de tiempo extenso y lleno de cambios en el entorno mundial, nacional, y de educación superior, así como en las estructuras, procedimientos, y personas que conforman la comunidad Universidad de Concepción. En este período destaca la capacidad institucional de adaptarse a los cambios para seguir sirviendo a los propósitos fundacionales.

Entre los años 2016-2022, la Universidad fortaleció significativamente los mecanismos de aseguramiento interno de la calidad. Para esta finalidad, se explicitó el compromiso institucional histórico con la excelencia y la calidad al elaborar en forma participativa en 2020 la Política de Calidad de la Universidad de Concepción. Mediante esta política, se establece un compromiso institucional con la calidad en todos los ámbitos de su quehacer y para todos los miembros de la institución. También, de manera participativa, se formuló un Modelo de aseguramiento de la Calidad en la Formación, que corresponde a un modelo actualizado y perfeccionado de evaluación común para carreras de pregrado y programas de postgrado, con el fin de asegurar niveles de calidad uniforme mediante la incorporación de la mejora continua de sus diferentes procesos. Por último, entre 2019 y 2020, con representación de los tres estamentos universitarios en todas sus sedes, se discutió y definió el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2030 con el propósito de determinar los lineamientos institucionales y los objetivos estratégicos de la Universidad de Concepción.

Durante este período, se ha establecido una gobernanza universitaria horizontal, con una composición paritaria y representativa de diversas trayectorias académicas y profesionales del equipo directivo que compone la administración central, comprometida con la eficiencia a través de la digitalización de procesos, y respetuosa de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de cada persona. En este contexto, como parte de la modernización de la gestión universitaria, la administración ha desarrollado una política persistente de mejora en la situación financiera institucional. Para ello, en 2018, se creó la Gerencia Corporativa de Empresas y Finanzas. Los estados financieros del período informan resultados operacionales y finales positivos, una baja en términos reales del endeudamiento financiero, una creciente base patrimonial y una adecuada disponibilidad de recursos para hacer frente a los compromisos, ratificando así la estabilidad financiera de la institución.

La clasificación de solvencia de la institución y de riesgo de sus bonos, de 2016 a la fecha, ha mejorado progresivamente desde la clasificación BBB+ hasta alcanzar una Clasificación A por parte de las principales clasificadoras de riesgo, es decir, las empresas Humphreys e ICR. En el caso de ICR, los bonos con garantía incluso tienen actualmente categoría A+/estable. Al mismo tiempo, se ha avanzado en gestión institucional, basada en la transparencia, a fin de fortalecer la cultura organizacional universitaria, para lo cual se ha llevado a cabo una serie de iniciativas tendientes a mejorar la comunicación hacia la comunidad. Entre ellas, destaca la creación de un portal en el cual se publican las actas del Consejo Académico, los decretos, las resoluciones y otros documentos de interés, incluyendo escalas de remuneraciones y las remuneraciones efectivas de las y los directivos de nivel superior; el modelo de prevención del delito de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 20.393, que consiste en un sistema preventivo y de supervisión, ejecutado a través del control sobre las actividades que se desarrollan en la Institución, con el objeto de delimitar la responsabilidad penal de la persona jurídica; la política de Conflicto de Intereses, que regula la política y la resolución de conflicto de intereses de la Corporación Universidad de Concepción, considerando para ello todas aquellas situaciones en que los intereses personales, familiares o negocios particulares de un integrante de la Corporación puedan afectar el cumplimiento independiente e imparcial.

Durante el período que abarca el presente informe de autoevaluación, nuestra institución, al igual que las demás instituciones de educación superior nacionales, ha debido enfrentar los efectos de las crisis sociales y sanitarias que han presentado enormes desafíos institucionales para la continuidad del funcionamiento de la totalidad de las actividades en sus pilares misionales. En este difícil proceso, se han puesto a prueba los esquemas de gobernanza universitaria, la capacidad de adaptación de sus equipos económicos y financieros a un escenario cambiante e incierto, de manera de garantizar la continuidad operacional global sin poner en riesgo la empleabilidad de sus 5.000 funcionarias y funcionarios, y logrando reducir su presupuesto en 13.500 y 7.000 mil millones de pesos los años 2020 y 2021, respectivamente, y manteniendo el cumplimiento de los compromisos financieros. Esto implicó también la migración de más de 5.000 asignaturas desde actividades presenciales a plataformas digitales, para lo cual se debió capacitar a más de 1.500 académicos y se debió ampliar en casi 30.000 licencias el sistema de gestión de aprendizaje institucional, entregándose, además, miles de becas de conectividad y computadores para asegurar el acceso a clases de las y los estudiantes. Todo esto fue posible con el compromiso irrestricto de toda la comunidad universitaria. Asimismo, con el fin de fortalecer todos sus pilares misionales, se formularon y aprobaron las políticas y modelos de Investigación, Desarrollo e Innovación, y de Vinculación con el Medio, junto con la Política de Internacionalización, la Política de Equidad de Género y Diversidad Sexual y la Política de Inclusión, Atención y Valoración de la Diversidad, todas las cuales se encuentran alineadas con el Plan Estratégico Institucional.

En forma paralela al proceso de acreditación institucional, la Universidad se ha enfocado también en otras dimensiones universitarias emergentes. En 2021, se inició un Proceso de Reforma de Estatutos, considerando que los Estatutos vigentes fueron aprobados hace 33 años, en un contexto internacional, nacional y universitario que se ha modificado en forma sustantiva, y para dar una adecuada respuesta a los cambios normativos e institucionales en la Educación Superior chilena, así como a los cambios institucionales al interior de la Universidad de Concepción y a las transformaciones socio-culturales en la sociedad chilena. Este proceso de reforma debe concluir en el transcurso del presente año. Junto con ello, nos encontramos elaborando el Plan Maestro para el Campus Chillán y el Plan de Desarrollo del Campus Los Ángeles; en particular, para el campus Los Ángeles, nos hemos concentrado en avanzar en el plan que permitirá iniciar el proceso de traslado a un nuevo emplazamiento cercano a las 14 hectáreas, con aportes institucionales y de privados, que estará concluido durante el presente año, para dar inicio a un programa de inversiones mayores desde 2024. También, con el propósito de fortalecer las políticas iniciadas en 2017 en pro de la igualdad de género y la atención a las diversidades, en diciembre de 2022, la Universidad suscribió un convenio con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, para obtener el Sello de Igualdad de Género del PNUD para universidades, cuyo propósito es avanzar hacia el cierre de las brechas de género y dar cumplimiento a los estándares en este ámbito. Dicho proceso de certificación concluirá en diciembre de 2024. Adicionalmente, la Universidad de Concepción,

desde el 6 marzo de 2020, ha funcionado con un modelo experimental de jornada reducida a 40 horas semanales, lo que la sitúa en una posición de avanzada y coherente con su propósito institucional de marchar hacia la implementación de una jornada laboral de 40 horas, aportando con ello a la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, y esperando concluir dicha implementación a más tardar el 31 de julio de 2023 para la totalidad del personal administrativo afecto a la jornada ordinaria de trabajo.

Al cumplir 104 años de vida institucional, la Universidad de Concepción es coherente con su historia centenaria al confirmar y reiterar su compromiso permanente con la calidad y la excelencia, abarcando todas las dimensiones del quehacer universitario y adecuándose a circunstancias emergentes en todas las áreas misionales que nos corresponde enfrentar. En este contexto, el proceso de Acreditación Institucional se aborda como una oportunidad para someter a autoevaluación y mejoramiento continuo cada uno de los procesos institucionales.



Carlos Saavedra Rubilar
Rector Universidad de Concepción

Concepción, 22 de mayo de 2023

Introducción

El presente informe resume los principales resultados obtenidos durante el proceso de autoevaluación institucional que realizó la Universidad de Concepción y que se describió en extenso en el Informe de Autoevaluación Institucional que fue presentado a la Comisión Nacional de Acreditación para iniciar el proceso de acreditación institucional de la Universidad de Concepción. Este informe ejecutivo está pensado como un documento público para dar a conocer estos resultados en forma amplia, pero está especialmente dirigido a la comunidad Universidad de Concepción. El proceso de autoevaluación fue participativo e involucró el trabajo durante muchos meses de distintos miembros de la comunidad universitaria. Pero por la dimensión de éste y su trabajo de integración posterior, son pocos quienes han tenido la posibilidad de ver sus resultados generales. El objetivo del presente informe es justamente socializar los resultados a toda la comunidad.

El informe está dividido en secciones. Fuera de esta introducción, primero se presentan los pilares de la cultura organizacional, conformados por la Misión, la Visión y los Valores de la Institución. Estos son complementados con los grandes lineamientos del Plan Estratégico Institucional 2021 -2030, para informar sobre las bases y propósitos de la Universidad de Concepción. Luego se introduce una sección que describe, de manera resumida, la forma cómo se conceptualizó e implementó el proceso de autoevaluación institucional.

A continuación, se describe la estructura básica que tiene el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC) en la Universidad de Concepción. Enseguida se presentan, una por una, las dimensiones de evaluación. En el caso de la Universidad de Concepción, que se evalúa por todas las dimensiones existentes, se presentan las áreas de docencia de pre- y postgrado, gestión institucional, vinculación con el medio, e investigación, en ese orden. Cada dimensión tiene una misma estructura de presentación. Primero, los avances en relación con el proceso de acreditación anterior donde se indica la forma cómo la Universidad de Concepción abordó las observaciones y oportunidades de mejora entregadas por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA-Chile) en su Resolución N°391, en la cual nuestra Institución fue acreditada por 7 años en el 2016; luego se describen las políticas y mecanismos específicos que permiten asegurar la calidad de la actividad realizada para la dimensión; a continuación, se presentan los resultados alcanzados en la dimensión durante el período 2016-2023; para, finalmente, presentar brevemente las principales fortalezas y debilidades detectadas a través del proceso de autoevaluación en cada dimensión. Adicionalmente, en cada dimensión se presentan infografías con información relevante sobre la dimensión. Una vez que se finaliza la revisión de las dimensiones, se presenta el plan de mejora institucional obtenido para el próximo período, que debe implementar las oportunidades de mejora detectadas en el análisis estratégico.



104

AÑOS DE TRADICIÓN

FUNDADA EL 14 DE MAYO DE 1919.
UNIVERSIDAD TRADICIONAL COMPLETA Y COMPLEJA,
CON MARCADO SELLO DE UNIVERSIDAD DE FUNCIÓN PÚBLICA.

TODAS LAS ÁREAS DEL CONOCIMIENTO

ADMINISTRACIÓN Y COMERCIO, ARTE Y ARQUITECTURA, CIENCIAS,
CIENCIAS SOCIALES, DERECHO, EDUCACIÓN, HUMANIDADES,
RECURSOS NATURALES, SALUD Y TECNOLOGÍA.

220

CARRERAS Y PROGRAMAS

75

CARRERAS
CON LICENCIATURA

29

PROGRAMAS
DE DOCTORADO

73

PROGRAMAS
DE MAGÍSTER

43

ESPECIALIDADES
DEL ÁREA DE LA SALUD

SITUADA EN LOS TERRITORIOS

JUNTA GENERAL DE SOCIOS Y DIRECTORIO
DE LA CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
COMPUESTOS POR MIEMBROS DE LAS COMUNIDADES LOCALES.

270.558m²

CONSTRUIDOS DISTRIBUIDOS EN...

400

HECTÁREAS

20

FACULTADES

3

ESCUELAS

UDEC EN CIFRAS

7

AÑOS DE ACREDITACIÓN

EN LAS ÁREAS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL,
DOCENCIA DE PREGRADO, DOCENCIA DE POSTGRADO,
INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN CON EL MEDIO.

POSICIÓN

3

UNIVERSIDADES CHILENAS EN:

- CLASIFICACIÓN WEBOMÉTRICA DEL CSIC (09.2022)
- RANKING QS LATIN AMERICAN UNIVERSITY (2023)
- RANKING INTERNACIONAL SCIMAGO (SIR 2022)
- RANKING ACADÉMICO SHANGHAI (ARWU 2022)

PREGRADO

27.156

MATRÍCULA TOTAL 2022

POSTGRADO

3.393

MATRÍCULA TOTAL 2022

CUERPO ACADÉMICO

2.190

ACADÉMICAS Y ACADÉMICOS

CUERPO ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS

2.434

FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS

COMUNIDAD RED ALUMNI

24.547

ALUMNI

54%

ESTUDIANTES DE PREGRADO
CON GRATUIDAD

Pilares de la cultura organizacional

Misión

Somos una universidad laica y pluralista, fundada por y para la comunidad, que contribuye al desarrollo sustentable, desde las distintas áreas del saber, a través de la formación de personas altamente comprometidas con la sociedad, así como en la generación, preservación y transferencia del conocimiento, de las artes y las culturas.

Visión

Ser una universidad inclusiva y de excelencia reconocida internacionalmente, que proporcione a sus integrantes una formación ética, valórica, intelectual y socialmente transformadora; y que, gracias al desarrollo armónico, colaborativo y sinérgico de las ciencias, las tecnologías, las humanidades y las artes esté capacitada para abordar eficientemente los desafíos que plantea la sociedad.

Valores

- Probidad, ética y transparencia: velamos por un desempeño íntegro y honesto del quehacer institucional, el cual es comunicado de forma eficaz y proactiva en todas sus dimensiones.
- Libertad de expresión y democracia: promovemos la participación de las comunidades y el diálogo libre de ideas en el marco del respeto de los derechos humanos.
- Pensamiento crítico: promovemos un pensamiento de orden superior, autónomo y activo, orientado al análisis sistemático de las necesidades y la búsqueda de soluciones para el desarrollo de la sociedad y el ambiente.
- Equidad, inclusión y responsabilidad social: contribuimos a la generación de igualdad de oportunidades y a la eliminación de las diferentes formas de discriminación, promoviendo la tolerancia y respeto a la diversidad e impulsando nuestro quehacer con la intención, capacidad y obligación de responder éticamente ante la sociedad, por acciones u omisiones que impactan al bien común.
- Conservación del medioambiente y su biodiversidad: buscamos el cuidado, mantención, protección y recuperación del medioambiente y su biodiversidad.

Lineamientos Institucionales del Plan Estratégico Institucional 2021-2030

Universidad interdisciplinaria de impacto nacional con proyección internacional

A partir de un trabajo colaborativo e integrativo de excelencia entre las distintas disciplinas, la Universidad potenciará el desarrollo sustentable de las comunidades y territorios con los que se relaciona en concordancia con su espíritu fundacional, contribuyendo a las regiones, el país y a los desafíos del mundo.

Innovación para la excelencia

La Universidad valorará e impulsará la innovación como forma de mejorar continuamente los procesos, bienes y servicios de la institución para asegurar su calidad y promover la creación de valor compartido.

Comunidad comprometida con la inclusión y la equidad de género

La Universidad impulsará una cultura institucional que se distinga por la valoración de la diversidad, la eliminación de todo tipo de discriminación y la co-construcción de un espacio igualitario y libre de violencia de género.

Desarrollo sustentable de la institución

La Institución asegurará su desarrollo sustentable, mediante un trabajo activo y responsable de la comunidad universitaria que resguarde el balance entre el impacto ecológico, social y su bienestar económico, optimizando y generando oportunidades que contribuyan al progreso institucional y de sus integrantes.



Proceso de Autoevaluación Institucional

Transición al nuevo modelo de acreditación institucional

El Plan Estratégico Institucional 2021-2030 tiene una estructura donde todas las dimensiones de la acreditación institucional, obligatorias y voluntarias, contempladas en la Ley de Educación Superior, se reproducen como los principales ámbitos de acción. También incluye aspectos relacionados con el respeto y promoción de los derechos humanos (convivencia, género, diversidad e inclusión), aseguramiento de la calidad, e interrelación entre dimensiones que están presentes en el nuevo modelo de acreditación institucional. La construcción del proceso de autoevaluación y la presentación del informe de autoevaluación se ordenaron de acuerdo a esta estructura, que corresponde a la forma contemplada en el nuevo modelo de acreditación de la CNA. De esta forma, los instrumentos de planificación y autorregulación comparten una estructura común (por dimensiones), que se refleja en el presente informe. También, se introducen en el ordenamiento de las dimensiones los criterios asociados a cada una de éstas. Esto refleja una decisión institucional de acercarse al cumplimiento de los criterios y estándares que contempla el nuevo modelo de acreditación institucional.



Implementación del proceso de autoevaluación

Para la implementación del proceso de autoevaluación se definió un método que considera tres partes:

- 1. Organización.** La estructura del equipo directivo y técnico fue definida considerando el nivel más alto de gestión de la institución y las funciones de los organismos vinculados. La Dirección de Desarrollo Estratégico (DDE) fue la unidad encargada de guiar y monitorear el proceso de autoevaluación de la institución. El Consejo Asesor de la DDE, máxima autoridad directiva del proceso de autoevaluación institucional incorporó al rector, representantes de las cuatro Vicerrectorías, representantes de los cuatro grupos de Facultades, Direcciones de los Campus Chillán y Los Ángeles y equipo directivo DDE.
- 2. Estrategias de involucramiento de la comunidad.** a) Campaña comunicacional para mantener informada a la comunidad universitaria y público de interés externo del proceso de autoevaluación institucional, su importancia, etapas y avance y para contribuir a los siguientes niveles de integración y participación. b) Consulta de percepción y opinión de los distintos estamentos de la comunidad sobre aspectos de gestión institucional realizadas a través de estudios de opinión. c) Trabajo a través de comisiones organizadas por dimensiones (Docencia y Resultados del Proceso de Formación, Investigación Creación y/o Innovación, Vinculación con el Medio, Gestión Estratégica y Recursos Institucionales, y Aseguramiento Interno de la Calidad) con encuentros semanales durante cinco meses. d) Presentaciones ante distintos cuerpos colegiados y reuniones ampliadas de las comisiones, para retroalimentar la elaboración del Informe de Autoevaluación. e) Encuentros ampliados con representantes de todas las facultades, donde se presentaron, y fueron retroalimentados, los resultados del trabajo de autoevaluación.
- 3. Recolección, generación y análisis de información.** El trabajo del manejo de la información tanto cuantitativa como cualitativa de los diversos aspectos del informe de autoevaluación, fue gestionado por la Dirección de Desarrollo Estratégico tanto en la recolección y procesamiento de datos cuantitativos para cada área de análisis, como en el diseño de estos instrumentos para el levantamiento de información de opinión y sistematización de ésta. Además, se realizó la recolección de toda la normativa, informes técnicos y documentos de apoyo como evidencia de la gestión de la institución en todo su quehacer. Con toda la información disponible se generó en cada comisión, un análisis crítico y estratégico sobre cada dimensión y se utilizó el método de *"great workshops"*, para lograr un trabajo eficiente, dinámico y atractivo para los equipos.

Tabla 1. Información sobre el proceso de autoevaluación

Fuente: Universidad de Concepción

COMISIONES DE AUTOEVALUACIÓN	
Comisiones	5
Participantes permanentes por Comisión	71
Aseguramiento Interno de la Calidad	11
Gestión Estratégica y Recursos Institucionales	16
Vinculación con el Medio	17
Investigación, Creación y/o Innovación	12
Docencia y Resultados del Proceso formativo	15
N° reuniones	72
Otras participaciones	
<ul style="list-style-type: none"> · Consejo asesor ampliado de la Dirección de Desarrollo Estratégico · Consejo asesor de la Dirección de Docencia · Consejo asesor de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo · Consejo asesor de la Vicerrectoría de Relaciones Institucionales y Vinculación con el Medio · Reuniones ampliadas de las comisiones · Participación de Facultades y Escuelas 	
Salidas comunicacionales en UdeC Noticias	46

LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN DE OPINIÓN						
Estamentos	Respuestas Totales	Campus Concepción	Campus Chillán	Campus Los Ángeles	Universo	Participación
Académico	1.112	954	96	62	2.068	53,8%
Alumni	1.898	1.700	105	93	16.778	11,3%
Empleador	323				1.169	27,6%
Directivo	273				398	68,6%
Funcionario	1.341	1.150	130	61	2.434	55,1%
Estudiante	8.328	7.309	672	347	28.522	29,2%

La revisión final del análisis estratégico fue realizada por la Dirección de Desarrollo Estratégico, incorporando al trabajo de comisiones la retroalimentación obtenida desde las Facultades y Cuerpos Colegiados y un trabajo de convergencia entre el Plan de mejora generado inicialmente y el Plan Estratégico Institucional, fusionando acciones o relevándolas en el caso de ser necesario.

Aseguramiento Interno de la Calidad

La Universidad de Concepción,

- Se compromete explícitamente con la cultura de la calidad en el Plan Estratégico 2021-2030, enunciando en él como objetivo estratégico en la correspondiente dimensión: “Consolidar el alineamiento de políticas, mecanismos y herramientas de apoyo en todos los niveles del quehacer universitario que garanticen la mejora continua de los procesos institucionales”, objetivo transversal que considera y responde a todos los lineamientos institucionales comprometidos. Este da continuidad al compromiso para el área establecido previamente en el Plan Estratégico 2016-2020.
- Cuenta con una Política de Calidad que recoge y presenta el desarrollo de la UdeC en el área en los últimos 30 años, respondiendo al lineamiento institucional que compromete “orientar a la Universidad y a cada una de sus facultades y organismos en la formulación, implementación, evaluación y ajuste de estrategias de autorregulación y mejoramiento continuo, en sus actividades académicas y de gestión”. Sus destinatarios son “todas las personas que integran la comunidad universitaria interna, es decir estudiantes, académicos, funcionarios administrativos y de servicios y directivos, en tanto que los destinatarios indirectos de ella son los miembros de la comunidad universitaria externa, que comprende a todas las personas y organizaciones que se identifican o relacionan indirectamente con las funciones que cumple la Universidad”.
- Dispone de un sistema para el aseguramiento de la calidad institucional que se desarrolló en su génesis, desde los inicios de la Institución, en forma asincrónica y con distintas velocidades de maduración para las diferentes unidades y áreas misionales, y más estructurado, profundo y sistemático a partir de los años 90. La promulgación de la Ley de Educación Superior N° 21.091 (mayo 2018) -que modifica a la Ley de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior N° 20.129- fue un aliciente para impulsar la revisión, formalización y desarrollo, en forma más sistemática, del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad en la Universidad de Concepción (SIAC UdeC), que responde a la Política de Calidad institucional, y es el conjunto interrelacionado de macroprocesos, políticas, mecanismos, procesos y herramientas que desarrolla e implementa la Universidad de Concepción para garantizar el logro de los propósitos institucionales (ver Figura 1). Este sistema permite operacionalizar el ciclo de mejora continua por medio de diferentes herramientas de seguimiento y determina los ajustes necesarios para el logro de los objetivos del PEI. Dentro de las herramientas e instrumentos se pueden mencionar encuestas de alcance institucional aplicadas regularmente, reglamentos, normativas y sistemas de información.

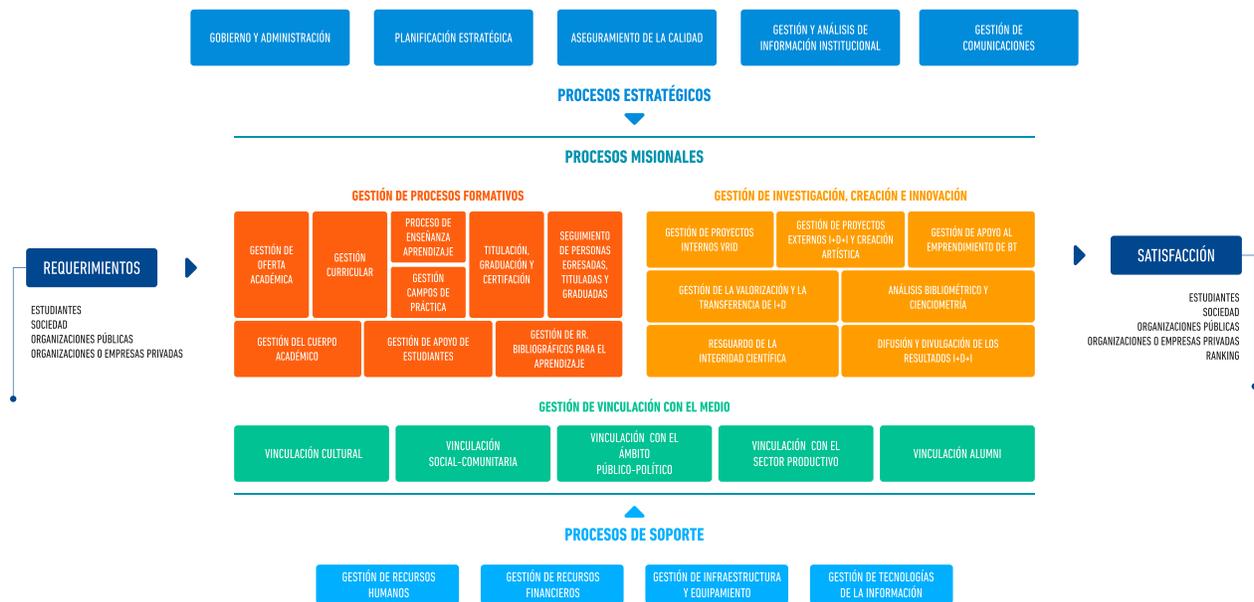


Figura 1. Mapa de macroprocesos institucionales de la Universidad de Concepción

Fuente: Universidad de Concepción

- Cuenta con Políticas específicas para cada macroproceso misional (Formación, Vinculación con el Medio e Investigación, Creación e Investigación), concordantes con la política de calidad institucional, con modelos que las operacionalizan y con el Plan Estratégico Institucional que guía el avance de la Universidad de Concepción. Se organiza en ciclos de mejora continua (ver Figura 2), que permiten la interacción entre el entorno y la organización UdeC.

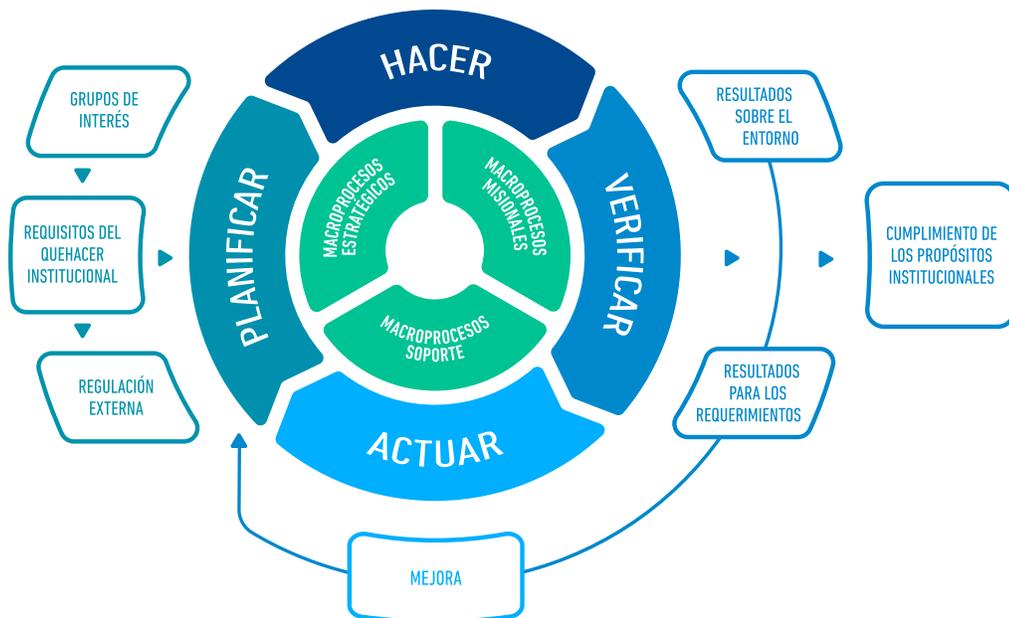


Figura 2. Esquema de interacción del Modelo de Aseguramiento de la Calidad de la Universidad de Concepción

Fuente: Universidad de Concepción

Para coordinar los procesos de aseguramiento de la calidad articulados en el SIAC UdeC, la Institución cuenta con la Dirección de Desarrollo Estratégico (DDE), dependiente directamente de la Rectoría. Dicha Dirección se apoya en el Consejo Asesor de la DDE, que es la instancia institucional responsable de asesorarla en materias de calidad, planificación, análisis y evaluación de los procesos a su cargo. Está conformado por representantes del Directorio de la Corporación, de las Facultades, de las Vicerrectorías y de la DDE.



LA POLÍTICA DE CALIDAD SE DESPLIEGA EN Y ARTICULA
CON POLÍTICAS PARTICULARES PARA CADA DIMENSIÓN MISIONAL,
Y EN DIVERSAS POLÍTICAS TRANSVERSALES A LA UDEC.

POLÍTICA DE FORMACIÓN
MODELO EDUCATIVO

POLÍTICA INSTITUCIONAL
DE EQUIDAD DE GÉNERO
Y DIVERSIDAD SEXUAL

POLÍTICA DE VINCULACIÓN
CON EL MEDIO

POLÍTICA DE
INTERNACIONALIZACIÓN

POLÍTICA DE INVESTIGACIÓN,
CREACIÓN ARTÍSTICA Y DE CONOCIMIENTO,
INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

POLÍTICA DE
INCLUSIÓN

POLÍTICA DE CALIDAD

LA UDEC DISPONE, PARA CADA POLÍTICA MISIONAL,
DE UN MODELO QUE OPERACIONALIZA
SUS CONCEPTOS Y DISPOSITIVOS CENTRALES

**MODELO EDUCATIVO
(FORMACIÓN)**

MODELO DE ASEGURAMIENTO
DE LA CALIDAD EN LA
FORMACIÓN (MAQ)

**POLÍTICA VINCULACIÓN
CON EL MEDIO**

MODELO DE VINCULACIÓN
CON EL MEDIO

**POLÍTICA DE
INVESTIGACIÓN**

MODELO DE INVESTIGACIÓN,
CREACIÓN ARTÍSTICA,
INNOVACIÓN Y
EMPRENDIMIENTO

CADA PROCESO MISIONAL DISPONE DE
REGLAMENTOS QUE LO REGULAN Y SISTEMAS
DE INFORMACIÓN QUE LO APOYAN.

FORMACIÓN



- **REGLAMENTOS:**
DOCENCIA DE PREGRADO,
MAGÍSTER Y DOCTORADO,
ESPECIALIDADES DE
LA SALUD Y OTROS.
- **SISTEMAS DE INFORMACIÓN:**
INFODA, SAC, GRADVS
ENTRE OTROS.

VINCULACIÓN CON EL MEDIO



- **REGLAMENTOS:**
REGLAMENTO ORGÁNICO,
DECRETO U.DE.C.
N°2015-013
(CREACIÓN VRIM).
- **SISTEMAS DE INFORMACIÓN:**
SIVRIM.

INVESTIGACIÓN



- **REGLAMENTOS:**
REGLAMENTO ORGÁNICO,
PROPIEDAD INTELECTUAL E
INDUSTRIAL, COMITÉ DE ÉTICA,
BIOÉTICA Y BIODIVERSIDAD.
- **SISTEMAS DE INFORMACIÓN:**
SIVRID, INCITES, SCOPUS.



30

AÑOS DE EXPERIENCIA
EN AUTOEVALUACIÓN
INSTITUCIONAL

49%

PROGRAMAS DE MAGÍSTER
ACREDITADOS

100%

PROGRAMAS DE DOCTORADO
ACREDITADOS

7

AÑOS DE ACREDITACIÓN

EN LAS ÁREAS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL,
DOCENCIA DE PREGRADO, DOCENCIA DE POSTGRADO,
INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN CON EL MEDIO.

100%

EN CARRERAS DE PREGRADO
DE ACREDITACIÓN OBLIGATORIA

**ASEGURAMIENTO INTERNO
DE LA CALIDAD**

Dimensiones de evaluación

Universidad de Concepción
2023

Dimensión Docencia y Resultados del Proceso Formativo

Avances respecto al proceso de acreditación anterior

En relación con las brechas que observó la CNA en algunas carreras acreditadas respecto a las condiciones de aseguramiento de la calidad de la Institución en 2016, cabe señalar que los cambios en la Ley 20.129 en 2018 implicaron la suspensión de la acreditación voluntaria de carreras hasta diciembre de 2024. No obstante, debido a la creación e implementación del Modelo de Aseguramiento de la Calidad en la Formación (MAQ), que cuenta con un sistema actualizado de datos e información que resguarda la toma de decisiones, y el aumento en el número de carreras que han implementado el rediseño curricular para ajustarse al Modelo Educativo, estas brechas han disminuido. En cuanto al promedio de años de acreditación de las carreras obligatorias, se observa un tenue aumento al comparar el año 2022 con el año 2016, así también una leve disminución en la dispersión en el caso de las carreras de Educación.

Tabla 2. Evolución de la cantidad de años promedio de acreditación de las carreras de la Salud y de Educación, en el período 2016-2022

Fuente: Universidad de Concepción

ÁREA DE ACREDITACIÓN	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
SALUD	7	7	7	7	7	7	7
EDUCACIÓN	5,2	4,93	4,93	5	5,14	5,29	5,21
TOTAL OBLIGATORIAS	5,41	5,18	5,18	5,25	5,38	5,5	5,44
DISPERSIÓN EDUCACIÓN	0,77	0,96	0,96	0,88	0,86	0,91	0,7

Una segunda observación en el área de pregrado tiene relación con la heterogeneidad en los resultados de los índices de egreso y titulación. Al respecto, la Institución ha mejorado el apoyo a sus estudiantes en los primeros años de carrera. Esto, a través de la atención de estudiantes de primer año por el Centro de Apoyo al Desarrollo del Estudiante (CADE), además de la actualización de los Diagnósticos Institucionales, la creación del Programa de Iniciación Pedagógica (PIP), de las Aulas remediales y de la plataforma UdeCdash. Un resultado importante de estas medidas se puede observar en el aumento en la tasa de retención, comparado con el último proceso de acreditación, de casi un 10% a nivel institucional, siendo este aumento 9% para el Campus de Concepción, 15% para Chillán y 6% para Los Ángeles. Además, la heterogeneidad observada en el actual periodo de evaluación es inferior respecto al periodo 2011-2016 en un 23%. A nivel de áreas del conocimiento, la heterogeneidad también disminuye en un 18%, destacándose el incremento de la retención en las carreras de Arte y Arquitectura (23%), Ciencias (21%) y Recursos Naturales (23%). Solo en Humanidades se han mantenido los niveles de retención respecto del periodo de acreditación anterior. Además, se observa un incremento del orden del 3% en Administración y Comercio, Educación y Salud.

Tabla 3. Incremento de la tasa promedio de retención de primer año por cohorte, en los últimos periodos de acreditación (2011-2016 y 2017-2022), a nivel institucional, por Campus y por área del conocimiento

Fuente: Universidad de Concepción

	2011-16	*2017-22	INCREMENTO %
TOTAL INSTITUCIONAL	0,72	0,79	9,67 %
CONCEPCIÓN	0,72	0,78	8,84 %
CHILLÁN	0,70	0,80	14,84 %
LOS ÁNGELES	0,74	0,78	5,95 %
DESVIACIÓN ESTÁNDAR	0,031	0,024	-22,73 %
ADMINISTRACIÓN Y COMERCIO	0,69	0,71	3,11 %
ARTE Y ARQUITECTURA	0,65	0,80	23,08 %
CIENCIAS	0,63	0,76	20,96 %
CIENCIAS SOCIALES	0,74	0,79	7,06 %
DERECHO	0,71	0,80	11,87 %
EDUCACIÓN	0,80	0,82	3,40 %
HUMANIDADES	0,69	0,69	-0,10 %
RECURSOS NATURALES	0,65	0,80	23,38 %
SALUD	0,86	0,88	2,59 %
TECNOLOGÍA	0,64	0,72	13,40 %
DESVIACIÓN ESTÁNDAR	0,083	0,069	-17,71 %

* promedio del periodo 2017-2022 sin considerar 2020.

Al realizar el análisis de las tasas de egreso oportuno por área del conocimiento se observa que en tres áreas esta tasa aumenta, en tres se mantiene relativamente constante, y en tres disminuye. Entre las áreas que disminuye se encuentra el área de salud a partir del año 2020, especialmente por las restricciones para cumplir las prácticas profesionales en el período de pandemia, repercutiendo en los resultados globales de tasa de egreso. El mismo efecto se observa al analizar las tasas de titulación oportuna.

Tabla 4. Tasa de egreso oportuno (panel superior) y tasa de titulación oportuna (panel inferior) de las cohortes ingresadas en el período 2011-2017, a nivel promedio institucional y por área del conocimiento

Fuente: Universidad de Concepción

AÑO DE INICIO		2011	2012	2013	2013	2015	2016	2017
AÑO DE TÉRMINO		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
TASA DE EGRESO	TOTAL INSTITUCIONAL	0,37	0,38	0,35	0,39	0,34	0,35	0,37
ADMINISTRACIÓN Y COMERCIO		0,42	0,37	0,31	0,41	0,36	0,40	0,42
ARTE Y ARQUITECTURA		0,18	0,18	0,18	0,20	0,24	0,27	0,36
CIENCIAS		0,09	0,12	0,11	0,20	0,12	0,12	0,08
CIENCIAS SOCIALES		0,40	0,38	0,35	0,39	0,42	0,40	0,40
DERECHO		0,05	0,05	0,16	0,10	0,10	0,16	0,16
EDUCACIÓN		0,48	0,54	0,49	0,49	0,48	0,52	0,53
RECURSOS NATURALES		0,06	0,07	0,07	0,03	0,03	0,04	0,03
SALUD		0,68	0,67	0,64	0,67	0,51	0,51	0,56
TECNOLOGÍA		0,15	0,19	0,13	0,22	0,16	0,12	0,12
DESVIACIÓN ESTÁNDAR		0,223	0,217	0,193	0,203	0,178	0,18	0,199

TASA DE TITULACIÓN	TOTAL INSTITUCIONAL	0,33	0,33	0,31	0,32	0,29	0,29	0,29
ADMINISTRACIÓN Y COMERCIO		0,33	0,26	0,20	0,27	0,29	0,30	0,33
ARTE Y ARQUITECTURA		0,21	0,19	0,09	0,16	0,14	0,22	0,20
CIENCIAS		0,07	0,08	0,04	0,11	0,08	0,06	0,06
CIENCIAS SOCIALES		0,33	0,30	0,28	0,31	0,34	0,34	0,39
DERECHO		0,09	0,09	0,18	0,06	0,11	0,15	0,13
EDUCACIÓN		0,45	0,47	0,43	0,43	0,36	0,43	0,41
RECURSOS NATURALES		0,02	0,05	0,04	0,02	0,02	0,02	0,02
SALUD		0,66	0,64	0,62	0,59	0,50	0,44	0,45
TECNOLOGÍA		0,11	0,11	0,08	0,13	0,10	0,07	0,08
DESVIACIÓN ESTÁNDAR		0,211	0,201	0,197	0,187	0,163	0,161	0,166

Otra observación realizada por la CNA en el año 2016 fue que, a pesar del perfeccionamiento permanente y progresivo que recibe el cuerpo académico, existía una baja participación de estudiantes en la evaluación docente. Esta observación fue resuelta mediante la adecuación del Reglamento de Docencia de Pregrado, dejando con carácter obligatorio la respuesta a dicha encuesta para poder inscribir asignaturas, alcanzando un promedio de 91,9% de respuestas en el periodo 2018-2022, apoyando de esta forma la toma de decisiones en materia de formación.

Finalmente, la CNA observó que el impacto de los resultados en el perfeccionamiento de la actividad docente en diversas carreras, se encontraba en una fase inicial de desarrollo y aprendizaje. Para esto, y durante el periodo evaluado, se han desarrollado acciones tendientes a promover la investigación para la docencia y la transferencia de esta investigación en la actividad docente: diversificación de los proyectos de docencia dirigidos al cuerpo académico, fortalecimiento de las capacitaciones docentes, creación de comunidades de aprendizaje, publicación de libros de la Dirección de Docencia y creación del Programa de Acompañamiento a la Evaluación Docente (PAED).



En la siguiente tabla se muestran los resultados de un análisis del cuerpo académico que ha recibido al menos una capacitación desde 2018. La categoría "desempeño bajo" corresponde al 25% inferior de la distribución de probabilidades del desempeño global por docente, mientras que la categoría "desempeño alto" corresponde al 25% superior de esta misma distribución. Al utilizar estas categorías y determinar la distribución del número de capacitaciones desarrolladas, se observa que quienes tienen desempeño bajo tuvieron 6,3 capacitaciones en promedio, mientras que quienes están en la categoría desempeño alto recibieron 9,6 capacitaciones. De esta manera, se observa una relación positiva entre desempeño y capacitaciones, pero la dispersión o heterogeneidad en los resultados debería considerarse como un problema a resolver.

Tabla 5. Desempeño promedio en la Encuesta de Evaluación Docente (EED) para docentes que han recibido capacitaciones desde 2018 al presente, en el período 2018-2022 (Panel superior). Número de capacitaciones recibidas por docente desde 2018 al presente (Panel inferior)

Fuente: Universidad de Concepción

CATEGORÍA	PROMEDIO EN EED				
	N	MÍNIMO	MÁXIMO	MEDIA	D.E.
DESEMPEÑO BAJO	213	4,4	6,1	5,8	0,3
DESEMPEÑO MEDIO	427	6,1	6,6	6,4	0,1
DESEMPEÑO ALTO	214	6,6	6,9	6,7	0,1
CAPACITACIONES REGISTRADAS					
DESEMPEÑO BAJO	213	1	55	6,3	7,3
DESEMPEÑO MEDIO	427	1	47	8,6	8,0
DESEMPEÑO ALTO	214	1	54	9,6	9,3

Política y mecanismos de aseguramiento de la calidad en la dimensión de Docencia y Resultados del Proceso Formativo

La Institución ha definido y declarado su política de formación, materializada en el **Modelo Educativo de la Universidad de Concepción**, el cual orienta la educación en términos de desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, por parte del estudiantado, que faciliten su desempeño académico y profesional. Así, el compromiso de una educación centrada en el aprendizaje se orienta hacia el desarrollo de las competencias del perfil de egreso, pone el acento en los resultados del aprendizaje, en aquello que el estudiantado es capaz de hacer al término del proceso educativo, que además permite continuar o articular su formación con programas de especialización, diplomados, magísteres y doctorados, y continuar aprendiendo de forma autónoma a lo largo de su vida.

El monitoreo de la implementación del Modelo Educativo es realizado a través de modelos o mecanismos basados en ciclos de evaluación. Estos modelos de evaluación de carreras (MEC) y de programas (MEP) se han ido revisando y actualizando en el tiempo y actualmente corresponden al **Modelo de Aseguramiento de la Calidad en la Formación (MAQ)** el que, durante el segundo semestre de 2019, se diseñó y piloteó, y se encuentra en sus etapas progresivas de implementación. El funcionamiento del MAQ es apoyado por el Sistema de Control de Gestión (SCG), actualizado en 2016 y recientemente en 2022, el cual permite disponer de información en línea, facilitando el seguimiento de indicadores y el apoyo a la toma de decisiones fundamentadas. El MAQ pronto se extenderá a programas de especialidades de la salud y de formación permanente.

Fortalecimiento del Programa de Formación Permanente. A partir de 2019 se inicia un proceso de reestructuración del Programa Especial de Formación Permanente y Carreras Vespertinas, integrando las distintas actividades de formación permanente de la Institución. Esta se adscribe al Modelo Educativo, diseñando o rediseñando 43 programas de Diplomado entre 2016 y 2022. Este nivel de formación está bajo el Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) que realiza gestión de la calidad en conformidad con la Norma NCH 2728:2015. Presenta 23 áreas de formación acreditadas y la participación de 12 Facultades u organismos de la Institución.

Resultados

Modelo Educativo y Diseño Curricular

La oferta académica de la Universidad de Concepción en pregrado, postgrado (doctorados, magísteres, y especialidades de la salud) y formación permanente, es anualmente revisada y sancionada por el Consejo Académico con criterios de pertinencia, factibilidad legal, recursos y calidad. El ajuste de la oferta formativa al Modelo Educativo se realiza a través del proceso de rediseño, para el cual existen manuales y apoyo por parte de equipos asesores especialistas de la Dirección de Docencia, de la Dirección de Postgrado y del Programa de Formación Permanente. Como parte del protocolo establecido para el diseño y rediseño, se requiere que el perfil de egreso sea validado por el medio externo, donde participan personas tituladas o graduadas. Junto a ello, la participación en la formación práctica y su evaluación es frecuentemente realizada por exalumnas y exalumnos que se desempeñan en los campos de práctica y que aportan así a la revisión y retroalimentación del desarrollo de competencias en el actual estudiantado. A la fecha, el 86,5% de la oferta formativa de pregrado, el 59% de la oferta de programas de doctorado y magíster, y el 93% de los programas de diplomados se encuentra alineada al Modelo Educativo. A pesar de estos elevados porcentajes de cobertura, completar el diseño y rediseño de todas las carreras y programas de la Institución de acuerdo con el Modelo Educativo es una meta permanente.

El Modelo Educativo está siendo revisado desde su creación, ajustado con el levantamiento de macrocompetencias genéricas. Actualmente se considera en el proceso formativo, y como parte de la formación en responsabilidad social, la equidad e inclusión, lo que se apoya y fortalece con la Dirección de Equidad de Género y Diversidad. Además, se suma la responsabilidad medioambiental, tal como lo indican los objetivos estratégicos establecidos en el PEI para esta dimensión.

La Universidad de Concepción mantiene un sistema centralizado de manejo de recursos, que permite que toda la oferta formativa cuente con los recursos necesarios y suficientes para su adecuado funcionamiento, resguardando la equivalencia en la formación. Con esta estructura de manejo de recursos, quien gestiona una carrera debe concentrar su labor exclusivamente en el proceso formativo, ya que el resto de los recursos están asegurados, siendo esto una fortaleza institucional.

Proceso y resultado de enseñanza y aprendizaje

Con base en la experiencia en la caracterización del estudiantado, la Institución ha desarrollado programas de apoyo que ya cuentan con una década y que han evolucionado desde la atención específica de estudiantado asociado a la Beca de Nivelación Académica, después al Programa de Acceso a la Educación Superior (PACE) y actualmente a todo el estudiantado de pregrado, a través del Centro de Apoyo al Desarrollo del Estudiante (CADE). Con los antecedentes levantados para cada cohorte de ingreso, incluyendo el diagnóstico a través de evaluaciones obligatorias, la Institución ha instalado acciones de apoyo como la nivelación de conocimientos fundamentales y la orientación para una mejor adaptación a la vida universitaria a través del CADE y las Facultades, así como de las aulas remediales orientadas a las asignaturas fundamentales de primer año. El programa PACE, que busca permitir el acceso a la Educación Superior de estudiantes que se hayan destacado en la Enseñanza Media, provenientes de establecimientos de alta vulnerabilidad

escolar, desde 2017 a 2023 ha matriculado 2.376 estudiantes. Con el apoyo específico del CADE, de 176 ingresados en 2017 se ha titulado un 31,8%, cifra superior al promedio de titulación oportuna de la Institución para la misma cohorte. Los apoyos para el bienestar estudiantil están organizados a partir de la Dirección de Servicios Estudiantiles (DISE), la que replica sus servicios en cada Campus y que mantiene atención tanto en aspectos de apoyo económico, como de salud, de servicios y actividades extraprogramáticas que aportan al desarrollo integral del estudiantado. Este apoyo está disponible para pregrado y postgrado. Además, la División de Asistencia Financiera al Estudiante (DAFE) se encarga del apoyo financiero al estudiantado y, en conjunto con DISE y CADE, entrega soluciones que permiten la integración y avance en la formación superior. Durante los años de pandemia, la Universidad desarrolló, además, diversas medidas financieras, tecnológicas, procedimentales y de apoyo psicosocial para sostener la continuación de estudios del estudiantado.

El Modelo Educativo y las orientaciones en las guías para diseño y rediseño han permitido la instalación en pregrado de las asignaturas integradoras que permiten evidenciar la apropiación de conocimientos hasta el nivel en que se presentan en el plan de estudio, generando un eje de evaluación progresiva del perfil de egreso que ha permitido tomar medidas tempranas cuando se detecta que hay falta en el desarrollo esperado de las competencias evaluadas en ella. Adicionalmente, se han desarrollado las aulas remediales, que corresponden a aulas virtuales de la Dirección de Docencia en colaboración con equipos disciplinares de seis Facultades, disponibles para estudiantes de primer año para el reforzamiento en asignaturas transversales y específicas. Se ofrece desde 2022 y se han inscrito cerca de 5.000 estudiantes. Por su parte, la información del SCG apoya la toma de decisiones entregando indicadores y también antecedentes sobre las asignaturas del plan de estudio donde se encuentran las integradoras para pregrado y las que son hitos evaluativos para postgrado, lo que es utilizado por los equipos de gestión en su quehacer y en el contexto de MAQ. A nivel de especialidades se está a la espera de la instalación completa de las herramientas de apoyo al registro del proceso formativo y al rediseño de los programas de estudio.

Desde 2019 y, en forma masiva, al inicio de 2020 y como respuesta a la pandemia del COVID-19, se realizó un proceso de virtualización de asignaturas de pregrado y postgrado, a través de lo que se denominó “El Cuarto Campus” o “Campus Virtual”, mediante la instalación de la plataforma LMS Canvas. Esta docencia virtual, se complementó con iniciativas de desarrollo de competencias docentes como, por ejemplo, la creación de una Comunidad de Aprendizaje IDECLAB en línea. Este proceso se puso a prueba desde el inicio de la pandemia, realizando más de 4.000 capacitaciones individuales al cuerpo académico y se impartieron 13 talleres distintos sólo durante el primer semestre del año 2020. Esto permitió sostener las actividades docentes durante los años 2020 y 2021. Si bien varios indicadores de eficacia del proceso formativo se han visto afectados por la pandemia de COVID-19, la Institución pudo enfrentar las necesidades del estudiantado y del cuerpo académico permitiendo continuar con el proceso formativo y se están restableciendo paulatinamente las tendencias que los indicadores mostraban antes de esta situación global. La retención total del estudiantado de pregrado se mantiene en el orden de 72% y la mediana de aprobación de asignaturas llega al 84,6%, indicando que las medidas de nivelación y apoyo están siendo efectivas. La tasa de titulación oportuna se mantiene en el orden del 30% y la titulación al tercer año llega al orden del 50%, lo que es favorable dadas las características de ingreso diagnosticadas en el primer año de formación.

En relación con que la Institución promueve una docencia centrada en el aprendizaje para garantizar el logro de las competencias comprometidas en los perfiles de egreso, comparten esta aseveración el 84% del estudiantado de doctorados, 78% de magister y 82% de especialidades.

Cuerpo Académico

La Institución cuenta con una política de contratación verificando que quienes se incorporan al cuerpo académico tengan las competencias requeridas. Esta política ha llevado a que la Institución cuente con un cuerpo académico donde 77% de sus integrantes con contrato indefinido dispone del grado académico de Doctora, Doctor o Magíster. Este es uno de los porcentajes más altos a nivel nacional y refleja la calidad del cuerpo académico de la Universidad de Concepción.

Tanto la evaluación académica como la evaluación docente realizada por el estudiantado de pregrado, y que avanza su implementación en el postgrado, permite evidenciar la idoneidad del profesorado, lo que es reconocido y valorado por el estudiantado y Alumni.

El perfeccionamiento disciplinar es fomentado y facilitado a través de políticas que se sustentan en el Reglamento de Personal y que ha favorecido el logro de la actual cantidad de académicos y académicas con grado de doctor. La Universidad tiene una orgánica que permite atender a los distintos niveles de formación, con sistemas de apoyo para el cuerpo académico, tanto en el ámbito disciplinario como pedagógico, con el apoyo constante por personal técnico especializado a través de talleres, cursos, jornadas de perfeccionamiento docente, y programas especiales.

El perfeccionamiento del cuerpo académico es constante con un alto número de talleres y cursos disponibles. La capacitación permanente del cuerpo académico en aspectos pedagógicos y de gestión da cuenta de la preocupación de la Institución en que se cuente con las capacidades adecuadas para mantener un proceso formativo concordante con el Modelo Educativo y las directrices institucionales, aspecto valorado por el estudiantado tanto de pregrado como de postgrado. Además, existen varios planes y programas específicos y permanentes. Existe el Plan de Fortalecimiento al Rol de Jefatura de Carrera (FORJ), desarrollado en 2019 para apoyar los procesos de inducción y orientación, considerando el flujo de actividades para el logro de los resultados esperados en los procesos de gestión docente que realizan las jefaturas de carrera. También existe el Programa de Iniciación Pedagógica (PIP), implementado desde 2021, centrado en la formación pedagógica de las y los docentes, que se requiere para promover aprendizajes significativos en el estudiantado y desempeñarse coherentemente con el modelo educativo institucional y, por tanto, con la definición del perfil docente. Es conducente al Diplomado en Formación, Enseñanza y Aprendizaje en Educación Superior. La instalación del PIP de manera obligatoria para quienes ingresan a la planta académica ha fortalecido la inducción tanto en temas de calidad, conocimiento institucional y del Modelo Educativo. Además, se encuentra el Programa de Acompañamiento a la Evaluación Docente (PAED), que busca entregar al cuerpo académico un apoyo personalizado a sus necesidades en el ámbito de la docencia de pregrado, especialmente a quienes no han logrado una evaluación docente satisfactoria. Entre 2021 y 2022 se han realizado cuatro aplicaciones de este programa, convocando a 141 docentes.

La actividad académica de gestión se analizó a nivel de pregrado disponiendo de un diagnóstico en 2014 y un nuevo análisis en 2018, detectando que, aunque se han instalado numerosas acciones y herramientas de apoyo a la capacidad de gestión y valoración de esta, persiste un grado de presión sobre quienes gestionan el proceso formativo. Por ello se mantiene la atención en el efecto de las nuevas acciones implementadas a partir de 2019, la instalación de MAQ, las capacitaciones en gestión y aseguramiento de la calidad, las capacitaciones según los roles que se asumen y estrategias de acompañamiento y trato hacia el estudiantado, y la estandarización de las horas de gestión del pregrado en relación con el número de estudiantes atendidos, por nombrar algunas.

El 82% del estudiantado de doctorados, el 81% de magíster y el 82% de especialidades considera que el cuerpo académico permite atender las necesidades formativas. Por otra parte, sobre la idoneidad disciplinar, profesional y pedagógica, un 75% a nivel de doctorado, 74% a nivel de magíster y 82% a nivel de especialidades concuerdan con esta aseveración.

Investigación, innovación y creación

La Institución cuenta con un Centro de Estudios e Investigación en Educación Superior, basado en un proyecto institucional, donde distintos grupos académicos realizan investigación sobre la docencia, sus resultados, los distintos aspectos asociados a ella, y metodologías para enfrentar de manera innovadora y eficiente el proceso formativo. También cuenta con distintos fondos concursables de carácter general o relativos a temas focalizados en la investigación, creación e innovación para la docencia. La pandemia sirvió para desarrollar especialmente aportes para la docencia virtual. Específicamente, se generó el fondo EducaCovid, como un fondo dirigido a la investigación en los métodos de la docencia virtual que contribuyeran a lograr los resultados de aprendizaje definidos en las asignaturas y el desarrollo de competencias vinculadas y comprometidas en los perfiles de egreso, en una realidad diferente.

Existen diversas instancias y acciones de investigación y/o innovación que desarrolla la Universidad que tienen un impacto sobre la calidad de la docencia. Concordante con ello, y como parte del Modelo Educativo, el 64% de los planes de estudio en pregrado incluyen alguna asignatura del ámbito de metodología de la investigación, 49% incluye asignaturas relacionadas a innovación y emprendimiento y 37% posee habilitaciones profesionales, tales como memorias, tesis u otras, asociadas a la investigación.

Todos los cambios y adecuaciones del proceso de enseñanza, la evolución de aspectos del Modelo Educativo como son las competencias genéricas, los procesos de diseño curricular, los temas tratados en capacitaciones y talleres de docencia son muestra del avance en la propia investigación e innovación docente. Esto, junto a la investigación disciplinaria que genera la adecuada sinergia en el proceso formativo y donde participa el estudiantado de pregrado y postgrado, es difundida en el medio a través de proyectos, publicaciones y patentes, presentaciones en congresos y seminarios y participación de la comunidad universitaria en el medio.



Fortalezas y debilidades

Fortalezas

La Universidad de Concepción cuenta con una amplia oferta formativa en todos los niveles y en todas las áreas del conocimiento, cuya pertinencia es respaldada por los lineamientos institucionales contenidos en el Modelo Educativo y en el PEI 2021-2030. La administración financiera centralizada asegura la sustentabilidad de la oferta formativa, más allá de sus indicadores de desempeño, respondiendo así a aspectos de responsabilidad social y necesidades propias de la región y el país. A través de la implementación del MAQ se busca asegurar la pertinencia y la calidad de la oferta en todos sus niveles, mediante el uso de herramientas de seguimiento como el SCG y el apoyo de los equipos profesionales que asesoran los distintos procesos relacionados al proceso formativo.

Respecto de los resultados del proceso formativo de pregrado, la adaptación y actualización de los diagnósticos aplicados a estudiantes de primer año ha permitido ofrecer apoyo y acompañamiento adecuado a las necesidades del estudiantado, como una forma de disminuir las brechas detectadas. A nivel institucional, el apoyo y acompañamiento es entregado por CADE, DISE y DAFE, entre otras. La capacidad de la Institución para atender las necesidades de la comunidad universitaria también se vio reflejada en la rápida adaptación a la modalidad de formación en línea, durante el período de pandemia, con recursos de vanguardia y apoyos para el estudiantado y personal académico, logrando una formación efectiva y de calidad.

La calidad del cuerpo académico, respaldada por sus grados académicos y productividad, fortalece el proceso formativo en todos los niveles educativos. La Institución desarrolla un esfuerzo a través de distintas

iniciativas, planes y programas para perfeccionar al cuerpo académico en materias pedagógicas y de gestión. Además, se ha logrado la adecuación y disponibilidad de fondos dirigidos a la investigación, creación e innovación en docencia, lo que contribuye al avance y desarrollo de la institución.

Debilidades

A pesar de la instalación exitosa del Modelo Educativo en la gran mayoría de carreras y programas, aún **existe una fracción de la oferta formativa que se encuentra en proceso de rediseño para lograr el ajuste total al modelo educativo**. Asimismo, existe **cobertura parcial de las capacitaciones e implementación del nuevo Modelo de aseguramiento de la calidad de la formación (MAQ)** en los tres ámbitos de la formación. Específicamente para las especialidades del área de la salud, se requiere generar y mantener una plataforma informática asociada para la toma de decisiones, que responda a las necesidades crecientes de evaluación y autoevaluación.

Relacionado a los procesos de gestión, se observó que el cuerpo académico posee habilidades de gestión y uso de herramientas de apoyo y seguimiento heterogéneas.

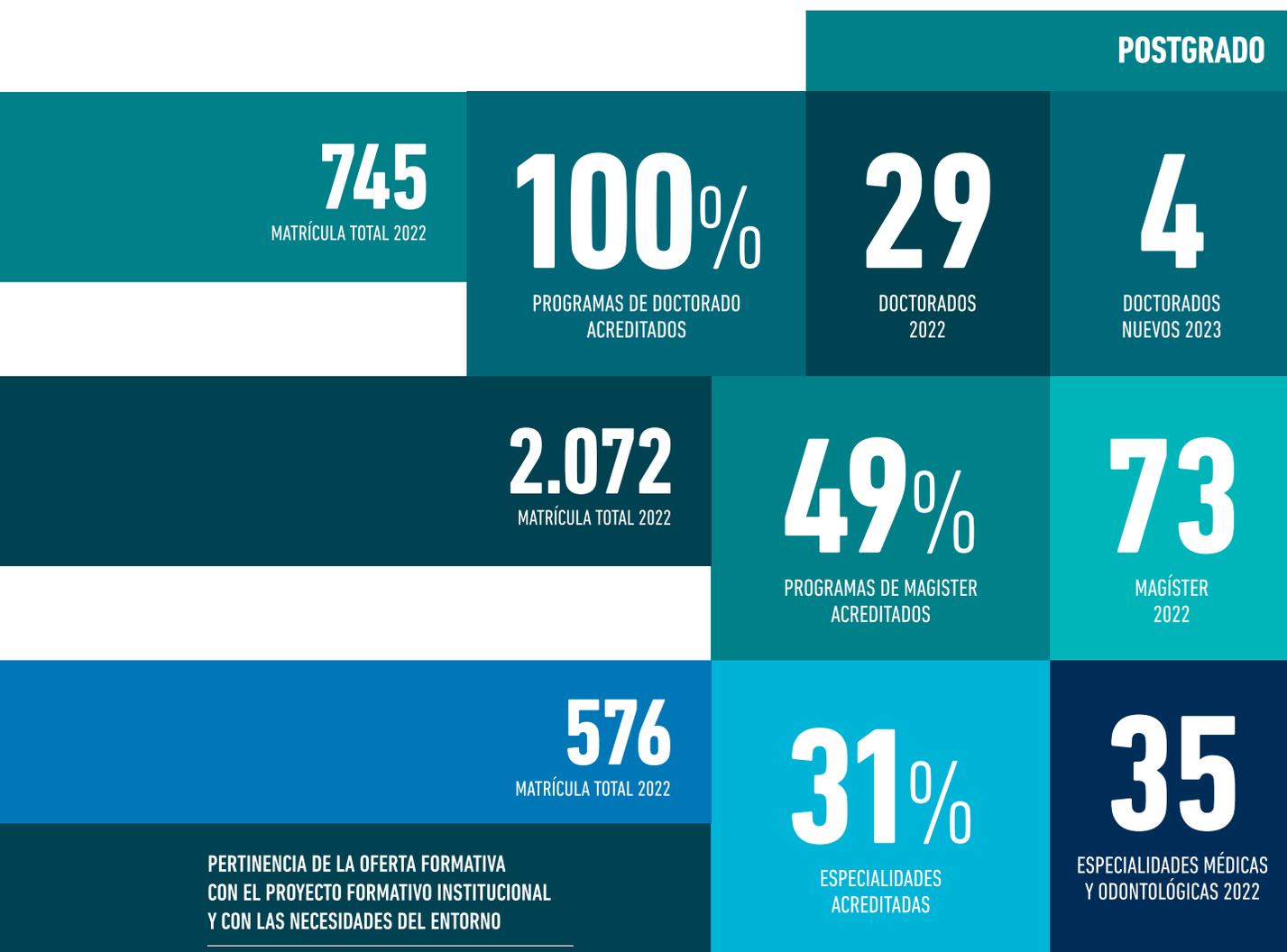
Por último, la medición inicial del impacto de la capacitación docente y de la investigación/innovación docente en los procesos formativos requiere ser fortalecida.



PERTINENCIA DE LA OFERTA FORMATIVA
CON EL PROYECTO FORMATIVO INSTITUCIONAL
Y CON LAS NECESIDADES DEL ENTORNO



**DIMENSIÓN DOCENCIA
Y RESULTADOS
DEL PROCESO FORMATIVO**



**PERTINENCIA DE LA OFERTA FORMATIVA
CON EL PROYECTO FORMATIVO INSTITUCIONAL
Y CON LAS NECESIDADES DEL ENTORNO**





UNIVERSIDAD DE CONCEPCION
50 años
1962 - 2012
Campes Los Angeles

La Estrella
Cabeza
de la Universidad de Concepción
Inauguración: 2012

Dimensión Gestión Estratégica y Recursos Institucionales

Avances respecto al proceso de acreditación anterior

La Resolución de la CNA reconoce que la Universidad de Concepción cuenta, en general, con una adecuada infraestructura física para el desarrollo de sus funciones, pero que aún se observa una brecha especialmente en el Campus Los Ángeles.

Es importante indicar que, tanto en el año 2016 como en el año 2022, la superficie construida por estudiante (m^2 /estudiante) es superior en el campus Chillán, luego en el campus Los Ángeles, y finalmente en el campus Concepción, siendo efectivamente menor la tasa de crecimiento de la infraestructura en el campus Los Ángeles, no así en el caso del campus Chillán. En el caso de la infraestructura del Campus Los Ángeles, es necesario recalcar que los espacios disponibles no permiten un crecimiento mayor, sino solo la adecuación y crecimiento en relación con las necesidades históricas del Campus, las que se han mantenido cubiertas de manera adecuada. En los años 2017 y 2018, mediante informes específicos, las autoridades del campus Los Ángeles diagnosticaron que no era posible expandirse por extensión, ni tampoco por altura. Aun así, se han desarrollado obras de infraestructura física que contribuyen a la modernización, ampliación y mejoramiento de espacios para la comunidad.

En el marco de una política de crecimiento y armonización de los tres Campus, se formularon planes de desarrollo y planes maestros especiales para los Campus Los Ángeles y Chillán, con el fin de orientar el crecimiento en infraestructura según los propósitos definidos por sus comunidades, y guiados por el respeto de las realidades locales, teniendo como principal documento orientador el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2030.

Ante la imposibilidad de seguir creciendo en superficie construida, en el lugar donde se ubica el campus Los Ángeles actualmente, se proyectó la construcción de un nuevo campus en otro emplazamiento: el fundo Maquena, de 4,5 hectáreas, como una solución de mediano-largo plazo. En 2020 se inició un trabajo de planificación estratégica con la conformación del Consejo Asesor de carácter triestamental y de una Comisión Coordinadora encargada de ejecutar el plan de trabajo. De forma paralela, en 2020 se inició el trabajo de una comisión conformada por la directora del Campus Los Ángeles y directivos y profesionales de VRAEA, VRID y de Asesoría Jurídica, para abordar el plan maestro, generando varios documentos en que se analiza la sustentabilidad de la iniciativa, el plan regulador, uso de suelo, entre otros aspectos. En marzo de 2022, el Plan de Desarrollo del Campus Los Ángeles es aprobado por el Consejo de Campus. En paralelo, actualmente se trabaja en las Bases Administrativas Específicas y Bases Técnicas para la Licitación del Plan Maestro Campus Los Ángeles durante el año 2023. Adicionalmente, la familia Zunino aumentó a 13,5 hectáreas la donación del fundo Maquena, lugar en el que se emplazará el nuevo Campus Los Ángeles. Finalmente, el Directorio de la Corporación ya ha aprobado una inversión inicial de MM\$500 y se gestiona una donación de MM\$20.000.

El Plan de Desarrollo del Campus Los Ángeles ha permitido y permitirá priorizar los recursos necesarios para la actividad académica, concordante con la matrícula que atiende y con su proyección. Así, y dada la oportunidad de la donación de la familia Zunino, se espera un desarrollo mayor de la infraestructura del Campus, acorde con la planificación elaborada por su comunidad. Algo similar sucede con Chillán que, luego de finalizar su Plan de Desarrollo entrará en la fase de formulación del plan maestro. En este caso, el distrito de innovación apunta a lograr objetivos planteados por la propia comunidad de Chillán, lo cual debería ser desarrollado durante los próximos años.

Política y mecanismos de aseguramiento de la calidad

En línea con el fuerte compromiso con una cultura de gestión de la calidad, que busca su garantía y promoción en todas las actividades desarrolladas en la institución, se han actualizado las políticas, circulares, procedimientos, resoluciones y manuales de gestión, en cumplimiento de la normativa y reglamentación sobre calidad de servicios.

En ese contexto, la Dirección de Desarrollo Estratégico (DDE) tiene como función orgánica impulsar, dirigir, coordinar, monitorear y evaluar los procesos de autoevaluación y acreditación institucional, como también desarrollar, monitorear e implementar un sistema de aseguramiento continuo de la calidad para la institución. Estas funciones las desarrolla tomando como referencia la aplicación del ciclo Deming o PDCA para la gestión en educación superior. Bajo este marco, la planificación estratégica juega un papel fundamental para la gestión de la calidad, ya que consiste en una poderosa herramienta de diagnóstico y toma de decisiones colectivas que son implementadas, evaluadas y mejoradas.

Por su parte, la Dirección de Comunicaciones, encargada de la gestión de las comunicaciones para el posicionamiento institucional, utiliza distintos mecanismos y procedimientos para asegurar la calidad de sus procesos dentro de los que destaca el contar con distintos niveles de revisión y validación interna de los productos comunicacionales, emisión de informes de rendición de resultados de sus procesos de promoción, análisis de métricas de resultados de plataformas de comunicación digitales para la toma de decisiones, y una política de comunicaciones en proceso de institucionalización.

Asociado a la gestión de recursos institucionales, la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos ha implementado una serie de políticas de aseguramiento de la calidad, tendientes a la prestación de un servicio de excelencia, formalizando con esto las directrices de sus direcciones:

- Política de calidad de servicios Dirección de Finanzas.
- Política de calidad de servicios Dirección de Personal.
- Política de calidad de servicios Dirección de Servicios.
- Política de calidad de servicios Dirección de Tecnologías de la Información.
- Política de calidad de servicios Dirección de Adquisiciones y Gestión de Contratos.

Con ese propósito se busca implementar un Sistema de Gestión de Calidad, basado en la norma ISO 9001:2015, con la cual se espera certificar a algunas de las unidades, y en la norma ISO 31000:2018 para la gestión de los riesgos.

Además de ello, se ha implementado un sistema presupuestario que se alinea con los planes estratégicos institucionales y de los diferentes organismos que integran la Universidad, y un Sistema de Evaluación de Proyectos (SEP) que permita ir orientando los recursos hacia aquellas áreas donde su impacto en términos de agregación de valor sea mayor.

Resultados

Gobierno y Estructura

La Universidad de Concepción tiene una estructura y un sistema de gobierno consolidado que responde a los propósitos fundacionales. Cuenta con una completa estructura desde la Corporación de la Universidad, su junta de socios y el ordenamiento organizacional de la misma universidad a través de sus estatutos y reglamentos internos y su estructura orgánica básica, ordenada en vicerreorías, que refleja los macroprocesos misionales, estratégicos y de soporte que realiza la institución para realizar sus propósitos. Esta estructura permite a la Universidad gestionar de manera eficiente sus acciones para lograr sus objetivos, los cuales se plasman en los Planes Estratégicos Institucionales que se han formulado e implementado desde los años 90 y van respondiendo a los requerimientos y expectativas de los actores internos y externos. La forma de creación de estos planes asegura que sean consistentes con los propósitos institucionales. La participación en las instancias de toma de decisiones de los órganos colegiados superiores da cuenta de un alto compromiso donde el nivel de asistencia a las sesiones es de 98,4% en el Consejo Académico y 81,8% en el Directorio. Un avance administrativo importante durante el período 2016-2023 fue la creación, en el 2018, de la Gerencia Corporativa de Empresas y Finanzas, dependiente de Rectoría, que coordina y desarrolla sus actividades reportando a la Comisión de Finanzas del Directorio.

Las principales autoridades de la institución son electas por personas integrantes de la comunidad universitaria o son cargos de confianza de autoridades electas, por lo que esto constituye un importante mecanismo de evaluación de la gestión de estas autoridades. Adicionalmente existen otros mecanismos para evaluar el desempeño de las autoridades como son las auditorías realizadas por la Contraloría Corporativa, en el marco del proyecto de Observatorio de la Gestión que se está implementando desde el año 2021, los compromisos de las autoridades adquiridos en relación con el plan de implementación del PEI 2021-2030, o los mecanismos de autorregulación relacionados a conflictos de interés o prevención del delito, lo que permite a la institución desarrollar sus acciones de manera eficiente y transparente. En el 2019 se actualizaron las funciones de la Contraloría transformándola en un órgano de control corporativo, y no solamente universitario, y con autonomía respecto a la Rectoría. En el año 2021 se decretó el Modelo de Prevención de Delitos, de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 20.393, y se inició un proceso de capacitación de este modelo que actualmente ha capacitado y ha sido difundido a cerca de 3 mil trabajadores.

El Plan Estratégico Institucional se revisa periódicamente, de acuerdo con las condiciones de contexto, y cada vez con mayores niveles de participación de la comunidad. Para la realización de esta revisión la Universidad cuenta con capacidades de sistemas de información y capacidad de análisis que son utilizadas en forma sistemática para adoptar decisiones. La Universidad, desde los años 90, formula e implementa Planes Estratégicos Institucionales (PEI) consistentes con sus propósitos. En los años 2019-2020 se formuló y aprobó por los órganos colegiados superiores el Plan Estratégico Institucional 2021-2030, actualmente vigente. Este plan se elaboró con un fuerte componente participativo de la comunidad universitaria en la búsqueda de dar respuesta a las expectativas de los actores internos y externos. La Universidad cuenta con sistemas de información, análisis y retroalimentación para tomar decisiones durante el proceso de formulación del PEI. Además, la Institución cuenta con mecanismos para implementar el plan estratégico a través de procesos operacionales definidos y con responsables claros, procesos de presupuestación y un sistema de seguimiento y

control. Este nivel de gestión permite a la Institución actuar rápido ante oportunidades y amenazas del entorno, tal como se demostró durante el periodo de confinamiento en pandemia. En cuanto al logro de los objetivos de la planificación estratégica, los procesos de seguimiento han sido satisfactorios, demostrando la capacidad de adaptarse y tomar acciones adicionales cuando sea necesario, sin abandonar los propósitos fundamentales de la institución.

En el año 2021 se creó el Observatorio de Gestión. Este es un mecanismo formal de evaluación para verificar el cumplimiento de los estatutos y reglas de operación de la estructura de gobierno de la Universidad, que permite, por primera vez implementar un proceso de evaluación de la transparencia de la gestión corporativa y de la participación dentro de las distintas reparticiones de la Institución. Este proyecto se ha ido implementando paulatinamente a través de auditorías donde se evalúan especialmente si las responsabilidades y funciones que debe desempeñar cada órgano se realizan de acuerdo con la norma o no. Un segundo mecanismo es la evaluación que las unidades realizan para determinar si los cambios de diseño y funcionamiento de su estructura de gobierno responden a las estrategias que se desean implementar. Éstas últimas, a su vez, cuentan con planes de acción para abordar puntos críticos, cuyas actividades consideran desde modificar procedimientos dentro de una unidad hasta un cambio estructural en el sistema de gobierno que permita una modernización de la institución. Estos sistemas de evaluación han estado activos durante el período 2016-2023. Ejemplos de esto son la creación de la Dirección de Adquisiciones y Gestión de Contratos (DAGC), que es una respuesta a la debilidad detectada en la gestión de los contratos con proveedores, o la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual, que viene a suplir la inexistencia de un órgano que se haga cargo de aspectos como el abuso, el acoso, y la discriminación de género y minorías sexuales. Otros ejemplos durante el período son la reestructuración de la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio y de la Dirección de Desarrollo Estratégico.

El 25 de marzo de 2021, el Directorio de la Corporación acordó iniciar el proceso de reforma de estatutos. El 10 de junio del mismo año, el Consejo Académico acordó, por su parte, el inicio de un estudio de reforma de estatutos. Por último, con fecha 6 de julio de 2021, se creó por Decreto U. de C. 2021-104 la Comisión de Reforma de Estatutos, y estableció las condiciones generales de su funcionamiento. Este proceso que enfrenta la Universidad responde, claramente, a la necesidad de adecuarse al marco legislativo vigente, a las nuevas orientaciones estratégicas institucionales y a las transformaciones socio-culturales en la sociedad chilena.

Gestión y Desarrollo de Personas

Los procesos de reclutamiento, selección, inducción, desarrollo personal, evaluación y retiro se orientan a potenciar y desarrollar las capacidades académicas, profesionales y administrativas, con el objeto de fomentar el desarrollo de la Universidad de Concepción, en consonancia con el cuarto lineamiento definido en el PEI 2021-2030, que busca asegurar el desarrollo sustentable a través de un trabajo activo de la comunidad universitaria, que permita generar oportunidades de desarrollo a la Institución y sus integrantes. La Universidad cuenta con un Reglamento de Personal que se ajusta al marco institucional y establece los mecanismos necesarios para la gestión y desarrollo de las personas. Como parte de las medidas de aseguramiento de la calidad, se han implementado procesos en la Dirección de Personal para sistematizar las funciones y mejorar los mecanismos y procedimientos involucrados. Durante los años 2018 y 2019 estos procedimientos fueron actualizados y dispuestos en la página web de la Dirección de Personal, en la dinámica de la mejora continua, implementada por la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos. El año 2019 se incorporó al Reglamento de

Personal un anexo relativo al procedimiento de recepción, investigación y sanción de denuncias de acoso laboral; el 2020 se agregó el Reglamento de Higiene y Seguridad, y el año 2021 el Modelo de Prevención del Delito. También se destaca, en el proceso de inducción para trabajadores, el curso disponible en la plataforma de capacitaciones que interioriza a los nuevos funcionarios respecto a la historia de la Universidad, estructura y procesos administrativos entre otros, logrando llegar a un 71% de participación en plena pandemia. Por otro lado, para el cuerpo académico regular se cuenta con un programa especial denominado “Programa de Iniciación Pedagógica (PIP)” conducente a un Diplomado en Formación, Aprendizaje y Evaluación en Educación Superior, y que tiene por objetivo promover la formación de calidad de las y los nuevos académicos que se incorporan a la docencia.

La Universidad cuenta con un cuerpo académico, profesional y administrativo altamente capacitado para desempeñar todas las funciones universitarias en las distintas unidades académicas y Campus. Esto se ha evidenciado en la continuidad operacional ininterrumpida durante los contextos de adversidad vividos en la pandemia, y en la satisfacción del estudiantado en cuanto a la calidad del personal y su capacidad para enfrentar los desafíos que se han presentado. Cabe destacar que la Universidad no solo cuenta con una cantidad suficiente de personal, sino que la calidad del mismo es una fortaleza que permite generar el valor diferencial que la distingue en sus diferentes áreas. La consistencia y preocupación constante de la Universidad para disponer de un cuerpo docente de excelencia a lo largo de los años, se visualiza claramente en el crecimiento sostenido de los profesionales con postgrado (doctorado y/o magister) y especialidad médica u odontológica, donde para el año 2022, el 62% de las y los académicos de jornada completa tienen grado de Doctor. De los datos provenientes del Estudio de Percepción UdeC en el marco del proceso de Autoevaluación 2022-2023 aplicado al estudiantado, personal funcionario, académico y directivo, relacionados con la suficiencia del cuerpo académico, profesional y administrativo, se evidencia una percepción adecuada sobre el 53% en promedio, destacándose la percepción del estudiantado con un 67%.

De la misma manera, para asegurar la retención del talento y fomentar un ambiente laboral favorable, la Institución ha implementado acciones relacionadas con beneficios, remuneraciones y calidad de vida, entre otras. Asimismo, se han planificado y gestionado de manera adecuada los procesos de retiro del personal, con el fin de minimizar el impacto en la rotación y promover mecanismos de incentivos apropiados y justos. De esta manera, se garantiza el bienestar y la motivación de las y los trabajadores, lo que a su vez contribuye a la excelencia institucional y responde a los objetivos de la planificación institucional, modernizando la organización para que sea inclusiva, transparente, colaborativa, equitativa e innovadora. En la línea del desarrollo del personal es importante destacar la iniciativa de la conformación de la Mesa de Trabajo Institucional durante el mes de noviembre de 2019. Los dos órganos colegiados superiores de la Corporación, Directorio y Consejo Académico, acordaron la constitución de la mesa, con el fin de elaborar propuestas que permitieran abordar las distintas expresiones de las demandas derivadas del estallido social, al interior de la Universidad, tales como el rol de la Institución ante el medio, la formación integral, mayor participación, equidad salarial, condiciones laborales y un trato digno para todas las personas que integran la comunidad universitaria. Conformada con apego a la paridad de género, de manera triestamental e integrando a cada organización universitaria legalmente constituida a la fecha de su constitución, la Mesa de Trabajo Institucional inició sus sesiones en enero de 2020 con la transparencia como eje fundamental. Una de las acciones que se han ido implementando por acuerdos en la mesa, es la implementación de la jornada laboral semanal de 40 horas para el personal de la Institución, como una forma de promover la adecuada conciliación trabajo-familia y vida personal. Otra de las demandas de la mesa relativa a las remuneraciones mínimas, se implementó en el mes de mayo de 2021, acordándose un ingreso mínimo mensual por jornada completa de \$450.000

(cuatrocientos cincuenta mil pesos). A partir del mes de mayo de 2022, se establece un nuevo ingreso mínimo universitario de \$500.000.- (quinientos mil pesos), aplicable para todas las personas con contrato indefinido en la Universidad.

El Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad de la Universidad, a través del levantamiento y normalización de los procesos asociados a las funciones de las direcciones de la VRAEA, permite evaluar la eficacia de las políticas y medir los alcances de las acciones, así como identificar las brechas para la mejora continua. Asimismo, se cuenta con mecanismos para levantar requerimientos y evaluar la satisfacción de las y los usuarios mediante encuestas de percepción. En este sentido, cabe destacar el programa de capacitaciones, el cual se determina considerando las necesidades de las unidades y las brechas identificadas en los procesos de evaluación de desempeño. Este enfoque centrado en la mejora continua es fundamental para garantizar la calidad y la excelencia institucional. Se ha evaluado la satisfacción de los usuarios a través de encuesta de percepción, y se diseñan programas de capacitación según las necesidades identificadas en los procesos de evaluación de desempeño. Desde el año 2016 al 2022 se han realizado un promedio anual de 104 cursos, donde han participado en promedio el 42,5% de las trabajadoras y los trabajadores universitarios. Esto garantiza el bienestar y la motivación de los trabajadores, contribuyendo a la excelencia institucional y a los objetivos de la planificación institucional, modernizando la organización de manera inclusiva, transparente, colaborativa, equitativa e innovadora. De acuerdo con el Estudio de Percepción UdeC se puede observar que hay un alto nivel de satisfacción sobre el cuerpo académico en general, destacando las competencias, cobertura y sistemas de apoyos, todos sobre el 70% de satisfacción.

La Universidad cuenta con mecanismos debidamente estipulados, documentados y conocidos respecto a la evaluación de desempeño de su personal académico, o evaluación académica, que tiene por objeto calificar el grado de excelencia con que cada académica y académico ha cumplido las funciones asignadas y desarrolladas, avanzando en su perfeccionamiento, contribuyendo al desarrollo de su disciplina y al cumplimiento de la misión de la Universidad, de la facultad y/o unidad a la que pertenece, dentro del marco del Plan de Desarrollo Estratégico de la Universidad. Dependiendo de los resultados de esta evaluación, el cuerpo académico de las unidades puede progresar en su carrera académica. También, para las y los profesionales y administrativos, el sistema de evaluación y promoción ofrece oportunidades para el avance en sus carreras. Durante el período se introdujo un sistema de evaluación del desempeño del personal administrativo de la Institución por competencias, y no por funciones. Esto implicó realizar un levantamiento de los perfiles con este paradigma que busca operacionalizar el comportamiento, donde si no se cumple con los parámetros establecidos en la descripción del perfil se produce una brecha, la que se solucionará mediante la retroalimentación bidireccional entre la o el trabajador y la jefatura correspondiente. Desde el 2021 se implementa un nuevo modelo de evaluación por competencias que contempla una autoevaluación y evaluación de la jefatura, cuyo propósito es la detección de brechas de competencia, de manera de fortalecer los planes formativos y de capacitación que permitan la superación de dichas brechas, en aras del mejor desempeño laboral, a cargo la Comisión de Contrataciones y Ascensos Administrativos (CCAA). El sistema de evaluación y promoción además ofrece oportunidades de avance en sus carreras. Durante los últimos 7 años, en promedio, 189 académicos junto con 232 profesionales y administrativos han sido ascendidos anualmente.

Se han desarrollado nuevas capacidades que son gestionadas por la Dirección de Personal (DIRPER), que se encarga de alinear sus acciones con los objetivos estratégicos. Por ejemplo, se han implementado programas de capacitación y desarrollo para las y los trabajadores, lo que contribuye a mejorar su desempeño y a fortalecer la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos en un ciclo continuo de mejora. Junto con ello, la Universidad establece una serie de mecanismos para potenciar las capacidades del personal. Estos mecanismos no solo se vinculan con la capacitación,

sino también con acciones que brindan beneficios para el desarrollo personal de las y los trabajadores. Entre ellos, se encuentran las becas, así como la posibilidad de recreación y apoyo a través de iniciativas que mejoren la calidad de vida y la conciliación familiar. Estas variables son importantes para que la Universidad sea el mejor lugar para trabajar, y así poder desarrollar los talentos en pro de los propósitos institucionales.

Finalmente, cabe destacar la capacidad de respuesta que demostró la Institución para enfrentar la crisis sanitaria producto de la pandemia por COVID-19. En esa ocasión se crearon el Comité de Crisis el año 2020 y el Comité de Retorno 2021, liderados por la Dirección de Servicios y Dirección de Personal. Estos comités entregaron a la comunidad universitaria los protocolos, instructivos, procedimientos y capacitaciones con tal de resguardar la salud y el bienestar del personal y sus familias.

Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión

La Universidad de Concepción demuestra una actitud proactiva hacia la equidad de género, la convivencia y la diversidad, trabajando durante mucho tiempo en la inclusión y valoración de la diversidad, culminando en la Política de Inclusión UdeC, que articula diferentes iniciativas y mecanismos existentes y proyecta su desarrollo en todas las áreas de la institución. Tanto la Política de Equidad de Género y de Inclusión son altamente valoradas por la comunidad UdeC, manifestando niveles de acuerdo de 74% y 72,3% respectivamente.

El Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad desempeña un papel fundamental en la coordinación y promoción de acciones. Es necesario considerar aspectos como la recopilación y el registro de información con una perspectiva de género e inclusión adecuada para respaldar decisiones futuras en diferentes niveles estratégicos y operativos en la línea del aseguramiento de la calidad desde la definición de los requerimientos de los públicos relacionados.

Se destacan las iniciativas implementadas en el período para promover la equidad de género. En el año 2017 se creó la Dirección de Equidad de Género y Diversidad, directamente dependiente de Rectoría. Este es un organismo que tiene las funciones de proponer políticas, modelos y herramientas en materias de equidad de género y diversidad sexual. En el período se han diseñado y aprobado por el Consejo Académico instrumentos como el Modelo de Sanción y un Modelo de Prevención y Reparación del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, mecanismos reconocidos como el Protocolo de Actuación y el proceso para el reconocimiento del nombre social. De este último se destaca que a la fecha se han realizado 89 reconocimientos a nivel institucional. Así también es importante indicar la promoción de la paridad en cargos directivos como una de las estrategias para potenciar capacidades femeninas y promover la equidad de género en la gestión universitaria, teniendo en la actualidad un 36,6% de mujeres en cargos directivos.

Finalmente, se busca establecer capacidades permanentes para monitorear y profundizar los avances a través de la implementación de un Observatorio de Género dependiente de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo, que forma parte del proyecto institucional InES Género. Al mismo tiempo existe el compromiso institucional para promover la equidad y la inclusión a través de un proceso que apunta a obtener una certificación institucional en igualdad de género para instituciones de educación superior según estándares nacionales e internacionales.

Se ha desarrollado un despliegue sistemático de campañas y acciones vinculadas al desarrollo de una cultura respetuosa y de calidad de vida. En el año 2018 se formalizó la figura de mediador o mediadora universitaria y en el año 2020, en plena pandemia, se creó la Unidad de Apoyo Psicosocial al Personal Universitario (UAPPU). El trabajo de mediación universitaria ha sido exitoso superando el 74% de mediaciones exitosas entre personas que son parte de la comunidad universitaria y la UAPPU a través de sus talleres y reuniones específicas ha atendido a cerca de 2.900 personas.

La Universidad cuenta con una larga trayectoria de trabajo en torno a la inclusión y la valoración de la diversidad, que convergió en la sanción de la Política de Inclusión UdeC, que permite reconocer y articular en torno a ejes comunes las distintas iniciativas y mecanismos ya instalados en esta materia, como también proyectar su desarrollo de manera transversal en el quehacer institucional. Se destaca el curso de lenguaje de señas para estudiantes y las/los funcionarios el cual lleva hasta el año 2022 un total de 270 participantes. En la temática de inclusión es importante destacar los avances en accesibilidad a través de la habilitación de infraestructura adecuada. A la fecha se cuenta con 31 ascensores, 52 servicios higiénicos habilitados para personas con movilidad reducida y cerca de 50 rampas en la entrada de los edificios de los campus, además un 73% de las páginas web cuentan con elementos de accesibilidad.

Gestión de Recursos

La Universidad cuenta con una sólida estructura de gestión y políticas establecidas para administrar eficientemente sus recursos operativos y económicos. La Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos se encarga de coordinar las áreas de Finanzas, Personal, Servicios, Tecnologías de la Información y Adquisiciones y Gestión de Contratos. Además, se cuenta con un Plan de Inversión que garantiza un crecimiento sostenible en el tiempo. Del proceso de planificación presupuestaria se generan los planes de costos, planes de compra y planes de obras para el buen funcionamiento de sus reparticiones, sustentados en planes de desarrollo de las unidades académicas y no académicas, alineados con los objetivos institucionales.

La Universidad ha demostrado su capacidad para enfrentar contingencias, como la pandemia de COVID-19, y cumplir con los compromisos asumidos en el Plan Estratégico Institucional, evidenciando a través de la auditoría de sus estados financieros un adecuado uso de los recursos y la estabilidad financiera de la Institución.

Durante el período se implementa el proyecto institucional de Modernización de la Gestión Financiera (MGF), que surge para dar mejor soporte administrativo, financiero y contable a la Universidad en lógica de mejora continua, que pretende mejorar la gestión de modo que la Institución pueda enfrentar las contingencias y cumplir con los compromisos asumidos a largo plazo. Como productos de este proyecto, se cuenta con definiciones de procesos y un sistema informático (SAP) para la gestión de los recursos. La iniciativa de mejoramiento de la gestión institucional que da pie al MGF surge en 2015, sin embargo, es en 2016 que se formaliza el proyecto con la contratación de la consultora NEORIS, y posteriormente en 2017 se realiza la configuración del modelo definido, integrando los sistemas transaccionales. En 2018, se producen las salidas en vivo de los estados de resultados (EERR), mientras que en 2019 se producen las pruebas integrales por parte de las y los usuarios en ambiente, y se realizan las capacitaciones pertinentes, para que en 2020 se de inicio a las operaciones con la plataforma SAP en toda la Universidad.

Para la priorización de las inversiones estratégicas, se ha formulado un Modelo de Evaluación de Proyectos de Inversión, que considera como base los contenidos del Plan Estratégico Institucional, de manera de privilegiar aquellos proyectos que generan mayor valor institucional. Un ejemplo de ello es el Centro de Simulación Institucional para el apoyo en la formación de las carreras de la salud, que fue formulado como proyecto de inversión sujeto a este modelo, y presentado al Directorio de la Corporación para su aprobación, con dicha evaluación. Para organizar este proceso, se está generando una plataforma de un Banco Integrado de Proyectos de Inversión, la cual actualmente se encuentra en término de su etapa 2, con el modelo de operación ya diseñado.

En el período se ha implementado un proceso de presupuestación anual con carácter participativo, invitando a todas las áreas a planificar los ingresos y distribuir los recursos para operaciones e inversiones. Para ello, el Sistema de Evaluación de Proyectos asigna recursos de manera responsable para cumplir con los compromisos asumidos. A su vez, la Universidad ha invertido en plataformas tecnológicas, tales como el ERP, SAP y herramientas como Power BI, Canvas, Monday que respaldan la toma de decisiones basada en datos y evidencia. Estas plataformas apoyan los procesos de presupuestación y evaluación de proyectos alineados con la planificación estratégica y las necesidades del desarrollo institucional.

La planificación y gestión de compras y contratación de bienes y servicios se realizaba de manera descentralizada, siendo un potencial riesgo en cuanto a control, gestión y transparencia de los procesos. Por lo anterior, se creó en noviembre del año 2021 la Dirección de Adquisiciones y Gestión de Contratos (DAGC) con la finalidad de gestionar los procesos de adquisiciones y contratos de forma eficaz y eficiente, garantizando las necesidades de suministro al tiempo que se aseguran optimizaciones y ahorros por el aprovechamiento de economías de escala y eficiencia operativa. En la actualidad, la Dirección de Adquisiciones y Gestión de Contratos, a través de sus unidades, otorga servicios de abastecimiento para los requerimientos universitarios, procesos que se ejecutan bajo un Sistema de Gestión de Calidad acorde a los estándares de la norma ISO 9001:2015, el cual se encuentra en su etapa de mantención y se espera se certifique en un corto plazo.

Destaca la aplicación de ciclos de mejora continua en los sistemas de información, lo que ha permitido contar con plataformas de clase mundial para sistematizar y utilizar adecuadamente los datos internos y externos en la toma de decisiones. Se destaca la actualización del Sistema de Control de Gestión (SCG), que integra diferentes conjuntos de datos, incluyendo la satisfacción de los usuarios.

Fortalezas y debilidades

Fortalezas

La Institución cuenta con recursos tecnológicos y sistemas de información avanzados, como el ERP SAP y bases de datos, que brindan información para respaldar la toma de decisiones basada en datos y evidencia.

Estas herramientas se complementan con plataformas como Power BI, Canvas y Monday, así como con una sólida reportería financiera. Estas soluciones tecnológicas permiten crear un entorno interconectado que impulsa la gestión financiera y administrativa, respaldando los procesos de presupuestación y evaluación de proyectos alineados con la planificación estratégica y las necesidades del desarrollo institucional.

Además, la Institución ha incorporado la inclusión y el género en su Plan Estratégico Institucional, estableciendo objetivos estratégicos que fomentan el compromiso con estas temáticas de manera transversal. También ha decretado políticas para la equidad de género y para la inclusión. La formulación de un modelo de evaluación de proyectos de inversión que prioriza proyectos de acuerdo con los objetivos estratégicos genera incentivos para que todas las unidades se alineen a través de sus planes de acción y procesos internos para promover la inclusión y el enfoque de género en todas las áreas de trabajo.

La organización también cuenta con capacidades consolidadas para llevar a cabo procesos participativos en la creación y ajuste de instrumentos normativos, administrativos y de gestión. Estas capacidades involucran a todos los niveles de la estructura organizacional, incluyendo la participación tripartita. A través de mecanismos y cuerpos colegiados, se realizan análisis, evaluaciones y modificaciones en la estructura organizacional, permitiendo adaptarla continuamente a las nuevas necesidades y requisitos institucionales.

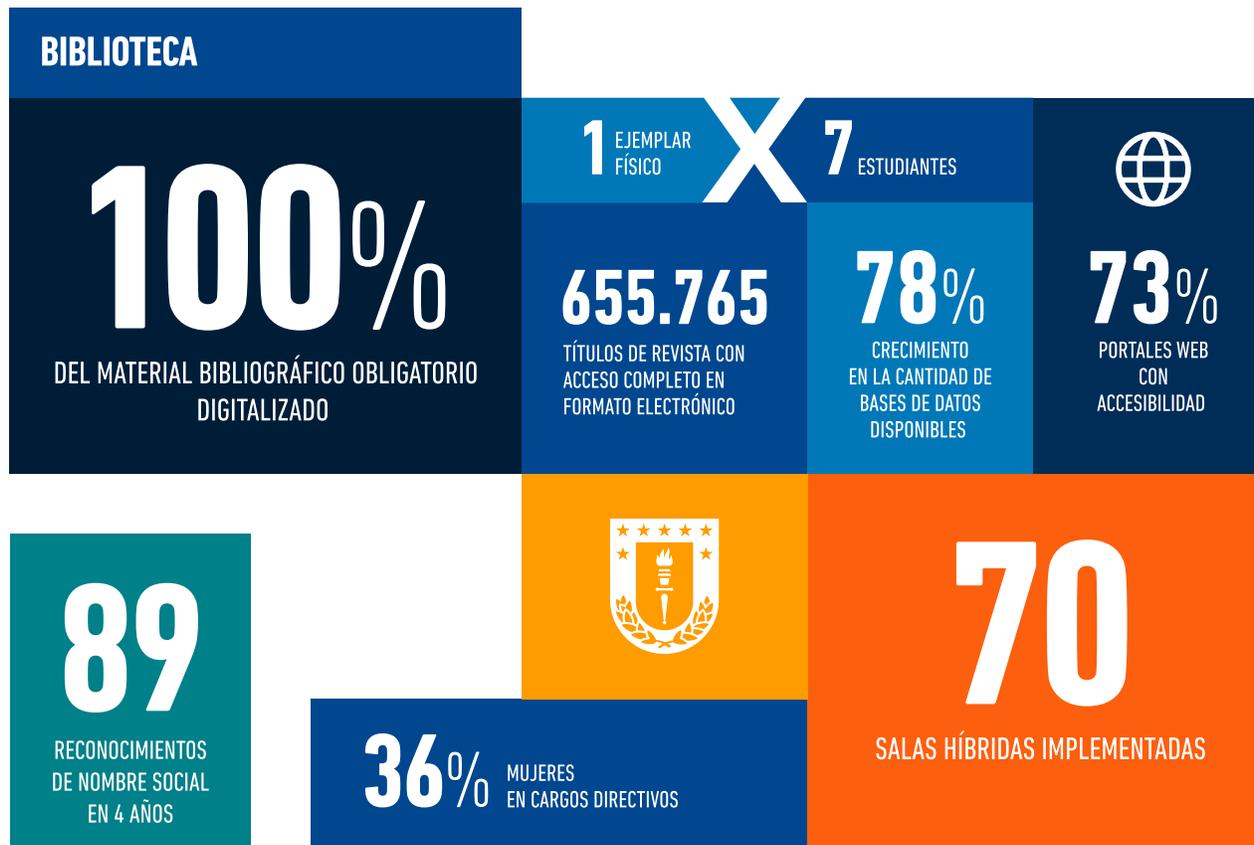
Estas fortalezas tecnológicas, el enfoque en inclusión y género, y las capacidades participativas en la gestión institucional, posicionan a la Institución en una situación sólida para tomar decisiones informadas, promover la equidad y la diversidad, y adaptar su estructura para enfrentar los desafíos del presente y futuro.

Debilidades

Existen oportunidades de mejora en la organización en cuanto a los mecanismos de control de gestión y gestión de la calidad. Es necesario **fortalecer una cultura de la calidad en todas las unidades**, fomentando el análisis, evaluación y retroalimentación para mejorar la ejecución de procesos, la priorización de necesidades y la gestión de recursos. Además, se requiere brindar **apoyo y capacitación a los cuerpos directivos y jefaturas en el ámbito de la gestión estratégica y administrativa**, para empoderarlos en la resolución de problemas y la toma de decisiones oportuna.

En algunas unidades, se identifica la oportunidad de **desarrollar prácticas de planificación del desarrollo de sus actividades y los recursos necesarios para ello**, con el objetivo de mejorar los procesos de gestión de recursos.

Es necesario **diseñar e implementar mecanismos para la renovación del personal académico y administrativo**, de manera planificada y gradual, incorporando instancias de retroalimentación del desempeño. Además, se requiere establecer una estructura de incentivos coherente con los objetivos institucionales, para fomentar la sucesión oportuna y adecuada.



DIMENSIÓN GESTIÓN ESTRATÉGICA Y RECURSOS INSTITUCIONALES



Dimensión Vinculación con el Medio

Avances respecto al proceso de acreditación anterior

La Resolución de la CNA, en el proceso de acreditación anterior, indica que la “vinculación con el medio es destacada y valorada por la comunidad, pero para que pueda desarrollarse en su máximo potencial, es necesario que se implementen y consoliden los mecanismos correspondientes para su control, seguimiento y medición de impacto”. Si bien se releva la diversidad y cantidad de actividades de vinculación con el medio, también se indica que “los mecanismos de seguimiento aún son incipientes y no han permitido el desarrollo de indicadores de impacto precisos en este ámbito”. La Resolución también establece que “es necesario que la Universidad siga avanzando en el establecimiento de mecanismos institucionales que estrechen la relación entre el área de vinculación con el medio y su aporte a la formación”.

Al respecto, se ha generado una política explícita sobre Vinculación con el Medio, decretada en 2021, que orienta a la comunidad universitaria para lograr una vinculación consistente, efectiva, permanente y transversal con la comunidad externa, organizada en cuatro sectores: cultural, social-comunitario, político-público y productivo. A su vez, los mecanismos, medios e instrumentos de la vinculación con el medio fueron formalizados en el Modelo de Gestión de la Vinculación con el Medio en el 2022, año en que se definieron indicadores de contribución e impacto tanto de los objetivos estratégicos del PEI, como de la misma política. Al mismo tiempo se ha actualizado, de manera consistente con los nuevos lineamientos, el sistema informático que apoya la gestión de la vinculación en la Institución (SIVRIM), el cual contiene un sistema de categorías que permite no solo una mejor organización de la información, sino que también la construcción de indicadores. Durante el año 2022 definieron 35 indicadores de contribución y 5 de impacto tanto de los objetivos estratégicos del PEI como de la misma política.

Para fomentar el aporte de la vinculación con el medio al proceso formativo, se ha trabajado en conjunto entre Vicerrectoría de Relaciones Institucionales y Vinculación con el Medio (VRIM), Dirección de Docencia (DirDoc) y la Unidad de Santiago creando líneas de proyectos que tributan a ello. Esto ha permitido incrementar la oferta de prácticas dirigidas a estudiantes y proyectos para desarrollar trabajos de investigación o tesis dirigidas tanto al cuerpo académico como al estudiantado. Además, se crean asignaturas complementarias para el estudiantado y un fondo de tesis de pregrado. Por su parte, los rediseños o ajustes de los planes de estudio de las carreras cuentan con un mecanismo que recoge la opinión de empleadoras y empleadores y de egresadas y egresados, con el fin de mejorar la formación en todos los niveles. Esto junto a la instalación del Modelo de Aseguramiento de la Calidad de la Formación, que releva explícitamente la relación entre vinculación con el medio y formación está permitiendo estrechar la relación entre ambas áreas.

Política y mecanismos de aseguramiento de la calidad

Se generó una política explícita sobre Vinculación con el Medio (2021) en concordancia con la Política de Calidad institucional y se creó el Modelo de Gestión de la Vinculación con el Medio (2022) que operacionaliza esta política, para enfrentar la necesidad de clarificar el concepto de vinculación bidireccional y socializar los mecanismos, medios e instrumentos disponibles para su desarrollo. Los mecanismos contemplan la estructura orgánica de gestión, los procesos propios de la vinculación con el medio y la implementación de la Política de Vinculación con el Medio y del PEI 2021-2030 a través de planes propios de la dimensión de vinculación y en las otras dimensiones misionales que definen acciones específicas en vinculación.

Se realizó una reestructuración orgánica para ordenar de mejor forma las distintas unidades e iniciativas, y de esta forma facilitar y potenciar el trabajo de vinculación con el medio. La Dirección de Extensión, la Dirección de Relaciones Internacionales y la Red Alumni UdeC, fueron traspasadas a la VRIM. Por otra parte, se crearon las unidades de patrimonio e interculturalidad, que tienen como propósito promover estas temáticas en el quehacer institucional. También se crearon las unidades de vinculación con el medio en los Campus Chillán y Los Ángeles, se fortaleció la Unidad de Santiago y la Red Alumni UdeC, y se conformó un Comité de Vinculación con el Medio, donde confluyen representantes de Facultades y Centros de investigación. Además, se ha establecido una mayor coordinación con otras reparticiones de la Corporación, que tienen funciones de vinculación, como la Corporación Cultural Universidad de Concepción (CORCUDEC), el Centro Interactivo de Artes, Ciencias y Tecnologías (CICAT), y el Centro de Extensión Cultural Alfonso Lagos (CECAL) en el campus Chillán.

La capacidad de autorregulación en vinculación con el medio se ha visto potenciada por la incorporación de estos consejos tanto externos como internos que, junto a procedimientos bien establecidos, permiten ajustar la planificación, las normativas o los procesos de vinculación. En particular, la mejora realizada a los fondos concursables y la creación de fondos de vinculación en la formación responde al análisis interno hecho por el Comité de Vinculación con el Medio.



Resultados

Política y Gestión de la Vinculación con el Medio

La Política de Vinculación con el Medio está orientada por la Política de Calidad y alineada con el PEI 2021-2030, teniendo como marco de referencia los objetivos estratégicos del PEI en la definición de los objetivos de la política. En el modelo de gestión, se explicitan además las contribuciones, tanto internas como externas, que la vinculación con el medio de la Universidad de Concepción espera lograr. A su vez, tanto el PEI como la Política de Vinculación con el Medio declaran la naturaleza bidireccional de ésta, donde se busca el beneficio mutuo de la interacción que se realice. Además, la Política de esta dimensión fue desarrollada participativamente por gestoras y gestores internos de los tres Campus y con representantes de los sectores de vinculación. Para cada uno de los cuatro sectores de vinculación con el medio externo (cultural, social-comunitario, político-público, productivo), se definieron los públicos objetivos y las contribuciones esperadas de la vinculación.

En relación con los recursos y medios de gestión disponibles para la vinculación con el medio, se observa un fortalecimiento en el período no solo de la VRIM, sino que también de los medios de comunicación de la Universidad de Concepción, junto con otros gestores fundamentales, como la CORCUDEC y el CICAT. Se destaca, además, el aumento de los recursos destinados a los fondos concursables internos de vinculación con el medio, como también la focalización de los proyectos externos en temáticas relevantes del PEI 2021-2030, que requieren vinculación con el medio bidireccional, como la interculturalidad y la sustentabilidad. A través de los fondos internos, dirigidos a los tres estamentos de la comunidad universitaria, se busca promover la vinculación bidireccional y el logro de las contribuciones e impactos esperados. Tanto VRIM como DirDoc, han propuesto líneas de proyectos que buscan incorporar la vinculación bidireccional en diferentes etapas de la formación.

Con la creación de unidades de vinculación con el medio en los Campus Chillán y Los Ángeles, el fortalecimiento de la Unidad de Santiago y de la Red Alumni UdeC, además de la conformación de un Comité de Vinculación con el Medio donde confluyen representantes de Facultades y Centros de investigación, se ha logrado aumentar el alcance al interior de la Universidad. De igual forma el Consejo Asesor Externo, permite recoger opiniones y extender el ámbito de la política y el modelo al medio externo. El modelo de gestión define áreas de contribución, a las que se busca impactar a través de las actividades de vinculación.

A partir de la elaboración del PEI 2021-2030, de la Política de Vinculación con el Medio y de su modelo de gestión, se han definido 35 indicadores de contribución y 5 de impacto, los que están siendo monitoreados sistemáticamente por la VRIM. Con este fin, se actualizó el sistema de apoyo informático diseñado e implementado durante los primeros años de la VRIM, el cual contiene un sistema de categorías que permite no solo una mejor organización de la información, sino que también la construcción de indicadores.

Resultados e impacto de la Vinculación con el Medio

El Modelo de gestión de la vinculación con el medio explicita las contribuciones esperadas tanto en el medio interno como externo. Estas son consistentes con los objetivos estratégicos del PEI 2021-2030 y los objetivos específicos que la Política de Vinculación con el Medio definió para los cuatro sectores de vinculación. Es importante señalar que la Institución ha adoptado los Objetivos de Desarrollo Sustentable como el mayor requerimiento del medio externo hacia las instituciones de educación superior, por lo que hay un claro foco en estos objetivos no solo en la vinculación con el medio, sino en la formación y en la investigación. Cabe destacar, que la definición de indicadores de contribución de la vinculación con el medio también permite evaluar el aporte institucional al desarrollo sustentable de las regiones del Biobío y del Ñuble, por cuanto también se relacionan con las Estrategias Regionales de Desarrollo.

Se ha logrado un reconocimiento por parte de la comunidad universitaria del orden de un 70%, en materia del impacto positivo de las actividades de vinculación con el medio en la actividad de formación y de investigación. Se destaca el reconocimiento externo a la vinculación con el medio de la Universidad de Concepción, que lidera rankings nacionales en esta dimensión en los últimos años.

Junto a las buenas prácticas sobre cómo la actividad de vinculación con el medio es utilizada para mejorar o focalizar la actividad formativa y de creación de conocimiento tanto en pregrado como postgrado, el proceso de rediseño o ajuste del plan de estudio, que es llevado a todas las carreras y programas de postgrado de la Universidad mediante el Modelo de Aseguramiento de la Calidad de la Formación (MAQ), ha permitido recoger la mirada del medio externo para retroalimentar los procesos formativos. No obstante, se requiere seguir avanzando en mejorar la articulación entre las unidades responsables de las dimensiones misionales, con tal de definir procesos permanentes y sistemáticos que permitan la retroalimentación como parte de un ciclo de mejora continua.

La definición y utilización de indicadores para medir el logro de los objetivos institucionales en vinculación con el medio es reciente, por cuanto se está comenzando a utilizar esta información para mejorar tanto las actividades de vinculación que impactan la actividad misional de la Universidad, como el impacto que estas tienen en el medio externo. Se espera avanzar decididamente, durante un nuevo periodo de acreditación, en lograr asegurar la calidad de las actividades de formación y de creación de conocimiento, con la retroalimentación que se reciba desde el medio externo a través de la vinculación de carácter bidireccional.

Fortalezas y debilidades

Fortalezas

El análisis crítico del área de vinculación con el medio entrega antecedentes que responden adecuadamente a los futuros criterios y estándares del sistema de acreditación nacional. La Política de Vinculación con el Medio y su modelo de gestión se concretan luego del impulso dado por el proceso de diagnóstico participativo que originó el Plan Estratégico Institucional 2021-2030, durante 2019. Este proceso, que involucró a la comunidad interna y representantes de la comunidad externa, se vio influenciado por el llamado “estallido social”, que relevó los desafíos que tienen las instituciones de educación superior en relación con los problemas de la sociedad. Esta visión crítica quedó plasmada en el PEI 2021-2030, dando lugar a lineamientos que buscan dar un sello al quehacer universitario, mediante una ruta que implica mayor colaboración disciplinaria para enfrentar los problemas de nuestra sociedad, reconocidos en los Objetivos de Desarrollo Sustentable de las Naciones Unidas, que requiere, además, una innovación permanente hacia la excelencia y la mejora continua, y avanzar, decididamente, hacia una mayor inclusión y equidad de género.

La Política de Vinculación con el Medio identifica los sectores con los que la Universidad de Concepción establece una vinculación bidireccional, comprometiéndose a objetivos específicos que han sido operacionalizados con la definición de indicadores de contribución y de impacto, y el uso de un nuevo sistema informático (SIVRIM) que actualiza la primera plataforma de vinculación diseñada e implementada entre 2015 y 2016. En función del fortalecimiento de la vinculación con los sectores definidos en la política, durante los últimos años del periodo de acreditación actual, la Vicerrectoría de Relaciones Institucionales y de Vinculación con el

Medio (VRIM) se ha visto potenciada por la creación de unidades de vinculación con el medio y de consejos y comités que tienen el propósito de promover la vinculación bidireccional; y por los medios e instrumentos establecidos en el Modelo de gestión, que la facilitan y orientan, tanto hacia la comunidad interna (unidades en los campus, unidades especializadas, Comité de vinculación con el medio con participación de facultades y centros) como hacia la comunidad externa (Consejo Asesor Externo, Consejo Asesor de interculturalidad).

Además, el fortalecimiento de la VRIM ha implicado el ajuste de la estructura organizacional, habiéndose traspasado la Dirección de Extensión y sus unidades, la Dirección de Relaciones Internacionales y la red Alumni UdeC bajo su dependencia. Consecuentemente con este ordenamiento y fortalecimiento de la vinculación con el medio, se han incrementado los recursos financieros de la VRIM en los últimos años, tanto con recursos propios como por la captación de fondos externos. Esto ha permitido enfrentar los objetivos estratégicos del PEI, además de los objetivos específicos de la Política de Vinculación con el Medio. Se destaca el aumento de la oferta de proyectos de vinculación, que se han ido focalizando a los desafíos de la vinculación con el medio y sus propósitos.

La vinculación con el medio en la Universidad de Concepción tiene una larga tradición, debido a que fue la propia comunidad de Concepción la que decidió enfrentar la centralización política del estado chileno hace más de 100 años. La Institución se debe a su comunidad, por lo que ha estado permanentemente haciendo extensión del quehacer universitario a lo largo de su historia. De esta manera, la extensión o vinculación unidireccional tiene un alto arraigo en la comunidad universitaria y en el medio externo, que reconoce el impacto positivo de la extensión cultural y de

la divulgación científica. Ciertamente que el tránsito desde la extensión hacia la vinculación bidireccional es un desafío que requiere esfuerzo institucional sistemático.

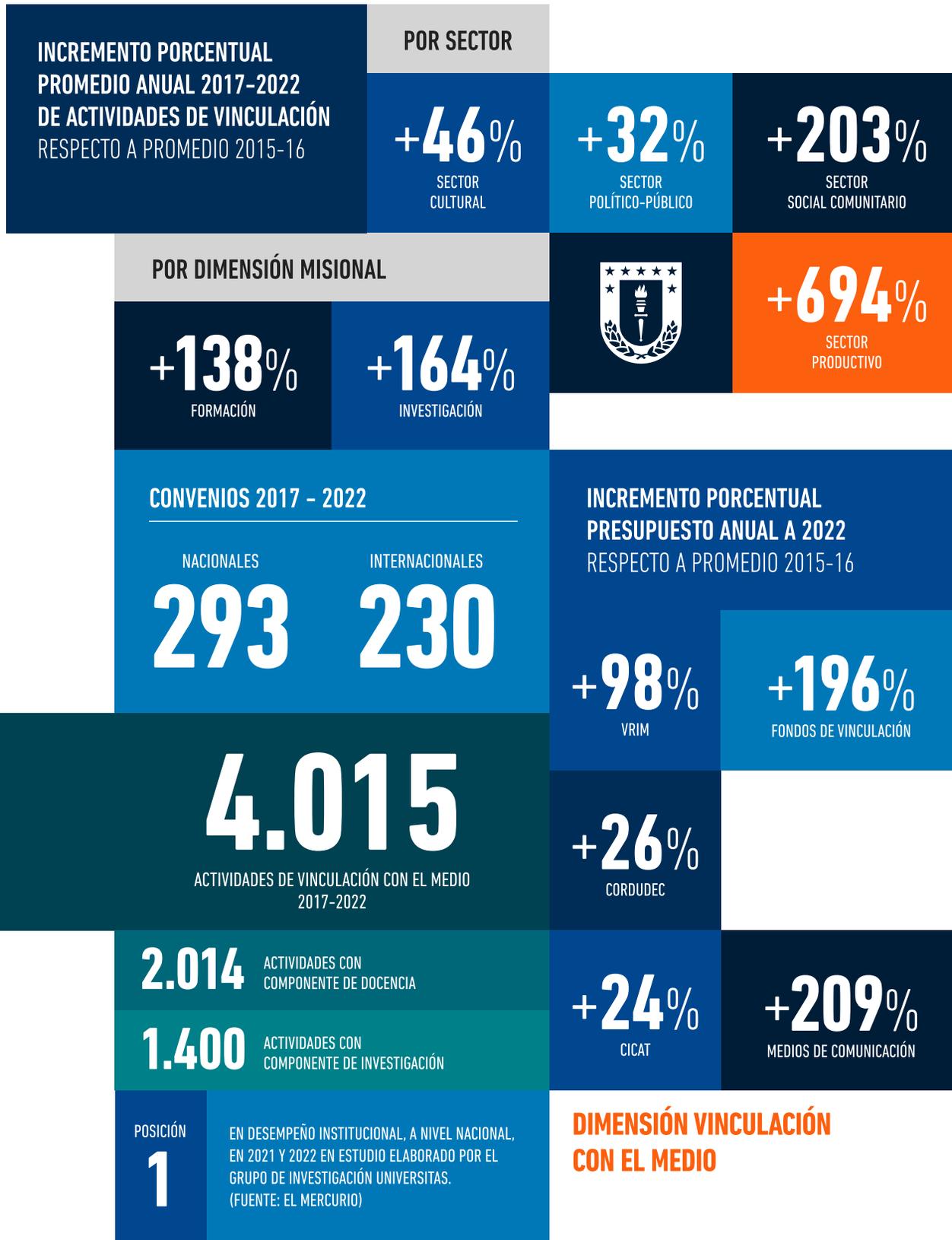
Debilidades

A pesar de los avances que se han producido en este periodo de acreditación, **se mantiene aún una brecha en el reconocimiento formal de esta actividad en comparación con la formación y la investigación y creación artística**, que va desde el conocimiento sobre cómo se define una vinculación bidireccional hasta un mayor reconocimiento de la actividad de vinculación en la evaluación académica.

Del mismo modo, **se requiere mejorar la articulación entre las reparticiones a cargo de la formación en sus tres niveles** (pregrado, postgrado y formación permanente), y de la investigación y creación artística, de tal manera de contar con procesos que permitan obtener una retroalimentación por parte de la comunidad externa.

Por último, si bien se ha avanzado decididamente en la mejora de los instrumentos que permiten monitorear la actividad de vinculación con el medio, **se requiere consolidar el uso del sistema informático y el seguimiento de los indicadores de contribución e impacto definidos**.







Dimensión Investigación, Creación y/o Innovación

Avances respecto al proceso de acreditación anterior

La Resolución de la CNA, en el proceso de acreditación anterior, destaca que la Universidad de Concepción muestra un aumento sostenido de indicadores relacionados con publicaciones indexadas de calidad, pero que el incremento en la productividad científica se sitúa por debajo de la tendencia que presenta el país en el período.

Para enfrentar esta debilidad se desarrollaron dos tipos de acciones. Primero, hasta el año 2018, la VRID contaba con cinco tipos de proyectos de financiamiento internos a los cuales podían postular las y los académicos regulares de la UdeC. El año 2018 se crean dos nuevos tipos de proyectos. Uno para promover la investigación e inserción de las y los doctores jóvenes productivos a la academia, y el segundo para promover el desarrollo de proyectos académicos que exploren el vínculo entre arte y ciencia con investigación relevante y con creación artística basada en elementos científicos. El año 2022 se crean tres nuevas convocatorias, dos de ellas orientadas a potenciar el desarrollo de investigación, innovación y emprendimiento de académicas de la Universidad de Concepción y a disminuir las brechas de género en dichos ámbitos y el tercero para potenciar y estimular redes asociativas y colaborativas de investigación para fortalecer actividades de investigación con enfoque interdisciplinario en la UdeC. Segundo, en mayo de 2018, se incorpora la iniciativa de incentivar en los departamentos y facultades la priorización de contrataciones de académicas y académicos con capacidad de realizar investigación a cargo de la Vicerrectoría, sustentada en el Plan de Rectoría 2018-2021, en que se reconoció que el aumento de la capacidad institucional para generar conocimiento había sido fuertemente impulsado por políticas de algunas facultades de incorporar personal con formación de doctorado. Esto generó una modificación de la política de contratación del personal académico, cuya ejecución en la práctica implicó que en la evaluación del perfil de cargo se priorizara la contratación de personal con grado de doctora o doctor.

En términos de resultados, se observa un incremento sostenido en el tiempo del número de publicaciones totales por año. Esto condujo a que la tasa de crecimiento de la productividad científica aumentara en relación con el período anterior. Al mismo tiempo, a nivel nacional, la tasa de crecimiento promedio de publicaciones disminuyó en el mismo período. Esto no hizo que la brecha entre el crecimiento promedio nacional y el crecimiento de la UdeC desapareciera completamente, pero sí que la brecha se redujera en forma sustancial. Mientras en el período anterior la brecha era 29,4 puntos porcentuales, ahora la brecha es 8,3 puntos porcentuales.

Política y mecanismos de aseguramiento de la calidad

La Política de Investigación, Creación Artística y de Conocimiento, Innovación y Emprendimiento fue actualizada y decretada en enero del 2022 y los resultados dan cuenta del funcionamiento de diversos mecanismos que fueron consolidados y formalizados en dicha política, a través de principios y orientaciones definidas en el nuevo Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2030.

La promulgación del Modelo de Investigación, Creación Artística, Innovación y Emprendimiento en diciembre de 2022 viene a formalizar la necesaria evolución en esta materia, para seguir respondiendo en materia de investigación, creación e innovación a las realidades y cambios en los medios disciplinares, productivos y sociales, así como también, para adecuar los mecanismos, medios e instrumentos que permiten ajustar la gestión de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo (VRID) en función de sus objetivos estratégicos, procesos, capacidades y a asegurar resultados e impactos en un nivel de excelencia institucional.

Tanto el modelo como los mecanismos de aseguramiento de la calidad sustentados en el SIAC de la Universidad consolidan la autorregulación como instrumento que permite identificar oportunidades de mejora y que hacen que la VRID gestione sus procesos, procedimientos y acciones para facilitar ajustes y cambios de manera óptima. Evidencia de ello es la dinámica de creación de fondos internos de investigación con enfoque de género y la creación de Unidades de Innovación y Gestión de Proyectos en los campus de Chillán y Los Ángeles.

Basándose en la política de investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento de la UdeC, la VRID fomenta y estimula la investigación y desarrollo a través de distintos instrumentos, mayoritariamente concursables, que en parte son ofrecidos por agencias externas, y en parte son propios (internos) de la Institución. Todos los instrumentos de apoyo a la investigación con financiamiento interno y externo deben cumplir estándares de ética, bioética y bioseguridad, a través de la reglamentación vigente de la Universidad que regula el Comité Institucional, que certifica y hace seguimiento de proyectos de investigación, y que debe alinearse a los requisitos impuestos por la agencia de financiamiento nacional (ANID).

La VRID realiza su labor articulándose con la Biblioteca Central para apoyo en la gestión de información científica, con la Vicerrectoría en la inserción de la investigación en la formación de pre y postgrado, y con la Vicerrectoría de Relaciones Institucionales y Vinculación con el Medio en lo referente a la difusión científica y la vinculación del conocimiento generado en la Universidad con el medio externo, sea este el sector público y/o privado.

Resultados

Política y Gestión de la Investigación, Creación y/o Innovación

La Universidad realiza actividad de investigación en todas las áreas del conocimiento y está explícitamente reconocida como una actividad misional por la Universidad de Concepción desde sus estatutos hasta el PEI vigente, donde se indica el compromiso con el desarrollo de la investigación interdisciplinaria y la sostenibilidad, a través de la generación, preservación y transferencia del conocimiento, de las artes y las culturas. Esto también está establecido en su Política de Investigación, Creación Artística y de Conocimiento, Innovación y Emprendimiento y toda su normativa relacionada. Consistentemente con lo anterior, la carrera académica, sus estímulos y promociones, está vinculada en una parte importante al aporte que las académicas y académicos realizan a la investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento (I+D+i+e).

La Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo con su organización, permite una gestión de apoyo fluida y de alto estándar de los procesos y mecanismos que permiten el acceso a recursos para la creación en I+D+i+e del cuerpo académico y el estudiantado de todos los niveles, además de monitorear y evaluar sus resultados. Es relevante la creación del Comité de Ética, Bioética y Bioseguridad que vela por la integridad de la investigación realizada en los tres Campus; la implementación paulatina de las variables de equidad de género y de ciencia abierta en la gestión realizada; y la incorporación de normativas que permiten a los Campus Los Ángeles y Chillán mayor autonomía en su desarrollo.

Los criterios de calidad propios de la comunidad científica, tecnológica, disciplinaria o artística, nacional e internacional, son considerados a la hora de someter los proyectos de investigación a evaluación por pares. Esto se realiza para proyectos externos (muchas veces internacionales) a través de agencias como la ANID, y para proyectos internos, sometiendo cada propuesta al juicio de personas expertas, usualmente externas. Además, desde el año 2017, cada proyecto debe contar con un certificado de ética para ser ejecutado. El Modelo de Investigación, Creación Artística, Innovación y Emprendimiento materializa un mecanismo central e integral de gestión de la dimensión.

Las políticas y los procesos de gestión dirigidos a I+D+i+e son regulares, iterativos y sistematizados, y obedecen a una calendarización anual. Lo mismo ocurre con las evaluaciones de proyectos y la entrega de beneficios y apoyos. Las acciones de ajuste específicas relacionadas con resultados se hacen anualmente, y las de evaluación de la productividad académica en I+D+i+e bienalmente.

Por su parte, las acciones de ajuste precedidas por diagnósticos específicos o institucionales no ocurren de manera sistematizada o calendarizada, si no que operan por demandas y ocurrencia de eventos, y si bien no son regulares, se están incorporando a los procesos definidos a través del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad. Los instrumentos de apoyo a la gestión se revisan de acuerdo con las oportunidades de mejora detectadas.

La abundante producción científica y artística realizada en la UdeC, creciente en cantidad y calidad, indica que dicha producción contribuye al estado del arte de sus respectivas disciplinas y aportan a sus respectivos desarrollos. Este proceso creativo es dinámico y también se amolda a las directrices de las agencias que lo apoyan, reconociendo la colaboración, la interdisciplinariedad y la tributación a los objetivos de desarrollo sostenible. De esta manera la creación académica responde a los cambios sociales y busca dar respuesta a las complejas problemáticas existentes hoy. La vinculación con el medio se hace presente, además, a través de la transferencia impulsada por la Oficina de Transferencia y Licenciamiento y el fomento al emprendimiento desarrollado por Incuba UdeC.

Resultados de la Investigación, creación y/o innovación

Los resultados de investigación, creación y/o innovación son reconocidos a nivel nacional y, en ciertas materias, a nivel internacional, tal como lo demuestran los *rankings* internacionales y los indicadores de productividad científica presentados en las cifras de resultados. El índice de impacto medido con el *Category Normalized Citation Impact (CNCI)* indica que la UDEC se mantiene, en materia de impacto de publicaciones, en forma sostenida en el tercer lugar a nivel nacional. Además, destaca a la UdeC para las áreas de Física, Historia y Arqueología, Geociencias, Economía y Matemáticas.

Las publicaciones UdeC tributan a varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos por la ONU y, en general, aumentan su número de manera sostenida en el periodo 2016-2022. El mayor impacto de las publicaciones se obtiene en buena salud y bienestar (1.009), igualdad de género (0,990), acción del clima (1.046), vida bajo el agua (1.273) y vida sobre la tierra (1.285). El mayor número de documentos WOS QI que tributan a áreas específicas se encuentra en salud y bienestar (679), agua limpia y saneamiento (192), ciudades sostenibles y comunidades (108), acción del clima (288), vida bajo el agua (507) y vida sobre la tierra (444).

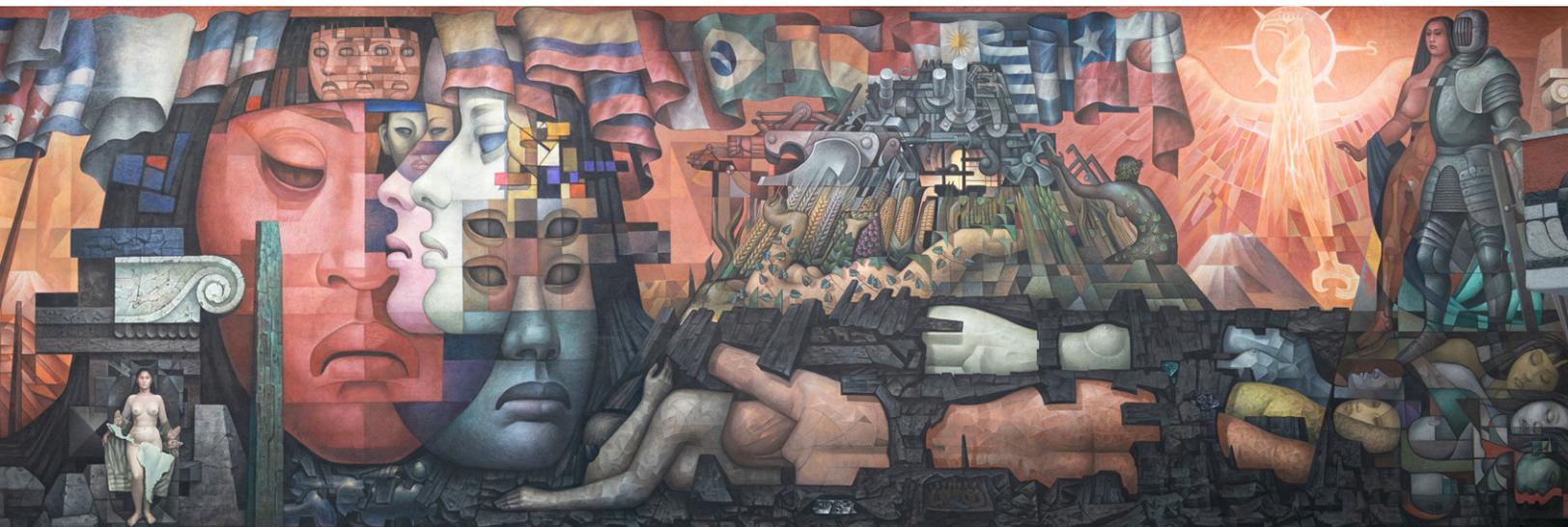


Tabla 6. Indicadores bibliométricos UdeC asociados por Objetivo de Desarrollo Sostenible

Fuente: InCites

NAME	NRO DOCS WOS	% COLAB. INTL.	CITAS	DOCS EN QJ	DOCS EN TOP 10%	CNCI
01 NO POVERTY	13	38,46	40	4	1	0,482
02 ZERO HUNGER	236	60,17	2376	93	11	0,764
03 GOOD HEALTH AND WELL-BEING	2006	62,26	23114	679	181	1,009
04 QUALITY EDUCATION	120	42,5	383	15	8	0,471
05 GENDER EQUALITY	231	67,97	2276	54	23	0,990
06 CLEAN WATER AND SANITATION	527	53,51	7408	192	33	0,825
07 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY	185	47,03	2172	79	3	0,728
08 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	36	30,56	290	15	2	0,580
09 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE	85	40	928	29	2	0,671
10 REDUCED INEQUALITY	46	54,35	142	10	4	0,636
11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	291	50,17	3794	108	23	0,768
12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	107	43,93	2353	48	12	0,889
13 CLIMATE ACTION	727	61,07	9270	288	45	1,046
14 LIFE BELOW WATER	1224	61,44	18739	507	104	1,273
15 LIFE ON LAND	1108	60,83	17415	444	96	1,285
16 PEACE AND JUSTICE STRONG INSTITUTIONS	17	82,35	72	6	1	0,624

La participación de la UdeC en 45 centros de investigación asociativos concursables, entre los que se encuentran Centros, Institutos y Núcleos dan cuenta de la creación y transferencia de conocimiento. La UdeC lidera 6 de estos centros de excelencia ANID, los que están evaluados por pares internacionales y evidencian el impacto en el área disciplinar que desarrollan.

Tabla 7. Número de Centros de Investigación UdeC con liderazgo o participación como asociado

Fuente: Universidad de Concepción

CENTROS DE INVESTIGACIÓN	CON LIDERAZGO UDEC	CON UDEC COMO ASOCIADO	TOTAL
CENTROS BASALES	2	5	7
CENTROS FONDAP	2	4	6
INSTITUTOS MILENIO	2	4	6
NÚCLEOS MILENIO	2	9	11
CONSORCIOS	1	5	6
CENTROS REGIONALES	0	2	2
CENTROS CREADOS CON APOYO INTERNACIONAL, NACIONAL, REGIONAL Y RECURSOS PROPIOS	7	0	7
TOTAL CENTROS DE INVESTIGACIÓN	16	29	45

Por otro lado, en cuanto al fomento desde la ANID a investigación aplicada a través de proyectos de Fomento al Desarrollo Científico y Tecnológico (Fondef), el número de proyectos adjudicados como institución principal por año de concurso dentro del periodo 2016 -2022 son 172 (Fondef IDeA y Fondef IT). En una comparación con todas las universidades con siete años de acreditación, esto corresponde al 34% el total de 509 proyectos Fondef adjudicados en el período, por año de convocatoria según datos obtenidos de la ANID a través de su GitHub, lo que muestra que la Institución tiene resultados que sobresalen en el análisis comparativo con este grupo de instituciones.



Tabla 8. Total anual de proyectos FONDEF adjudicados por instituciones con siete años de acreditación, en el período 2016 - 2022

Fuente: Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile (ANID)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN	46	31	26	15	13	26	15	172
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO	16	15	10	11	6	16	10	84
UNIVERSIDAD DE CHILE	39	21	23	23	17	21	16	160
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAISO	6	3	5	1	1	6	3	25
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO	16	16	15	2	3	11	5	68
TOTAL	123	86	79	52	40	80	49	509

Notas: Se incluyen todos los tipos de proyectos Fondef excepto VIU.

Las adjudicaciones se contabilizan por año de convocatoria y no por año de adjudicación.

El impacto medido en transferencia parte por reconocer el posicionamiento sostenido de la Universidad desde el 2015 al 2021 como una de las tres universidades líderes en el número solicitudes de patentes, y la universidad con el mayor número de patentes concedidas entre el año 2000 y el 2020 (180 patentes concedidas). Respecto a la transferencia efectiva de esas patentes, la Universidad muestra crecimiento en el número de licencias concedidas de un 175%, las que correspondientemente han comenzado en forma paulatina a reportar regalías desde el 2018.

En términos de resultados en promoción del emprendimiento, IncubaUdeC atendió, entre los años 2016 y 2022, a 424 emprendimientos, alcanzando ventas acumuladas durante este periodo de MM\$13.359, creando 207 empleos en promedio por año, levantando MM\$7.276 en capital privado para los emprendimientos, y evidenciando un sostenido crecimiento. IncubaUdeC, en el año 2022, fue reconocida por CORFO como la cuarta de trece incubadoras a nivel nacional y la primera en servicios prestados a emprendedores.

Respecto a la vinculación de la investigación con la docencia de pregrado, la totalidad de las carreras otorga el grado de licenciado al completar el cuarto año de formación, lo que implica un nivel básico de capacidad investigativa; en un 64% de estos casos tienen asignaturas específicas de metodología de investigación y en los otros casos, con integración de otras asignaturas –casos, proyectos, innovación y emprendimiento- del plan de estudio que tributan a metodología de investigación aplicada. En el caso del postgrado, la vinculación se realiza en base a dos temáticas centrales: en primer lugar, incorporación de una actividad de investigación para el logro de aprendizajes como actividad de cierre del currículum; y, en segundo lugar, las actividades que se desarrollan en postgrado para vincular la investigación con la docencia.

En materia de políticas públicas, se debe relevar que durante la pandemia COVID-19, la Universidad desarrolló un ventilador mecánico junto a Asmar, creó una plataforma de telemedicina gratuita para detección de COVID-19 de manera remota, apoyó en la evaluación de muestra de exámenes PCR, y co-participó por dos años junto a la Universidad de Chile y Pontificia Universidad Católica de la iniciativa ICOVID, plataforma ideada para monitorear el desarrollo de la

pandemia en Chile, entre otras iniciativas. Además, participó en la red de diagnóstico coordinada por el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. Finalmente, la Universidad se encuentra liderando junto a la Pontificia Universidad Católica de Chile, el proyecto Vincula destinado a generar una plataforma de vinculación entre productores de conocimiento y el poder legislativo.

Fortalezas y debilidades

Fortalezas

Existe una política de investigación aplicada transversal e integrativa a todos los campus y áreas disciplinares y una capacidad instalada institucional de apoyo al desarrollo de la investigación. La VRID cumple el rol de promoción de la investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento dentro de la Universidad, como también la gestión de proyectos de investigación y desarrollo institucional, apoyando la postulación y patrocinio de estos, el seguimiento del proyecto cuando corresponda y el cumplimiento de la normativa respecto a propiedad intelectual y de ética, bioética y bioseguridad respectiva. Esto se realiza bajo procedimientos que son difundidos a toda la comunidad académica en los tres campus universitarios, y se rige bajo los reglamentos internos y, además, bajo los requisitos impuestos por las agencias nacionales e internacionales de financiamiento.

Existe coherencia entre el PEI, la Política de Investigación y el Modelo Educativo, que se materializa en acciones para vincular la formación y la investigación. La investigación en la UdeC se realiza desde los objetivos del PEI 2021-2030 y los preceptos del Modelo Educativo, articulándose la VRID con la Vicerrectoría en la inserción de la investigación en la formación de pre y postgrado, tanto a través de la participación de los estudiantes en asignaturas, proyectos y tesis asociados a la investigación como a través de la formación de competencias en innovación

y emprendimiento (i+e), tal como lo indica uno de los lineamientos institucionales para asegurar calidad y promover la creación de valor compartido.

Existe evidencia de la participación de proyectos a nivel nacional e internacional en forma individual o asociativa con un estándar de productividad científica y tecnológica que la posiciona entre las tres principales universidades de país y la destaca a nivel latinoamericano e internacional en algunas áreas específicas. La Universidad de Concepción participa actualmente como institución líder en dos Centros Basales (de un total de 18 a nivel nacional), dos Centros Fondap (de un total de 12) y dos Institutos Milenio (de un total de 15). Además, la Universidad de Concepción participa como Institución Asociada en cinco Centros Basales, cuatro Centros Fondap y cuatro Institutos Milenio. Del total de los 45 Centros de Excelencia ANID vigentes, la Universidad de Concepción está presente en 19 de ellos, es decir en un 42%, posicionándose así en un lugar destacado y muy relevante a nivel nacional. Dichos Centros cumplen una importante función en creación científica, vinculación con el medio, investigación interdisciplinaria, colaboración internacional y formación de capital humano avanzado. Además, de los aportes a distintas áreas del conocimiento, según el Impacto de Citaciones Normalizado por Categoría (CNCI) 2015-2022, la Universidad de Concepción se destaca en el área de matemáticas y ciencia de los materiales con el más alto índice de las instituciones chilenas acreditadas por 7 años, mientras que para el área de química ocupa el segundo lugar.

Existe un grupo de académicos altamente productivos que se destacan en los *rankings* internacionales. Según la medición internacional Research.com 2022, que reúne la información relativa a actividades de investigación realizada de 170.000 científicos en más de 800 instituciones alrededor del mundo, la Universidad de Concepción se destaca con investigadoras e investigadores de las facultades de Ciencias Físicas y Matemáticas; de Ciencias Naturales y Oceanográficas; de Ciencias Ambientales, de Ingeniería y de Ciencias Forestales. De esta manera, la UdeC destacó en cinco áreas del conocimiento consideradas en la medición. Se trata de Matemáticas, Ciencias Ambientales e Ingeniería Electrónica y Eléctrica, que alcanzan el primer lugar a nivel nacional; Ecología y Evolución, en el segundo lugar nacional y Ciencias de la Tierra, en el tercer puesto.

Existe evidencia de investigación con impacto científico a nivel internacional y nacional, de un creciente aumento en transferencia a través de innovación y emprendimiento de base científica-tecnológica, y a través del aporte a políticas públicas. El Instituto Nacional de Propiedad Intelectual (INAPI) reconoce a la Universidad de Concepción como un actor destacado del ecosistema de emprendimiento e innovación. Según el sistema nacional de propiedad industrial, durante los últimos 7 años la Institución ha sido rankeada dentro de las tres primeras universidades chilenas en solicitud de patentes. Además, es la Universidad con el mayor número de patentes concedidas entre el año 2010 y el 2020, con un total de 180. Respecto a la transferencia efectiva de esas patentes, la Universidad muestra un crecimiento en el número de licencias concedidas de un 175%, pasando en números agregados del 2010 al 2015 de 12 licencias concedidas a 33 licencias concedidas desde el 2016 al 2022. Internacionalmente, la UdeC obtuvo un total de 18 patentes internacionales para el periodo 2016-2022.

Debilidades

Existe un registro parcial de las actividades de creación artística y sus impactos, cuestión que dificulta su seguimiento y medición. Esta oportunidad de mejora está siendo abordada dentro del objetivo estratégico de fortalecer el impacto de la investigación y creación artística en la sociedad, la ciencia y la cultura, en particular con el objetivo específico 1 del PEI (Fortalecer capacidades de seguimiento y levantamiento de la productividad artística y científica).

Los tres elementos normativos definidos: a) la Política de Calidad Institucional, b) la Política de Investigación, Creación Artística y de Conocimiento, Innovación y Emprendimiento y c) el Modelo de Investigación, Creación Artística, Innovación y Emprendimiento, no están debidamente socializados ni instalados en forma homogénea en las distintas unidades académicas. Por ende, existe un trabajo pendiente de difusión, involucramiento y aseguramiento que en las distintas planificaciones estratégicas y planes de desarrollo de las unidades académicas se incorporen y se apliquen estas normativas. Estas unidades deberían ser las encargadas de ejecutar y materializar estas normativas en acciones, resultados e impactos. Esta debilidad se entiende como que **existe un desigual nivel de incorporación de los lineamientos de la política de investigación en la planificación de las unidades académicas.**

El nivel de productividad e impacto científico de la Universidad no es homogéneo a través de todas las áreas ni en todos los Campus. En una evaluación a nivel internacional, el *Academic Ranking of World Universities* basado en publicaciones altamente citadas, destaca para la Universidad de Concepción las áreas de Oceanografía, Ecología, Geografía, Matemáticas, Ciencias de la Tierra, Ingeniería Química, Ingeniería en Minas, Ciencias Atmosférica y Ciencias

Veterinarias. Al mismo tiempo existen otras áreas donde la Universidad no aparece en este *ranking*. Esta asimetría en la producción de investigación a nivel de áreas disciplinares, también se manifiesta por asociación, a nivel de facultades y de Campus.

El trabajo de autoevaluación evidenció que existe hoy un registro incompleto de las instancias de articulación de I+D+i+e con la formación, dificultando el seguimiento y evaluación de resultados exitosos, para la aplicación de mecanismos de incentivos a docentes investigadoras e investigadores y la potenciación del trabajo del estudiantado en todos sus niveles de formación para investigar, crear o innovar. Esto se conceptualiza como que en la actualidad **existe un registro incompleto de las instancias de articulación de I+D+i+e con la formación, que impide identificar las acciones a mantener y fortalecer para promover dicha vinculación.**



WOS WEB OF SCIENCE

1.339

PUBLICACIONES WOS
EN 2021

52%

PRIMER CUARTIL
ÚLTIMOS 5 AÑOS

**RED DE COLABORACIÓN
INTERNACIONAL**

+60%

COAUTORÍA INTERNACIONAL
PUBLICACIONES WOS & SCOPUS

45

CENTROS DE INVESTIGACIÓN
CREADOS CON APOYO
INTERNACIONAL, NACIONAL Y REGIONAL

PRESENTE EN

19

CENTROS DE
EXCELENCIA ANID

LIDERA

6

CENTROS DE
EXCELENCIA ANID

PATENTES

UNA DE LAS TRES UNIVERSIDADES LÍDERES
EN EL NÚMERO DE SOLICITUDES DE PATENTES.

33

LICENCIAS CONCEDIDAS
AÑOS 2016-2022

+174%

DE INCREMENTO EN
LICENCIAS CONCEDIDAS
CON RESPECTO A 2010-2015

180

PATENTES CONCEDIDAS
AÑOS 2010-2020

**DIMENSIÓN
INVESTIGACIÓN,
CREACIÓN
Y/O INNOVACIÓN**

1.456

ESTUDIANTES EN
EMPRESARIOS DE BASE TECNOLÓGICA
EN EL PERIODO 2016-2022



Plan de Mejora

En el marco del proceso de autoevaluación para la acreditación institucional, se han obtenido resultados significativos que reflejan el compromiso y la dedicación de la Universidad de Concepción hacia la excelencia académica y el aseguramiento de la calidad. Los resultados obtenidos permiten identificar y destacar los logros alcanzados, así como también entregan una visión clara sobre las oportunidades de mejora en las que es necesario continuar trabajando.

A partir del análisis estratégico realizado por cada comisión se detectaron oportunidades de mejora que atravesaban distintas dimensiones, las que fueron agrupadas en ejes transversales, que se presentan a continuación:

- **Capacidades en gestión:** En las distintas dimensiones se menciona la oportunidad de mejorar en conocimiento y experiencia en gestión en distintas áreas o unidades y en aspectos que van desde la planificación hasta el control de los procesos de las y los gestores, de manera de hacer más eficiente la instalación de mecanismos o herramientas institucionales. Por otro lado, las capacidades en gestión ayudarán a mejorar los procesos de seguimiento, medición y control de los procesos misionales, teniendo una mirada estratégica respecto a las actividades diarias y su efecto en propósitos mayores.
- **Articulación institucional:** En esta línea existen también oportunidades de mejora, puesto que se identificaron algunas carencias en la vinculación del quehacer institucional, realizado por distintas unidades, para determinados procesos comunes. Se identifican como necesidades el poder normar de mejor manera los procedimientos y generar las herramientas para que esta articulación deseada sea continua y medible generando registros de todas las acciones realizadas.
- **Alineamiento Institucional:** El análisis crítico identificó la posibilidad de mejorar el alineamiento institucional en algunas actividades y que esto está relacionado con el conocimiento y manejo de las políticas y modelos disponibles, y el desarrollo de instrumentos apropiados.
- **Valoración, reconocimiento e incentivos a las acciones relacionadas con los propósitos institucionales:** Algunas normas y procedimientos existentes en la Institución relativos a la valoración, el reconocimiento e incentivos para su cuerpo académico, profesionales, personal administrativo y de servicios y estudiantes se deben ajustar para responder a los propósitos institucionales.

Finalmente, con la identificación de estos ejes transversales se logró generar un Plan de Mejora que aborda de manera integrada las debilidades observadas por dimensión de análisis. Este plan permitirá continuar avanzando en la consolidación de los objetivos institucionales, fortalecer la calidad académica y asegurar la capacidad de respuesta a las demandas cambiantes de la sociedad y del entorno educativo.

En la siguiente tabla se resume el plan de mejora por eje, dimensión, debilidad detectada y objetivo del plan de mejora. Es importante notar que en este plan, y en consonancia con el nuevo modelo de acreditación, el aseguramiento de la calidad es tratado como una dimensión adicional.

Tabla 9. Debilidades y objetivos del plan de mejora por eje y dimensión

Fuente: Universidad de Concepción

EJE	DIMENSIÓN	DEBILIDAD	OBJETIVO
Alineamiento	Aseguramiento de la Calidad	Incompleta socialización del SIAC y desarrollo acotado de una cultura de aseguramiento continuo de la calidad.	Aumentar el nivel de compromiso dentro de la comunidad universitaria en tanto responsabilidad propia, para el fortalecimiento de la cultura del aseguramiento de la calidad institucional.
Alineamiento	Gestión Estratégica y Recursos Institucionales	A nivel de algunas unidades falta desarrollar prácticas de planificación del desarrollo de su quehacer, y los recursos que requieren para este, para mejorar los procesos de gestión de recursos.	Fortalecer una cultura de planificación en la organización, para la materialización de la estrategia institucional.
			Perfeccionar el sistema de incentivos, seguimiento y control de la planificación en las reparticiones universitarias, para alinear y gestionar eficientemente los recursos en función de la estrategia institucional.
Alineamiento	Docencia y resultados del proceso de formación	Fracción de la oferta formativa aún se encuentra en proceso de rediseño para lograr el ajuste total al modelo educativo.	Asegurar la implementación del modelo educativo, según las nuevas orientaciones estratégicas en el nivel de pregrado y postgrado considerando magíster, doctorados y especialidades médicas.
Articulación	Investigación, Desarrollo, Innovación y Emprendimiento	Desigual nivel de incorporación de los lineamientos de la política de investigación en la planificación de las unidades académicas.	Desarrollar acciones de coordinación de la política de investigación con la planificación de las unidades académicas para que ésta tribute a los objetivos institucionales en la dimensión de I+D+i+e.
Articulación	Aseguramiento de la Calidad	Insuficiente articulación de la gestión a nivel de unidades y falta de integración de acciones en forma conjunta.	Fortalecer acciones y procesos articulados con el fin de retroalimentar los procesos de las dimensiones misionales y de soporte que respondan a los desafíos propuestos por el medio
Articulación	Aseguramiento de la Calidad	Avance parcial en la articulación entre las áreas de formación, investigación y vinculación con el medio, en relación con procesos e indicadores.	
Articulación	Vinculación con el Medio	Insuficiente articulación de las actividades de vinculación con el medio con formación (pregrado, postgrado, formación permanente), y con investigación y creación artística.	

EJE	DIMENSIÓN	DEBILIDAD	OBJETIVO
Capacidades	Docencia y resultados del proceso de formación	El cuerpo académico posee habilidades de gestión y uso de herramientas de apoyo y seguimiento heterogéneas.	Fortalecer las capacidades para la gestión por procesos para las unidades de la institución instalando una gestión de excelencia a través de la calidad y el mejoramiento continuo.
Capacidades	Gestión Estratégica y Recursos Institucionales	Los mecanismos de control de gestión y de la gestión de la calidad no han permeado con igual intensidad a todas las unidades de la organización.	
Capacidades	Docencia y resultados del proceso de formación	Existe cobertura parcial de las capacitaciones e implementación del nuevo Modelo de aseguramiento de la calidad de la formación (MAQ) en los tres ámbitos de la formación.	Asegurar la aplicación del Modelo de Aseguramiento de la Calidad en la Formación MAQ, en pregrado y postgrado y formación permanente.
Capacidades	Investigación, Desarrollo, Innovación y Emprendimiento	Heterogéneo nivel de desarrollo en la producción de investigación a nivel de facultades, campus y áreas disciplinares en comparación con sus pares.	Fomentar la creación de conocimiento en todas las áreas disciplinares de la universidad para mejorar la productividad científica y su impacto.
Capacidades	Aseguramiento de la Calidad	Tiempo de cierre de procesos y entrega de informes de autoevaluación de determinados programas y carreras mayor a lo planificado.	Fortalecer las capacidades en evaluación y seguimiento en los procesos de acreditación de carreras y programas.

EJE	DIMENSIÓN	DEBILIDAD	OBJETIVO	
Capacidades	Docencia y resultados del proceso de formación	Existe medición inicial del impacto de la capacitación docente y de la investigación/innovación docente en los procesos formativos que requiere ser fortalecida.	Asegurar que el desarrollo de los sistemas de información institucionales responda a los requerimientos particulares de las áreas misionales de forma articulada	
		Se requiere generar y mantener una plataforma informática asociada a especialidades del área de la salud, para la toma de decisiones, que responda a las necesidades crecientes de evaluación y autoevaluación.		
Capacidades	Vinculación con el Medio	Insuficientes instrumentos de monitoreo, de contribución y de impacto de la vinculación con el medio al interior de la Institución y en el medio externo.		
Capacidades	Investigación, Desarrollo, Innovación y Emprendimiento	Registro parcial de las actividades de creación artística y sus impactos, lo cual dificulta el seguimiento y la medición de esta.		
Capacidades	Investigación, Desarrollo, Innovación y Emprendimiento	Registro incompleto de las instancias de articulación de I+D+i+e con la formación, que impiden identificar las acciones a mantener y fortalecer para promover dicha vinculación		
Valoración	Gestión Estratégica y Recursos Institucionales	Se requiere diseñar e implementar mecanismos para la renovación del personal tanto académico como administrativo, que permita una sucesión oportuna, paulatina y planificada.		Implementar un sistema integral de los planes de retiro y renovación del personal académico y administrativo, favoreciendo la transferencia oportuna de las capacidades, para el logro de los fines institucionales.
				Actualizar el sistema de evaluación del desempeño del personal académico y administrativo, que favorezca la permanente retroalimentación y que reconozca y evalúe las diversas actividades propias del quehacer misional.
Valoración	Vinculación con el Medio	Insuficiente reconocimiento formal de la vinculación con el medio.		Fortalecer el reconocimiento formal de las actividades de la vinculación con el medio de la comunidad universitaria para lograr una mayor adhesión a esta dimensión misional.

**Informe Ejecutivo de
Autoevaluación Institucional**
Universidad de Concepción 2023



**Universidad
de Concepción**