



ACTA N° 04/2023
CUARTA SESION ORDINARIA CONSEJO SUPERIOR
UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS
JUEVES 29 DE JUNIO DE 2023

En Osorno, siendo las 14,30 horas se dio comienzo a la sesión en modalidad presencial con la asistencia de los Consejeros(as) Sres.(a):

ÓSCAR GARRIDO ÁLVAREZ	PRESIDENTE
ROBERTO CANALES REYES	CONSEJERO
RENÉ ESPINOZA ALVARADO	CONSEJERO
SONIA MUÑOZ MUÑOZ	CONSEJERA
ROSABETTY MUÑOZ SERÓN	CONSEJERA
MARÍA EUGENIA NORDENFLYCHT	CONSEJERA
GUSTAVO PÉREZ NYLUND	CONSEJERO
MARGARITA PÉREZ VALDÉS	CONSEJERA
DANIEL VARELA ZAPATA	CONSEJERO
LEONEL VILLANUEVA ARRIAGADA	CONSEJERO NO ACADÉMICO
VERÓNICA PARRA DELGADO	CONSEJERA ESTUDIANTIL
DIANA KISS DE ALEJANDRO	SECRETARIA GENERAL

Invitados: Sr. Jorge Higuera, Contralor Interno; Sra. Cecilia Varela, Directora Jurídica; Sra. Glenda Gutiérrez, Vicerrectora de Administración y Finanzas; Sr. Alexis Meza, Vicerrector de Planificación y Desarrollo; Sr. Christopher Thackeray, Director de Estudios Estratégicos; Sr. Roberto Jaramillo, Prorrector; Sra. Liliana Sáez, Directora Desarrollo Humano; Sr. Juan Carlos Klenner, Director Desarrollo Estudiantil.

TABLA

1. Aprobación del Acta N° 3 Tercera Sesión Ordinaria del 1º de junio de 2023.
2. Informe de Rectoría
3. Aprobación Reglamento de Convivencia Estudiantil
4. Aprobación Asignación Diferencial de Reajuste de Remuneraciones enero-mayo 2023
5. Aprobación Asignación Diferencia reajuste LIR 2023
6. Aprobación Modificación al D.U. 618 Bonificación a la permanencia universitaria
7. Aprobación de Adecuación de la Planta no Académica
8. Presentación Metodología de Evaluación Intermedia 2019-2022 Plan de Desarrollo Estratégico Institucional 2030
9. Varios

DESARROLLO DE LA SESIÓN

El Sr. Rector, Óscar Garrido Álvarez, dio la bienvenida a la Consejera Estudiantil Verónica Parra Delgado, estudiante de la carrera de Trabajo Social y quien ha sido nombrada por la mesa interina de la Federación de Estudiantes para representar a su estamento ante este cuerpo colegiado.

1. Aprobación de Acta N°3 Tercera Sesión Ordinaria del 1º de junio de 2023.

Los Consejeros Superiores Roberto Canales, Margarita Pérez y María Eugenia Nordenflycht, solicitaron la incorporación de sus intervenciones en el Acta, cuyos textos se enviarán para la modificación correspondiente antes de su publicación en los canales oficiales.

Con las enmiendas señaladas al documento se aprobó el Acta N° 3.

2. Informe de Rectoría

2.1. El Sr. Rector informó de la resolución que permitirá a las universidades del Estado acogerse al teletrabajo, lo que significa eximir del control horario hasta el porcentaje de la dotación de personal que se determine para que sean realizadas las labores fuera de las dependencias de la universidad, mediante la utilización de medios informáticos dispuestos por ella.

De este modo, en virtud de la Ley 21.526 el personal académico y no académico que voluntariamente desee sujetarse a la modalidad dispuesta en el artículo 65 deberán suscribir un convenio con la universidad, mediante el cual se obligan a ejercer sus funciones bajo la modalidad dispuesta en él; también a concurrir a la universidad de así requerirlo su jefatura o ejecutar cometidos funcionarios o comisiones de servicio. También se establece que no les serán aplicables las horas extraordinarias u otras de igual naturaleza, respecto de los días en que desarrollen sus funciones mediante la modalidad de este artículo. De esta manera, agregó el Rector, ha quedado regularizada tal situación, que fue parte del proceso de negociación del reajuste con los gremios.

La directora Jurídica explicó que esta norma estará vigente por el año 2023 y para el próximo y/o subsiguientes deberá promulgarse una ley específica. También aclaró que se excluyen de esta modalidad la docencia de pregrado y la atención a los estudiantes. La Ley se visualiza como una oportunidad para avanzar a una modalidad híbrida para el cumplimiento de labores.

2.2. El Rector Óscar Garrido informó que ante la inquietud del Consejero Sr. Roberto Canales respecto de las condiciones materiales de diversas dependencias de la Universidad, se ha coordinado con la dirección de Campus un mecanismo para identificar estos puntos críticos y atenderlos lo antes posible; y se ha dispuesto de un sistema para informar de los problemas en el mantenimiento a través de un formulario web, que permita dar seguimiento a la respuesta e identificar a las unidades responsables de resolverlo. El Rector informó que en algunos casos la respuesta podría no ser tan expedita, pues sería necesario hacer licitación de los trabajos. En cuanto a las condiciones del estacionamiento en el campus Chuyaca, informó que se encuentra en proceso la licitación de los trabajos para reforzar con ripio y gravilla.

En el resto de los proyectos de infraestructura, el Rector informó se está avanzado en los antecedentes técnicos y especialidades del edificio para la carrera de Agronomía, y para fortalecer la carrera de Obstetricia, proyectos que serán postulados a financiamiento externo. De los proyectos adjudicados en 2023, se informó que en el marco del Plan de Fortalecimiento de Universidades Estatales se ejecutarán dos iniciativas, una será el proyecto Medicina 2 por 2 mil 300 millones de pesos y un segundo proyecto para el fortalecimiento del postgrado por 400 millones de pesos.

En la línea de financiamiento Educación Superior Regional se dispondrá de 614 millones de pesos para el proyecto “mas deporte, más salud, mejor calidad de vida”, que busca fortalecer y consolidar el vínculo entre la Universidad y el sistema educacional de la región a través del deporte y la recreación. El tercer proyecto, ya adjudicado en el presente año, es una iniciativa en el marco del “Aporte para el desarrollo de actividades de interés nacional” para la instalación de un centro de intervención comunitaria, psicológica y jurídica, que tiene disponibles 209 millones de pesos para su puesta en marcha.

2.3. Se informó de la instalación de una mesa tripartita con participación de los Rectores, los gremios de los funcionarios y representantes del Ministerio de Hacienda, de la Dirección de Presupuesto y de la Subsecretaría de Educación Superior para enfrentar la Ley de presupuesto de 2024. La idea es buscar una fórmula que permita responder a las demandas de los y las trabajadoras de un reajuste de remuneraciones que incluya a los trabajadores de las universidades estatales. Por parte de los Rectores asistieron en la primera reunión, el Rector Osvaldo Corrales, presidente del CUECH y Rector de la Universidad de Valparaíso, la Rectora Rosa Devés de la Universidad de Chile y la Rectora Marisol Durán de la UTEM. En las sesiones subsiguientes se ha incorporado el Rector Alberto Martínez de la Universidad Arturo Prat y el Rector Óscar Garrido de la Universidad de Los Lagos.

3. Aprobación Reglamento de Convivencia Estudiantil

El Director de Desarrollo Estudiantil, Sr. Juan Carlos Klenner y la Directora Jurídica, Sra. Cecilia Valera, presentaron los antecedentes y detalle del reglamento que se enmarca en el buen trato y convivencia en el estamento estudiantil, resguardando los principios de acuerdos internacionales en la materia. El Sr. Juan Carlos Klenner entregó el detalle del proceso de modificación de la normativa, cuya comisión a cargo se instaló en 2021 con participación de representantes estudiantiles, de la dirección de Igualdad de Género, de la Dirección de Docencia y de la Dirección de Desarrollo Estudiantil. La Comisión elaboró la propuesta que ya ha sido aprobada en el Consejo Universitario. En este momento, señaló, es urgente disponer de un marco normativo para atender problemas de convivencia que han aumentado de manera importante en el último año. Este aspecto, agregó, es preocupante porque altera el normal desarrollo de las actividades académicas para el estudiantado. A la fecha hay 36 investigaciones sumarias por este motivo, situación que es preocupante para la institución.

La directora Jurídica, Sra. Cecilia Varela, explicó en detalle la estructura del Reglamento y el ámbito de aplicación. Enumeró tanto los deberes como los derechos de los estudiantes, en particular comportamientos que en el último tiempo han sido recurrentes, como concurrir a clase, a las prácticas o campos clínicos bajo la influencia del alcohol y/o drogas. También hizo referencia a las medidas para el buen trato que serán responsabilidad no solo del estudiantado sino también de promoverlas por parte de la institución. Más adelante expuso la gradualidad de las sanciones y el proceso de investigación sumaria.

Luego de la presentación, los(las) Consejeros Superiores expusieron sus correcciones al Reglamento y algunos aspectos que no fueron expuestos con mayor claridad en el documento, como el caso de la adulteración o falsificación de documentos externos, como las licencias o certificados médicos,

entre otros. La Consejera estudiantil, Verónica Parra solicitó analizar esta propuesta con la directiva de los estudiantes actual; en tanto que el Consejero Roberto Canales consideró que el reglamento tiene un fuerte sentido punitivo más que una normativa para promover una sana convivencia estudiantil, criminaliza el movimiento estudiantil, por ejemplo el artículo en el 12, letra f. Así entonces propone que el documento refleje y proteja el derecho a la movilización estudiantil. La Consejera Rosabetty Muñoz propuso que el documento sea aprobado con las propuestas de corrección, pues no es posible que se siga postergando, sobre todo considerando la delicada situación que hay entre estudiantes y que ha expuesto el director de Desarrollo Estudiantil.

Luego de recoger opiniones y propuestas de mejora, se acordó que junto a aquellas que fueron presentadas en el marco de la Sesión, se hagan llegar por escrito las correcciones, y, además, sea incluido en un artículo transitorio que dentro de un plazo de 3 meses se elabore un informe sobre su implementación y que se establezcan instancias para recoger propuestas de mejora al mismo, tanto con el estamento académico como estudiantil, las que deberán ser presentadas al Consejo Superior y Universitario para evaluar modificaciones a este cuerpo normativo.

Los(las) Consejeros(as) Superiores comprometieron hacer llegar sus correcciones por escrito, las que deberán quedar incorporadas en la versión definitiva del Reglamento para ser decretado. Será la Secretaría Ejecutiva del Consejo Superior quien canalizará los aportes a la Dirección Jurídica para elaborar la versión final. Luego de respondidas las consultas, se tomó el siguiente:

ACUERDO: Se APROBÓ el Reglamento de Convivencia Estudiantil.

4. Aprobación propuesta Asignación Diferencial de Reajuste de Remuneraciones enero-mayo 2023

El Rector, Sr. Roberto Jaramillo, entregó antecedentes del proceso de negociación con las organizaciones gremiales para acordar un reajuste del 6% y la asignación del diferencial de los meses de enero a mayo a través de una asignación. La Directora de Desarrollo Humano, Sra. Liliana Sáez explicó que la diferencia entre el reajuste recibido y el 6% general se pagará mediante esta asignación, expresada en un monto fijo en pesos, que se pagará en 4 cuotas. Esta asignación no se pagará a las Autoridades Superiores.

Agregó que los (las) funcionarios (as) académicos (as) y no académicos (as) que se acojan a los beneficios de la Ley de Incentivo al retiro durante el periodo Agosto – Diciembre 2023, se le pagará la diferencia faltante para completar el total del 6% de reajuste, de los meses de Enero a Mayo 2023 en base a su remuneración de diciembre de 2022, en la complementaria del mes en que se hace efectiva su renuncia voluntaria. De este modo, la presente asignación comenzará a regir a contar del primer día del mes siguiente a la fecha de su total tramitación en Contraloría Regional de Los Lagos y será imponible para todos los efectos legales.

Luego de respondidas consultas y analizados los antecedentes financieros que permitan cubrir tales montos, los Sres(as). Consejeros(as) tomaron el siguiente:

ACUERDO: Se APROBÓ la creación de la Asignación Diferencial Reajuste Enero – Mayo 2023 para los (las) funcionarios (as) de la Universidad de Los Lagos en calidad de planta y contrata



que hayan sido afectados(as) por los diferenciales de reajustes, comprometidos por la Universidad en Diciembre 2022.

5. Aprobación Asignación Diferencia reajuste LIR 2023

La Directora de Desarrollo Humano, Sra. Liliana Sáez explicó los fundamentos de la propuesta, cuya finalidad es incluir a aquellos(as) funcionarios que se acojan a retiro entre los meses de agosto y diciembre en la entrega del diferencial de reajuste del 12%.

Explicó que los (las) funcionarios (as) académicos (as) y no académicos (as) que se acojan a los beneficios de la Ley de Incentivo al Retiro, que hayan obtenido una pensión de invalidez y/o hayan cesado en sus funciones por declaración de vacancia por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo, durante el período Agosto - Diciembre 2023 se les cancelará la diferencia faltante para completar el total del 12% de reajuste, en base a su remuneración de Diciembre de 2022, diferencia que se pagará en la complementaria del mes en que se hace efectiva su renuncia voluntaria. Este 12% aplicará a quienes tengan una remuneración bruta igual o inferior a \$2.200.000 por jornada completa. Las rentas superiores a este monto recibirán un monto total y único de \$264.000 mensuales por una jornada completa y será de un monto proporcional si esta jornada fuera inferior. Esta asignación no se pagará a las Autoridades Superiores.

La presente asignación comenzará a regir a contar del primer día del mes siguiente a la fecha de su total tramitación en la Contraloría Regional de Los Lagos y será imponible para todos los efectos legales. Luego de respondidas las consultas, se tomó el siguiente:

ACUERDO: Se aprobó la creación de la Asignación Diferencial Reajuste 12% LIR 2023, para los (las) funcionarios (as) de la Universidad de Los Lagos en calidad de planta y contrata que hayan sido afectados (as) por los diferenciales de reajustes y que se acojan a retiro entre los meses de Agosto y Diciembre 2023.

6. Aprobación de la Modificación al D.U. 618 Bonificación a la permanencia universitaria

La Directora de Desarrollo Humano, Sra. Liliana Sáez informó que la modificación se refiere a la ampliación de este beneficio a quienes hayan obtenido una pensión de invalidez o por razones de salud se haya declarado la vacancia en el cargo. La bonificación se otorgará por única vez a los(las) funcionarios(as) de mayor antigüedad, con 20 o más años de servicio, continuos o discontinuos en la institución, que hayan cumplido 60 años de edad en el caso de las mujeres y 65 años de edad en el caso de los hombres que se acojan a retiro, y/o haya obtenido una pensión de invalidez del decreto ley N° 3.500, de 1980, y/o haya cesado en sus funciones por declaración de vacancia por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo, cuyo pago se hará efectivo conjuntamente con la última remuneración que perciban, según la siguiente tabla:

AÑOS DE PERMANENCIA EN LA INSTITUCIÓN	
20 a 35 años	36 o más años
60,00 UTM	70,00 UTM

Después de respondidas las consultas, se tomó el siguiente:

ACUERDO: Se **APROBÓ** la modificación del Decreto Universitario N°618 de 2020 que concede Bonificación a la Permanencia Universitaria, en el sentido de incorporar a quienes hayan obtenido una pensión de invalidez del decreto Ley N° 3.500, de 1980, y/o haya cesado en sus funciones por declaración de vacancia por salud irre recuperable o incompatible con el desempeño del cargo.

7. Aprobación de Adecuación de la Planta no Académica

La Directora de Desarrollo Humano, Sra. Liliana Sáez, explicó en detalle los cambios en la Planta Académica, que ha sido el resultado de un trabajo en colaboración con los representantes del estamento. En la presentación se expusieron los hitos principales del proceso de adecuación de la planta y de encasillamiento en 2018, además de la definición de criterios y bases de la carrera funcionaria. En 2020, agregó, se realizó el proceso de ingreso a la planta no académica hasta completar el 70% de los cupos, la definición del escalafón de mérito, el ascenso de auxiliares y administrativos, además del concurso de promoción de técnicos y profesionales que, en definitiva, ha beneficiado a 223 personas.

Más adelante explicó que los criterios de distribución en la planta son los siguientes:

- Personas que quedaron en cargos diferentes en el proceso de ingreso de contrata o planta, al no haber cupos disponibles en las plantas que correspondían.
- Personas que permanecían en la planta en 2020 y que podrían ascender por concurso de promoción.
- Personal que tendrá 10 años en calidad de contrata a diciembre de 2023.
- Se consideran los cupos que se generarán por la jubilación del personal entre 2023 y 2024.

La redistribución de los cupos de los distintos escalafones quedaría de la siguiente manera:

PLANTA PROFESIONALES	GRADOS	N° DE CARGOS
PROFESIONAL A	11	75
PROFESIONAL B	12	44
PROFESIONAL C	13	19
PROFESIONAL D	14	10
TOTAL		148
PLANTA TÉCNICOS		
TÉCNICO A	15	29
TÉCNICO B	16	17
TÉCNICO C	17	3
TÉCNICO D	18	8
TOTAL		57



PLANTA ADMINISTRATIVA		
ADMINISTRATIVO A	19	10
ADMINISTRATIVO B	20	9
ADMINISTRATIVO C	21	4
ADMINISTRATIVO D	22	4
TOTAL		27
PLANTA AUXILIARES		
AUXILIAR A	23	11
AUXILIAR B	24	4
AUXILIAR C	25	1
TOTAL		16

La Directora de Desarrollo Humano agregó que en el momento que se jubilen las personas que hoy ocupan cargos de la planta en los grados Auxiliar B y Auxiliar C, estos grados serán eliminados, ya que la Universidad exige como mínimo licencia de enseñanza media y 10 años de antigüedad para el ingreso a la Planta, por lo que los postulantes ingresarán siempre al cargo de Auxiliar A.

También, las personas que estén a contrata en grados de Auxiliar B y C sus contrataciones serán renovadas por excepción en las mismas condiciones hasta su jubilación. En el acto administrativo que se elimine los escalafones Auxiliar B y Auxiliar C, los cargos se redistribuirán en los grados superiores manteniendo la cantidad de cargos totales de la Planta No Académica.

Finalmente, quienes tienen credencial de discapacidad o que han sido contratados(as) en el marco de la Ley de Inclusión Laboral 21.015, y que no poseen como mínimo licencia de enseñanza media, serán jerarquizadas por excepción en el grado Auxiliar A, sin exigirles los requisitos de escolaridad del grado.

Después de responder las consultas de los(las) Sres.(as) Consejeros(as) Superiores se tomó el siguiente:

ACUERDO: Se **APROBÓ** la modificación de la Planta del Personal No Académica, que implicará la redistribución de los cupos de los distintos escalafones con el detalle antes expuesto.

8. Presentación Metodología de Evaluación Intermedia 2019-2022 Plan de Desarrollo Estratégico Institucional 2030

El Vicerrector de Planificación y Desarrollo, Sr. Alexis Meza, presentó el contexto general del proceso de diseño del Plan de Desarrollo Estratégico Institucional 2030 y precisó que la presentación ante este cuerpo colegiado se circunscribe a exponer la metodología de la evaluación del PEDI para que el Consejo Superior tenga antecedentes que le permitan dar seguimiento a los distintos ejes estratégicos que se materializan en proyectos e iniciativas de mejora continua. En las sesiones siguientes se entregará información pormenorizada de cada componente o eje del PEDI. Más adelante explicó que la "Evaluación de medio término" implica hacer ajustes en términos de proyectos a presentar a fondos externos y adecuar indicadores que se plantearon en las etapas de diseño.

Por su parte, el Director de Estudios Estratégicos, Sr. Christopher Thackeray, expuso la estrategia general del PEDI y los indicadores sujetos a evaluación intermedia, mostrando el modelo de evaluación y los indicadores más relevantes de cada eje, aclarando que el Plan de Desarrollo es una herramienta para la gestión. Los indicadores de resultados son medidos anualmente y el avance en los resultados presentado a los cuerpos colegiados. Cada eje cuenta con un comité de seguimiento para asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

El Plan de Desarrollo Institucional está conformado por 5 ejes estratégicos, que son:

- Liderazgo
- Aprendizaje
- Investigación, Innovación y Creación
- Vinculación con el medio y compromiso
- Sostenibilidad Institucional

Estos ejes despliegan 13 objetivos, 36 indicadores y 30 proyectos estratégicos. Respecto de los ejes, el Sr. Thackeray presentó en detalle de las definiciones e indicadores estratégicos por cada eje, y que se señalan a continuación:

LIDERAZGO. Consolidación de la condición de institución líder a través de la formación, la generación de conocimiento, la creación y divulgación de las artes e impactaremos positivamente el desarrollo integral del territorio para mejorar la calidad de vida de las personas.

Objetivos:

- OE1. Aumentar la presencia de la Universidad en la región e incidir en la toma de decisiones estratégicas y el desarrollo social, cultural, educativo y productivo de la Región.
- OE2. Desarrollar una cultura organizacional alineada con el proyecto estratégico, que permita gestionar el talento y potenciar el desarrollo institucional.

Indicadores:

- (IE1) Ranking QS Latinoamérica
- (IE2) Ranking Times Higher Education (THE)
- (IE3) Reconocimiento de la comunidad regional
- (IE4) Satisfacción del clima organizacional

APRENDIZAJE. La Universidad sitúa a los estudiantes en el corazón de su quehacer. Nuestros profesores, medios educativos, espacios y tecnologías se orientan a generar un ambiente de aprendizaje transformador.

Objetivos:

- OE3. Aumentar la calidad de la formación en todos los niveles, asegurando estándares exigentes en sus programas y trayectorias exitosas para las y los estudiantes.
- OE4. Sostener el compromiso con la inclusión y equidad en el acceso a la educación superior de estudiantes talentosos/as, asegurando su ingreso, permanencia y titulación.
- OE5. Proveer un ambiente de aprendizaje sustentado en los valores institucionales y favoreciendo experiencias educativas significativas que potencien las capacidades y talentos de las y los estudiantes.

Indicadores:

- (IE 5) Titulación Oportuna en carreras de Pregrado
- IE 6) Retención de Primer año en carreras de Pregrado
- (IE 7) Número de estudiantes en la región
- (IE 8) Estudiantes de primer año en carreras selectivas provenientes de programas de equidad en el acceso
- (IE 9) Promedio de años de acreditación (carreras obligatorias)
- (IE10) Estudiantes pertenecientes a grupos originarios
- (IE 11) Porcentaje de acreditación de programas de Postgrado
- (IE 12) Empleabilidad pertinente
- (IE 13) Porcentaje de docentes que poseen una calificación igual o superior a 4,75 en evaluación docente
- (IE 14) N° de carreras de pedagogía que alcanzan el 65% de logro promedio en examen de competencias profesionales docentes
- (IE 15) Satisfacción Estudiantil
- (IE 16) Número de establecimientos educacionales con índice de vulnerabilidad escolar de la región $> \text{ ó } = 60\%$, que participan en programas de equidad en el acceso para carreras selectivas.
- (IE17) N° de personas de intercambio en el año (Incluye profesores y estudiantes, los que van y vienen)
- (IE18) Percepción estudiantil de la formación integral

INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y CREACIÓN. Aspiramos a continuar esa trayectoria ascendente hacia una Universidad de investigación, con un reconocido aporte en investigación de calidad e impacto, que genere conocimiento para responder a problemas globales, y especialmente en áreas de alto interés para nuestro entorno regional.

Objetivos:

- OE6. Incrementar la contribución a la generación de conocimiento científico y tecnológico
- OE7. Elevar el impacto de la investigación en el aprendizaje del estudiantado
- OE8. Aumentar la investigación con pertinencia regional

Indicadores:

- (IE 19) Número de publicaciones Wos+Scopus
- (IE 20) Porcentaje de publicaciones Wos+Scopus por cuartil (Q1-Q2)
- (IE 21) Liderazgo en la Investigación (Porcentaje de publicaciones de la institución como principal contribuyente)
- (IE 22) Proporción de Proyectos de Investigación aplicada con transferencia al entorno social y/o productivo regional
- (IE 23) N° de SCT con participación de investigadores/as activos/as institucionales
- (IE 24) N° de artículos de investigación vinculados a los problemas del territorio

VINCULACIÓN CON EL MEDIO Y COMPROMISO. Fortalecimiento del diálogo sistemático, bidireccional y democrático con actores y comunidades del territorio para construir propuestas de solución orientadas a mejorar la calidad de vida de las personas.

Objetivos:

OE9. Fortalecer la interacción sistemática de la universidad con su entorno significativo, a través de relaciones mutuamente beneficiosas con actores y comunidades.

OE10. Fortalecer el compromiso de la Universidad como institución socialmente responsable con su territorio

Indicadores:

(IE 25) Percepción de actores y comunidades de nuestra contribución al territorio

(IE 26) Porcentaje de programas de formación que tienen implementado el modelo institucional de vinculación con el medio de carácter bidireccional

(IE 27) Porcentaje de consejos asesores externos en carreras profesionales con agenda implementada

(IE 28) Campus y sedes certificadas en sustentabilidad ambiental

(IE 29) Porcentaje de encuestados que valora responsabilidad social de la universidad con comunidades vulnerables

SOSTENIBILIDAD INSTITUCIONAL. Seremos una organización sustentable, con sólidas bases económicas que permitan respaldar nuestras aspiraciones, un ambiente de trabajo sano que potencie las capacidades y el bienestar de la comunidad universitaria, y sistemas y tecnologías de información a tono con un mundo digital.

Objetivos:

OE11. Fomentar una comunidad universitaria integrada en un ambiente laboral sano y seguro

OE12. Garantizar el equilibrio económico-financiero

OE13. Desarrollar sistemas eficientes de los proceso de gestión y toma de decisiones institucionales, promoviendo el uso de tecnologías de vanguardia

Indicadores:

(IE30) Mts.2 construidos por estudiante

(IE31) Mts.2 cuadrados acondicionados para personas con movilidad reducida

(IE 32) Calificación de factores psicosociales

(IE 33) EBITDA

(IE 34) Patrimonio Institucional

(IE 35) Satisfacción de usuarios sobre sistemas tecnológicos

(IE 36) Implantación de nuevos sistemas de gestión para procesos universitarios

El Vicerrector de Planificación y Desarrollo, Sr Alexis Meza, complementó la presentación de la estructura del PEDI 2030, al señalar que en el marco de este instrumento hay un total de 30 proyectos en ejecución o en proceso de diseño, cuya nómina con denominación del proyecto, responsable de su dirección y la fuente de financiamiento fue entregada a los(las) Consejeros(as) Superiores.



Luego de la presentación el Consejero Daniel Varela valoró la coherencia del PEDI y consultó sobre la vinculación con las unidades académicas para el logro de los objetivos estratégicos y de los propios indicadores, así como cuál es la expectativa de la institución al presentar este informe al Consejo Superior. El Rector Óscar Garrido explicó que es este cuerpo colegiado es quien debe hacer el monitoreo del PEDI y que a través de los planes de desarrollo departamental es donde se produce tal articulación. La evaluación intermedia, agregó, es un insumo para la evaluación institucional del Plan de Desarrollo que permitirá a la Universidad enfrentar el proceso de acreditación en 2026.

El Consejero René Espinoza expuso observaciones a los indicadores asociados a algunos ejes estratégicos a fin de guardar una mejor coherencia entre objetivos e indicadores. Por su parte, el Consejero Roberto Canales manifestó su preocupación por el seguimiento del PEDI, particularmente la cartera de 30 proyectos asociados y la evaluación a cada uno de ellos, le preocupa además el escaso avance, si es que se está realizando, de los planes de desarrollo departamental, no hay evidencia de su seguimiento y evaluación por parte de la Vicerrectoría y le preocupa que a pesar de estar terminando el primer semestre académico 2023 aún no se culmina el proceso de autoevaluación académica del 2022 ni los compromisos académicos 2023. La Consejera María Eugenia Nordenflycht valoró el trabajo de la Vicerrectoría de Planificación y Desarrollo para el seguimiento y proceso de apropiación del PEDI en la comunidad universitaria, pero también manifestó su preocupación por los indicadores de tipo cualitativo y aportó ejemplos concretos en el eje estratégico “Aprendizaje” sugiriendo su revisión para que tales indicadores realmente aporten a la evaluación y permitan evaluar objetivamente el avance del Plan de Desarrollo Institucional.

En el contexto de la discusión se presentaron diversas sugerencias, cuyo compromiso fue acogerlas para un mejor ejercicio evaluativo del PEDI.

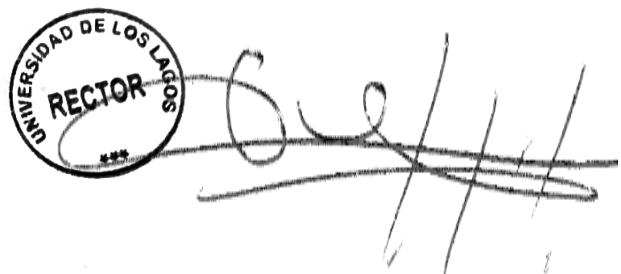
9. Varios

No hay.

Término de la sesión: 19.15 hrs.



DIANA KISS DE ALEJANDRO
SECRETARIA GENERAL



ÓSCAR GARRIDO ÁLVAREZ
RECTOR