

Extracto
INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y ESTUDIOS

Extracto
INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Concepción - Chillán, marzo 2009



BİGİLİ AKI
2000 YILINDA



Palabras del Rector

Nuestra Universidad se encuentra en proceso de lograr una nueva acreditación institucional ante la Comisión Nacional de Acreditación, la cual señalará a la comunidad nuestro nivel y áreas de competencia, contribuyendo a la transparencia en las tareas de formación de capital humano y de productividad científica y tecnológica, lo que permitirá continuar dando garantía pública de los altos niveles de calidad logrados en el cumplimiento de las tareas universitarias.

La importancia de este segundo proceso de acreditación radica no sólo en demostrar externamente nuestros niveles de calidad a la comunidad nacional, lo cual es un deber para una institución estatal, pública y socialmente responsable, sino que, adicionalmente, constituye una oportunidad interna para lograr mejoramientos continuos y de esta manera crecer como institución universitaria.

La acreditación es un proceso continuo que involucra a toda la Universidad, por lo tanto es tarea de todos, así que los invito a seguir participando y colaborando activamente, colocando todas nuestras capacidades y toda nuestra inteligencia al servicio de esta gran tarea institucional.

Dr. Héctor Guillermo Gaete Feres
Rector
Universidad del Bío-Bío



Presentación del Presidente Ejecutivo

El presente documento corresponde a un extracto del Informe de Autoevaluación elaborado en el marco de la Acreditación Institucional que se está llevando a cabo en nuestra Universidad. Dicho informe fue conocido y aprobado por parte del Consejo Académico y de la Junta Directiva de la Universidad del Bío-Bío y enviado a la Comisión Nacional de Acreditación.

El informe es producto de un trabajo intensivo y riguroso por parte de las comisiones de área y coordinado por esta Presidencia Ejecutiva. Este documento contiene los propósitos institucionales, los resultados esperados, los mecanismos de aseguramiento de la calidad y los resultados efectivamente logrados para cada una de las áreas por acreditar. Sobre la base de los resultados y de consultas a informantes claves se han identificado las fortalezas y debilidades que exhibe la Universidad en las respectivas áreas, a partir de ello se ha formulado el Plan de Mejoramiento.

En el presente extracto se presentan antecedentes institucionales, propósitos y objetivos, la estructura organizacional, antecedentes académicos y financieros, el proceso de autoevaluación y sus resultados por área con respecto a propósitos, políticas y mecanismos, resultados obtenidos y las respectivas fortalezas y debilidades. Asimismo se presentan los principales aspectos de los planes de mejoramiento para cada una de las áreas.

Finalizada la evaluación interna, proceso muy importante de la acreditación institucional, ahora resta enfrentar uno nuevo y trascendental, la evaluación externa, cuyo objetivo es verificar que nuestra Universidad cuenta con las condiciones necesarias para asegurar el logro de sus propósitos declarados. A efecto de enfrentar esta etapa adecuadamente informados los invitamos a conocer y compartir este documento.

Dr. Francisco Javier Núñez Cerda

Presidente Ejecutivo

Proceso de Acreditación Institucional

Universidad del Bío-Bío



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	9
1. MARCO INSTITUCIONAL.....	11
1.1. Identificación de la Institución	11
1.2. Autoridades.....	11
1.3. Niveles de Formación.....	11
1.4. Propósitos y Objetivos Institucionales.....	12
2. ANTECEDENTES ACADÉMICOS.....	16
3. ANTECEDENTES FINANCIEROS.....	18
4. PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN	19
4.1. Descripción.....	19
4.2. Metodología y Organización.....	19
4.3. Cronograma del Proceso.....	20
5. EVALUACIÓN DE ÁREAS POR ACREDITAR	21
5.1. Gestión Institucional	21
5.2. Docencia Conducente a Título.....	31
5.3. Investigación	47
5.4. Vinculación con el Medio.....	53
5.5. Educación Continua.....	59
6. PLAN DE MEJORAMIENTO.....	65
6.1. Área Gestión Institucional	66
6.2. Área Docencia Conducente a Título.....	70
6.3. Área Investigación.....	76
6.4. Área Vinculación con el Medio.....	79
6.5. Área Educación Continua	82





INTRODUCCIÓN

La Universidad del Bío-Bío, adscrita al Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas y al Consorcio de Universidades del Estado de Chile, es una corporación de derecho público, autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio, creada mediante Ley N°18.744, publicada en el diario oficial del 29 de septiembre de 1988. El nacimiento de esta Institución se deriva de la fusión de la Universidad de Bío-Bío y del Instituto Profesional de Chillán, cuyas antecesoras fueron, respectivamente, la Universidad Técnica del Estado y la Universidad de Chile, sede Ñuble. En reconocimiento a esta tradición se ha declarado como fecha de celebración del aniversario de la Corporación el día 9 de abril, correspondiente a la creación de la Universidad Técnica del Estado, en 1947.

La Universidad cuenta con tres campus, Concepción, La Castilla y Fernando May, estos últimos en Chillán. La Casa Central se encuentra ubicada en la ciudad de Concepción, conforme a lo dispuesto en sus Estatutos, fijados mediante Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 1989, del Ministerio de Educación. Desarrolla, además, actividades académicas en la ciudad de Los Ángeles y mantiene una oficina en la ciudad de Santiago.

La Institución se encuentra situada en la Región del Bío Bío, territorio que históricamente ha estado vinculado, principalmente, a tres sectores de actividad económica: Industria Manufacturera, Silvoagropecuaria, Transporte y Telecomunicaciones. Es una región eminentemente exportadora, destacando, en el nivel nacional, sus exportaciones pesqueras y forestales. No obstante, en relación con su crecimiento en las últimas décadas, la Región del Bío Bío ha exhibido índices de pobreza, indigencia y desempleo superiores a los registrados en las otras regiones del país.

A partir de esa realidad, la Universidad ha manifestado un compromiso con el crecimiento económico de la Región, asumiendo una responsabilidad efectiva en relación con la superación de la pobreza y el mejoramiento de la calidad de vida de la población regional, a través de sus permanentes actividades de docencia, de investigación, de transferencia tecnológica y de extensión.

Resulta destacable que el 90% de los estudiantes de la Universidad procede de la Región del Bío Bío y que el 75% de ellos pertenece a los tres primeros quintiles. En ese contexto, un 49% de sus alumnos proviene de establecimientos municipales, un 47% de establecimientos particulares subvencionados y finalmente un 4% de establecimientos particulares pagados. Esta composición constituye un verdadero privilegio, pues permite contribuir a la igualdad de oportunidades y a la cohesión social del país, en pos de un Chile más justo e integrado.



1. MARCO INSTITUCIONAL

1.1. IDENTIFICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre Institución	:	Universidad del Bío-Bío
Año de Fundación	:	1988 (Ley N° 18.744)
Casa Central	:	Avenida Collao 1202, Concepción
Sedes	:	Chillán y Concepción

1.2. AUTORIDADES

Presidenta Junta Directiva	:	Julia Fawaz Yissi
Rector	:	Héctor Gaete Feres
Prorrectora	:	Gloria Gómez Vera
Vicerrector Académico	:	Aldo Ballerini Arroyo
Vicerrector de Asuntos Económicos	:	Luis Améstica Rivas

1.3. NIVELES DE FORMACIÓN

Niveles de formación según Áreas de Conocimiento				
Área del conocimiento	NIVEL			
	Profesional Licenciatura	Magíster	Doctorado	Postítulo Diplomado
Agropecuaria y Ciencias del Mar	✓	✓	✓	
Arte y Arquitectura	✓	✓		✓
Ciencias Naturales y Matemáticas	✓	✓		✓
Ciencias Sociales		✓		✓
Derecho				✓
Educación	✓	✓		✓
Humanidades		✓		
Salud	✓	✓		✓
Tecnología	✓	✓		✓

Fuente: Anuario Consejo de Rectores 2007.



1.4. PROPÓSITOS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES

1.4.1. Objetivo institucional

El objetivo de la Universidad del Bío-Bío es contribuir, mediante el cultivo del saber, de la educación superior, de la investigación, de la asistencia técnica y de la capacitación, a la formación de profesionales y al desarrollo regional en el territorio en el cual realiza sus actividades, sin perjuicio de poder extender sus actividades, si las condiciones así lo requiriesen, al ámbito nacional e internacional.

1.4.2. Misión

De acuerdo con lo enunciado en el año 2004, durante la elaboración del Plan General de Desarrollo Universitario, la Universidad del Bío-Bío se define como “una institución pública, estatal y autónoma, cuya misión es generar, aplicar y difundir el conocimiento en las ciencias, la tecnología, las artes y las humanidades; formando profesionales competentes, integrales y reflexivos; respondiendo a las necesidades regionales y nacionales, para servir a la sociedad con excelencia y calidad”.

A partir de la evaluación del PGDU 2005–2009 y fruto de las actividades de seguimiento, retroalimentación y aprendizaje institucional, se ha definido la Misión institucional en los siguientes términos para verificar efectivamente su cumplimiento.

La Universidad del Bío-Bío es una Institución pública, estatal y autónoma, de carácter regional que:

- Forma profesionales en la Región del Bío Bío, favoreciendo la inclusión de los estudiantes de grupos socioeconómicos vulnerables en la educación superior, mediante un Modelo Educativo cuyo propósito es la formación integral de la persona.
- Crea conocimiento avanzado, fortaleciendo las investigaciones y publicaciones en las diversas disciplinas que conforman su quehacer, procurando mantener tasas crecientes de productividad.
- Favorece la relación con instituciones públicas y privadas de la Región mediante mecanismos de transferencia tecnológica y cooperación; y con la comunidad mediante actividades de extensión.
- Se compromete con el mundo del trabajo regional a través de programas de Educación Continua que buscan perfeccionar, especializar y actualizar a profesionales, técnicos y trabajadores en general.



1.4.3. Visión

Con la Misión antes declarada, la Universidad del Bío-Bío se ha planteado, en el mediano plazo, la siguiente Visión:

- Ser una comunidad universitaria cuya convivencia se basa en el diálogo y en la participación.
- Con una gestión académica y administrativa moderna y efectiva, centrada en el estudiante.
- Reconocida por la calidad e innovación metodológica en la formación integral y permanente de profesionales.
- Integrada en redes de colaboración para la promoción de la cultura y valores, y la consolidación en áreas de investigación y transferencia tecnológica, constituyéndose en un referente de opinión y protagonista del desarrollo político, social y económico de la Región y del país.

1.4.4. Líneas estratégicas

La Universidad del Bío-Bío ha definido 6 líneas de trabajo, sobre la base del diagnóstico estratégico del Plan General de Desarrollo Universitario 2005 - 2009.

Línea Estratégica 1 : Actualización e Innovación del Modelo Educativo Universitario.

Línea Estratégica 2 : Fortalecimiento de áreas de investigación y transferencia tecnológica relevante para la sociedad.

Línea Estratégica 3 : Fortalecimiento del posgrado y la formación permanente de profesionales.

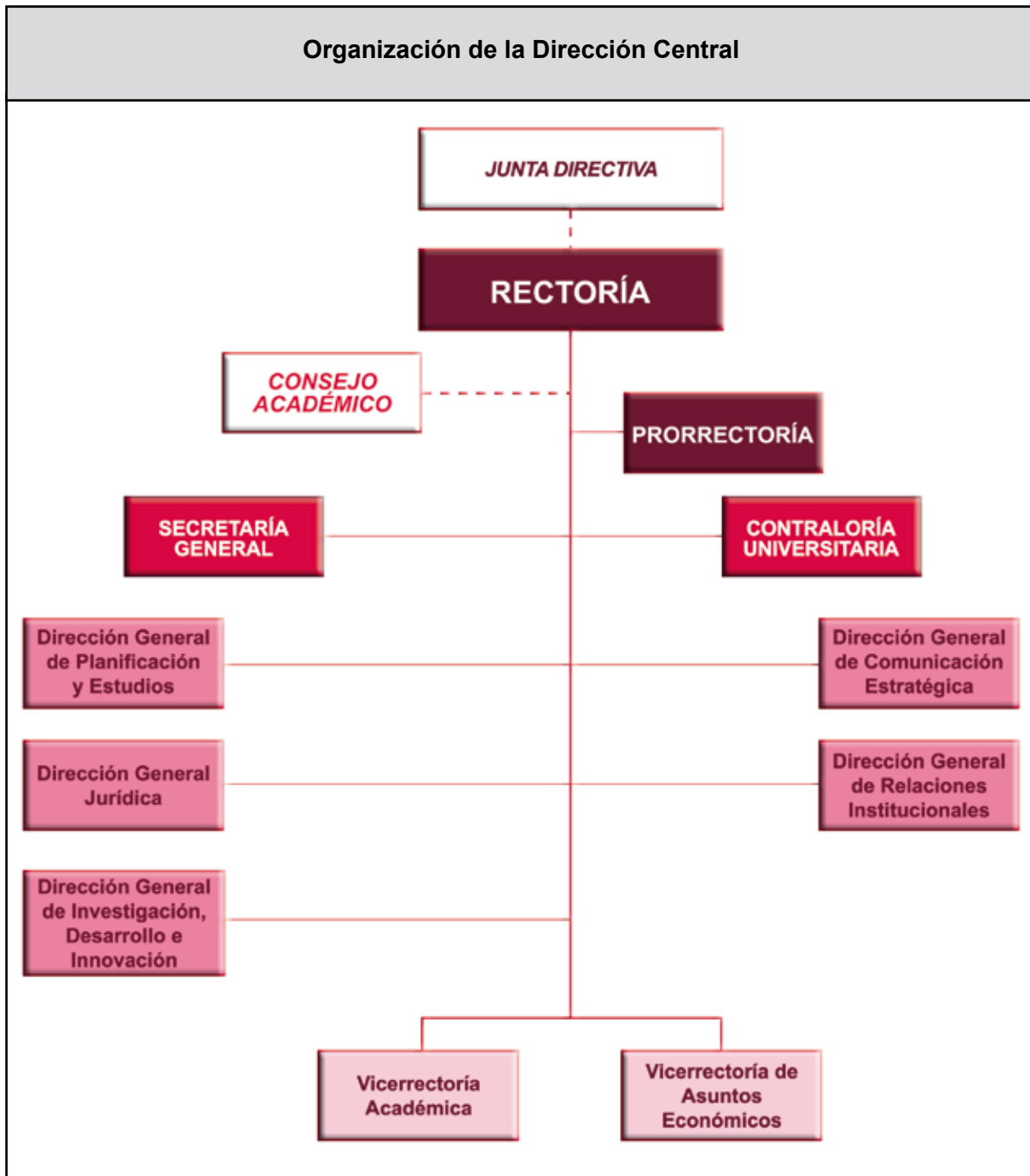
Línea Estratégica 4 : Integración en redes de colaboración de servicio que respondan a necesidades regionales y nacionales.

Línea Estratégica 5 : Modernizar la gestión académica y administrativa para potenciar servicios de calidad a los estudiantes.

Línea Estratégica 6 : Fortalecimiento organizacional para un desarrollo institucional integral.



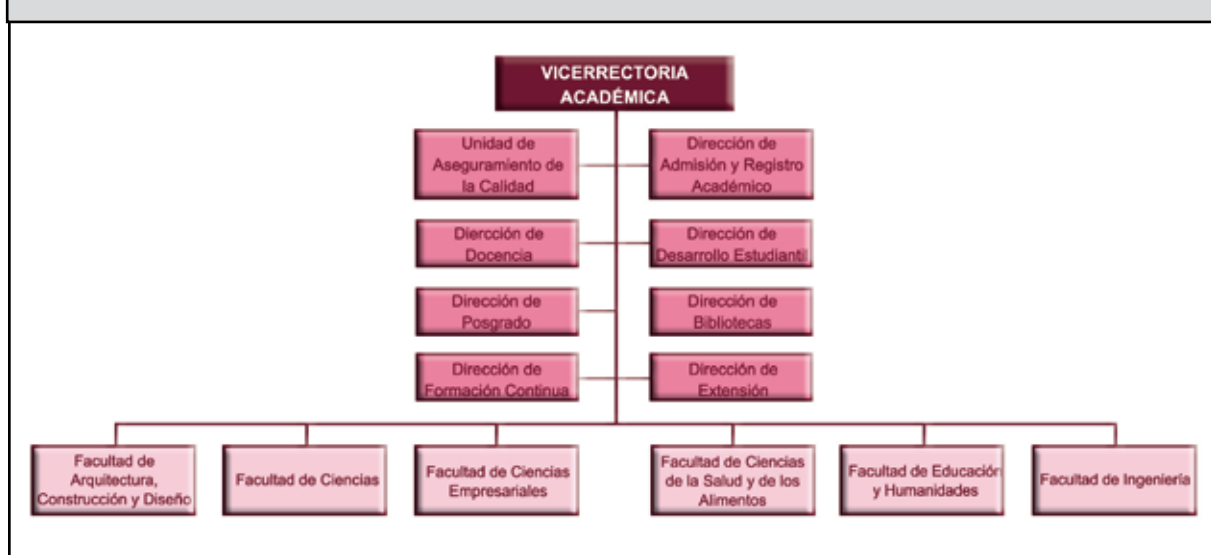
1.4.5. Estructura organizacional



Organización de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos

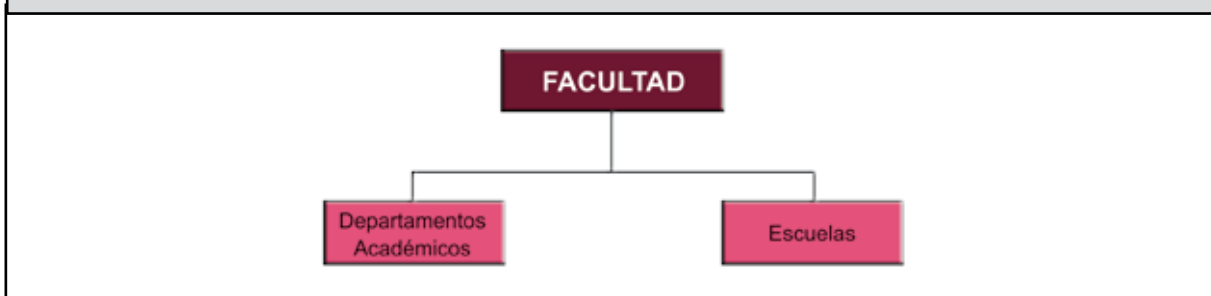


Organización de la Vicerrectoría Académica



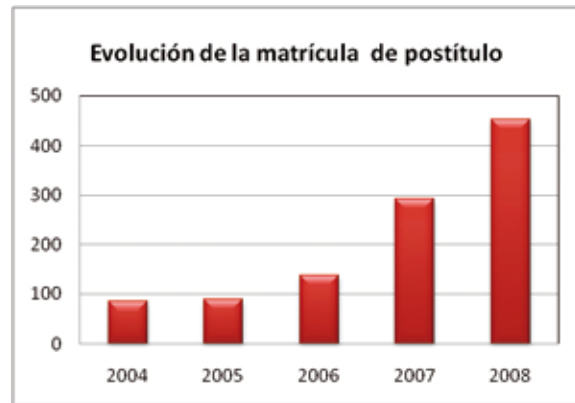
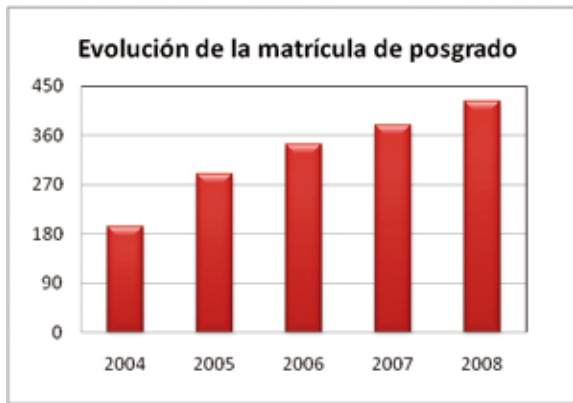
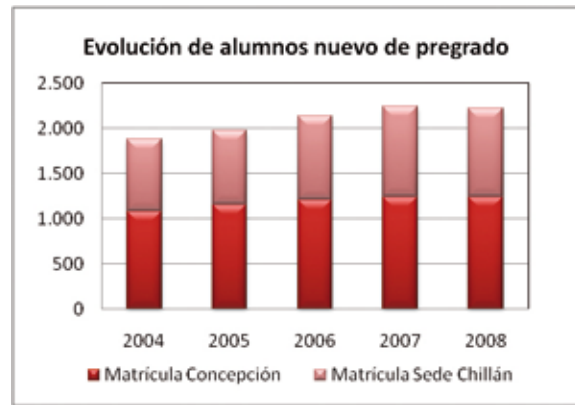
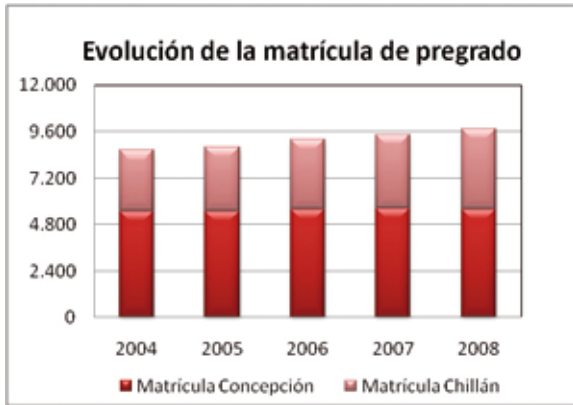
Organización actual de las Facultades

Las facultades de Ingeniería y Ciencias se encuentran en proceso de conformación de escuelas.

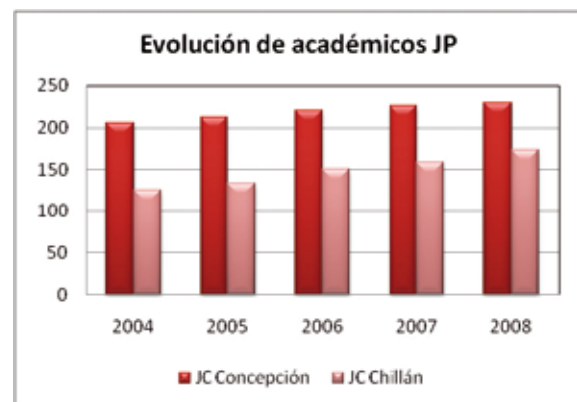
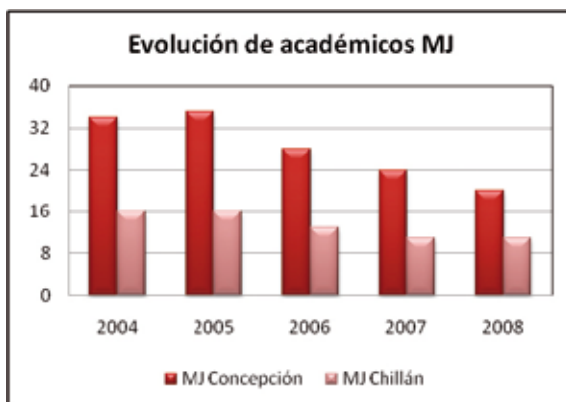
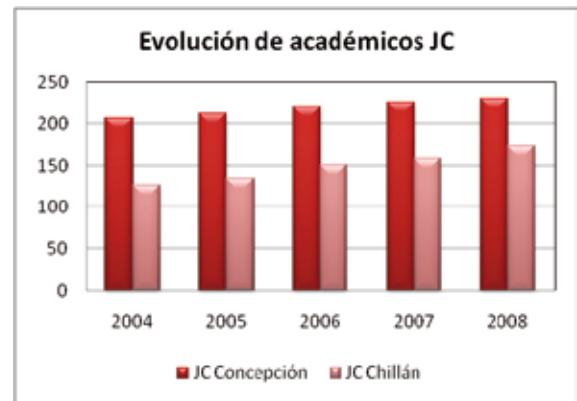
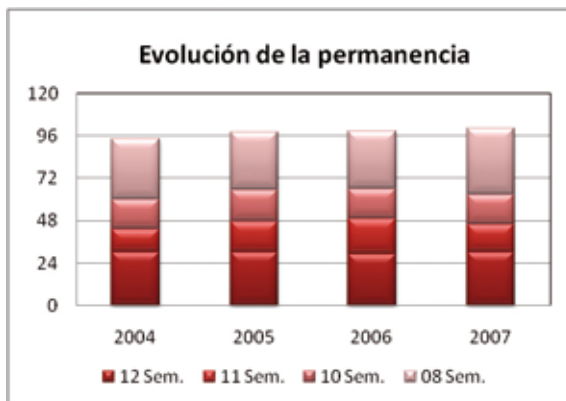
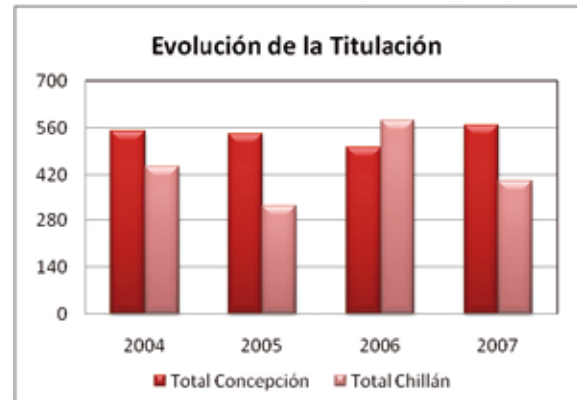
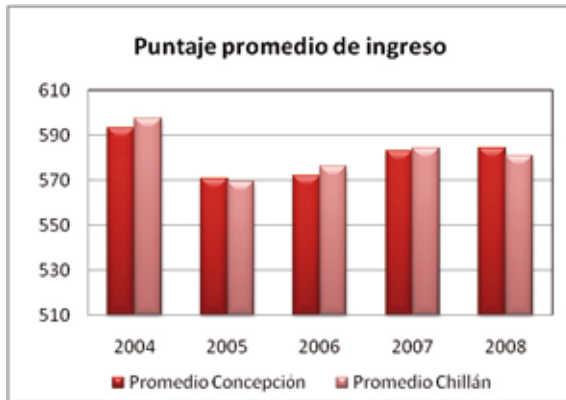




2. ANTECEDENTES ACADÉMICOS



Nota: Datos de matrícula en número de alumnos.



Nota: JC: Jornada Completa; MJ: Media Jornada; JP: Jornada Parcial



3. ANTECEDENTES FINANCIEROS

Ejecución presupuestaria 2004-2007 (valores nominales, en M\$)

INGRESOS [M\$]	AÑOS			
	2004	2005	2006	2007
Ingresos de Operación	13.012.260	14.458.678	15.710.797	15.809.380
Venta de Activos	0	0	117.682	0
Transferencias	2.099.283	1.680.132	4.214.116	5.123.508
Endeudamiento	474.292	523.255	1.010.600	2.295.220
Financiamiento Fiscal	4.030.632	4.600.522	4.696.889	5.246.088
Recuperación otros Préstamos	2.736.711	3.080.918	3.922.360	4.417.781
Otros Ingresos	899.155	970.976	1.426.572	1.036.322
<i>Saldo Inicial de Caja</i>	<i>1.809.037</i>	<i>2.643.521</i>	<i>3.204.556</i>	<i>2.012.826</i>
Total ingresos	25.061.370	27.958.002	34.303.572	35.941.125

GASTOS [M\$]	AÑOS			
	2004	2005	2006	2007
Gastos en Personal	10.438.277	11.386.909	13.118.626	14.408.018
Compra de Bienes y Servicios	2.968.132	3.447.713	4.513.266	4.404.484
Transferencias	1.723.436	1.791.706	2.749.655	3.222.096
Inversión Real	1.320.554	1.521.814	2.836.108	1.545.757
Inversión Financiera	4.720.650	5.346.734	6.123.530	7.078.722
Servicio de Deuda	550.738	178.313	38.681	1.386.907
Compromisos Pendientes	696.062	1.080.257	1.041.667	1.165.308
<i>Saldo Final de Caja</i>	<i>2.643.521</i>	<i>3.204.556</i>	<i>3.882.039</i>	<i>2.729.833</i>
Total gastos	25.061.370	27.958.002	34.303.572	35.941.125



4. PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN

4.1. DESCRIPCIÓN

La acreditación institucional tiene como objetivo evaluar el cumplimiento de la misión institucional; verificar la existencia de mecanismos eficaces de autorregulación y de aseguramiento de la calidad al interior de la Universidad; y propender al fortalecimiento de sus capacidades de autorregulación y mejoramiento continuo de la calidad.

Dentro del proceso de acreditación institucional se contemplan la autoevaluación, la evaluación externa y la decisión de acreditación.

Al actual proceso de acreditación la Universidad del Bío-Bío se presenta en las áreas de Gestión Institucional, Docencia Conducente a Título, Investigación, Vinculación con el Medio y Educación Continua, sobre la base de sus políticas, mecanismos y resultados obtenidos en dichas áreas.

4.2. METODOLOGÍA Y ORGANIZACIÓN

El proceso se inicia con una evaluación interna, referida al análisis de las políticas y mecanismos institucionales destinados a asegurar la calidad de la Gestión Institucional y la Docencia de Pregrado, así como de cualquier área adicional que la Institución haya decidido incorporar. Igualmente debe contemplar el análisis de los resultados de la aplicación de dichas políticas y mecanismos, para concluir las fortalezas y debilidades detectadas en las diferentes áreas.

El proceso de autoevaluación fue dirigido y coordinado por una Presidencia Ejecutiva del Proceso de Acreditación institucional 2009, a cargo de la Dirección General de Planificación y Estudios de la Universidad del Bío-Bío, con la siguiente organización básica:

4.2.1. Comité Directivo

Presidido por el Rector y conformado por la Presidenta de la Junta Directiva, la Prorectora, los Vicerrectores, representantes del Consejo Académico y representantes de las Federaciones de Estudiantes, Asociaciones de Académicos y Asociaciones de Funcionarios No Académicos. Su función es la dirección del proceso de acreditación desde una perspectiva estratégica.

4.2.2. Comité Ejecutivo

Encabezado por el Presidente Ejecutivo y conformado por directivos, académicos, jefes de unidades, profesionales y técnicos, los que son convocados en función de sus cargos, conocimientos y experiencia. Aporta un enfoque transversal a nivel operativo del proceso, apoyándolo en sus diferentes etapas.



4.2.3. Comisiones Coordinadoras de Área

Constituidas para cada una de las áreas en las que la Universidad se presenta a acreditación, presididas por el líder del área a nivel institucional – Vicerrector o Director General - y conformada por directivos superiores. Su función es dirigir, coordinar y controlar los procesos asociados a la acreditación del área, emitir el informe de autoevaluación y formular el respectivo plan de mejoramiento.

4.2.4. Equipos de Trabajo

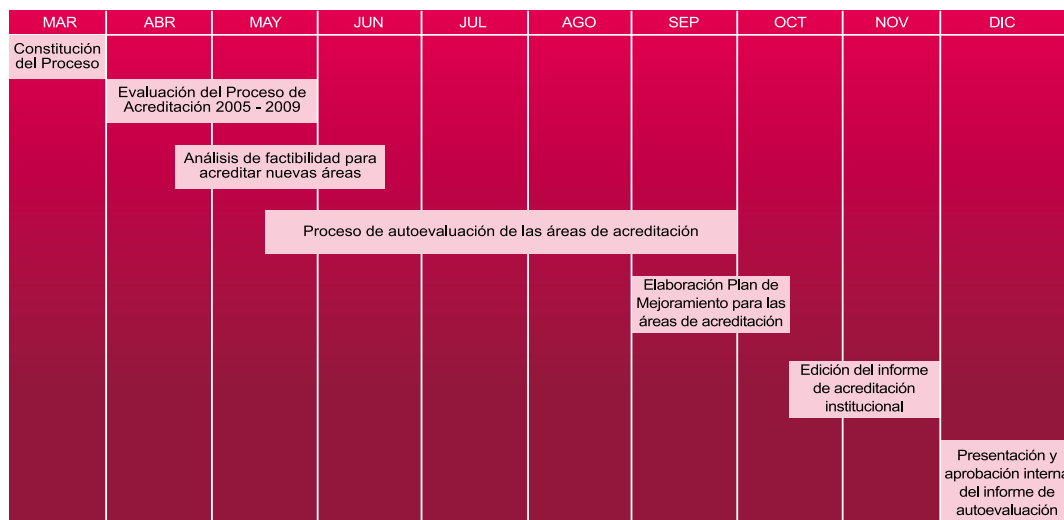
Estos equipos son conformados a partir del Comité Ejecutivo y realizan labores específicas de apoyo al trabajo de las respectivas áreas.

El proceso de evaluación interna contó también con la participación de funcionarios, académicos, estudiantes y cuerpos colegiados de la Universidad; que fueron convocados a talleres, jornadas y formalmente consultados en los procesos de informantes clave; en la tabla se cuantifica la participación.

Informantes clave	Consultados
Estudiantes	436
Directivos Académicos	8
Directivos Administrativos	5
Funcionarios	52
Académicos	48

Es importante recalcar que, además de consultar a estos informantes clave se realizaron talleres donde participaron alrededor de 150 personas entre directivos, académicos, funcionarios y externos.

4.3. CRONOGRAMA DEL PROCESO



5. EVALUACIÓN DE ÁREAS POR ACREDITAR

5.1. GESTIÓN INSTITUCIONAL

5.1.1. La estructura y organización institucional, tomando en consideración la normativa, y distribución de funciones al interior de la Institución, así como el control de las mismas

Propósitos	Permanente revisión y modernización de sus estructuras orgánicas y funcionales, a objeto de optimizar su gestión e incrementar la productividad de la Institución.
Políticas y Mecanismos	<p>La estructura organizacional básica de la Universidad del Bío-Bío se encuentra definida en sus Estatutos Orgánicos, contenidos en el Decreto con Fuerza de Ley N°1, de 1989, del Ministerio de Educación.</p> <p>Reorganización de la Vicerrectoría Académica y la creación de la Dirección General de Investigación, Desarrollo e Innovación, de la Dirección General de Relaciones Institucionales y de la Dirección General de Comunicación Estratégica</p>
Resultados obtenidos	<p>Con la reforma implementada, la Universidad cuenta actualmente con estructura orgánica y funcional eficiente, que le permite alcanzar, de mejor manera, los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirigir, planificar, controlar y coordinar adecuadamente el Plan General de Desarrollo Universitario y el Programa de Gobierno con la estructura organizativa destinada a implementarlos. • Radicar el desarrollo de políticas universitarias, su implementación y control, en unidades especializadas. Fortalecer la calidad de la gestión académico-administrativa, con una mejor definición de funciones y responsabilidades. • Potenciar el desarrollo equilibrado e integrado de los distintos campus de la Universidad. • Mejorar la eficacia de las políticas de reforzamiento de la calidad de la docencia, de acreditación de programas y de generación de espacios institucionales para la creación de centros y programas de I+D+i. • Mejorar las condiciones y capacidades institucionales de vinculación con el medio.
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> – La Universidad cuenta con una organización eficiente y especializada, orientada de mejor manera al logro de sus fines y propósitos institucionales. – La actual estructura permite un desarrollo equilibrado de los distintos campus y unidades académicas. – Se ha reforzado y especializado la organización de la Vicerrectoría Académica para el cumplimiento de sus funciones propias y, especialmente, para dirigir el proceso de renovación curricular, la implementación del Estatuto del Académico y la acreditación de programas. – La capacidad de la Universidad para emprender reformas de su estructura organizacional, aún cuando el marco normativo es excesivamente rígido y concebido para regir servicios públicos tradicionales que no recoge las especificidades de las Instituciones de educación superior del Estado.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> – La modernización de la estructura organizacional está enmarcada en un conjunto de normas del Estado que tienden a dificultar la Gestión Institucional.



5.1.2. Sistemas de gobierno, considerando, las diversas instancias de toma de decisiones, a nivel central y en las distintas unidades de la Universidad

Propósitos	<p>A partir de los Valores Compartidos, la Universidad propugna una forma de gobierno universitario democrático y pluralista, fundado en el diálogo y la participación. El propósito institucional en este ámbito se refiere a lograr un sistema de gobierno y de toma de decisiones democrático, eficientes y acorde con su normativa institucional.</p>
Políticas y Mecanismos	<p>La generación de las autoridades universitarias encuentra su marco general de referencia en el Estatuto Orgánico de la Corporación, aprobado por D. F. L. N° 1, de 1989, del Ministerio de Educación; en la ley N° 19.305, para la elección de Rector; y en la normativa de desarrollo dictada por la propia Universidad del Bío-Bío.</p> <p>De este modo, y con estricto apego a las normas que la regulan, la Universidad ha desarrollado los mecanismos de generación de sus autoridades a partir del principio de participación democrática de sus académicos.</p>
Resultados obtenidos	<p>Los resultados de estos procedimientos hasta la fecha han sido óptimos, tanto por el conocimiento de los procedimientos por parte de los académicos como por la alta participación que normalmente se observa en las consultas o elecciones.</p> <p>Además, no se registran impugnaciones de relevancia en estos procesos y las autoridades aparecen revestidas de un importante grado de legitimidad democrática.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none">– Los procedimientos para la elección o designación de las autoridades universitarias son ampliamente conocidos por la comunidad, son permanentes y están sujetos a mecanismos de control que aseguran su validez y la transparencia de los procesos.– Los procedimientos de elección de las autoridades, particularmente de las autoridades unipersonales, cuentan con alto grado de participación de los académicos.– Las autoridades universitarias cuentan con una alta legitimación democrática.– Existe la comisión testamental que amplía el nivel de participación en la Universidad.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none">– Existe una pluralidad de reglamentos para regular las distintas elecciones, lo que dificulta su difusión y conocimiento pormenorizado por parte de los académicos, normándose de distinta manera situaciones que son similares.– Resulta conveniente profundizar y consolidar los mecanismos que incorporan a otros estamentos en la gestión universitaria, dentro del marco legal vigente, para perfeccionar las instancias de participación hoy existentes.

5.1.3. Normas y procedimientos asociados a la selección, contratación, evaluación y perfeccionamiento del personal directivo, académico y administrativo de la Institución

<p>Propósitos</p>	<p>Los propósitos institucionales, a este respecto, están contenidos en el PGDU 2005-2009 en la Línea Estratégica N°5, relativa a la modernización de la gestión académica y administrativa y en la Línea Estratégica N°6 relativa al fortalecimiento organizacional. Ambas líneas apuntan a mejorar estos aspectos en pos de aumentar los niveles de eficiencia en la gestión institucional.</p> <p>Las prioridades institucionales están enunciadas en el Plan de Gobierno del Rector Héctor Gaete que busca acentuar la profesionalización de la administración universitaria, con fuerte énfasis en la capacitación del personal y complementar los actuales sistemas de calificación con evaluaciones de desempeño por resultados, a efecto de realizar una gestión integral del recurso humano, su capacitación, perfeccionamiento y desarrollo profesional. Asimismo busca fortalecer los mecanismos de bienestar, mediante la asistencia y protección social de los funcionarios.</p> <p>Además, los propósitos institucionales relativos a la selección y productividad del personal aparecen enunciados específicamente en el objetivo estratégico N°3 de la Línea Estratégica N°6, el cual se refiere a atraer y retener personal académico de excelencia, adecuación de las dotaciones de personal y el incremento de las productividades del personal.</p>
<p>Políticas y Mecanismos</p>	<p>El ingreso, selección, nombramiento y desvinculación del personal no académico (planta y contrata) se rige por lo dispuesto en la ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo.</p> <p>La contratación por honorarios se regula por las normas del derecho común, dentro del marco que permite el Estatuto Administrativo.</p> <p>Desde el año 2007 se ha implementado un conjunto de nuevos procedimientos en la contratación de funcionarios no académicos.</p> <p>Para efectos de la evaluación del personal no académico la Universidad posee un sistema estructurado de evaluación de sus funcionarios normado por el Estatuto Administrativo y el Reglamento General de Calificaciones, contenido en el Decreto Supremo N° 1.825 de 1998, del Ministerio del Interior.</p> <p>Se fortaleció la Escuela de Capacitación.</p> <p>Se constituyó el Comité de perfeccionamiento No Académico, a partir del D.U. N° 1.245.</p> <p>Como una forma de incentivar la gestión y la productividad se dispone de un mapa de incentivos y bonos de corte transversal.</p>
<p>Resultados obtenidos</p>	<p>Se dispone de un procedimiento técnico de selección del personal, el que opera desde el año 2007 y que mediante el cual se ha contratado un total de 35 funcionarios.</p> <p>La Universidad tiene tres escuelas permanentes que aglutinan los diferentes programas de capacitación. La primera es la Escuela de Gestión, la segunda es la Escuela de Idiomas y la tercera es la Escuela de Computación. Actualmente, cerca de un 82% de los funcionarios ha pasado por las diferentes Escuelas. En el periodo 2004 - 2007, el universo de los funcionarios capacitados aumentó en un 30%.</p> <p>El presupuesto invertido en capacitación pasó de 60 millones de pesos en el 2004 a 72 millones en el 2007, lo que implica un aumento del 20% de la inversión en este punto.</p> <p>Por otra parte, se dispone de un conjunto de incentivos y bonos en los ámbitos de la docencia, investigación, extensión, asistencia técnica y gestión.</p>



Fortalezas	<ul style="list-style-type: none">- Existen mecanismos institucionalizados de selección, contratación y evaluación al interior de la Universidad.- Existen protocolos que perfeccionan la movilidad horizontal al interior de la Institución. Dichos mecanismos son conocidos por las asociaciones de funcionarios no académicos y los funcionarios.- Existe un proceso informatizado para la contratación de personal a honorarios.- Existe un sistema de calificaciones normado y es conocido por los funcionarios no académicos.- Existe un fuerte apoyo de la alta dirección a la capacitación y al perfeccionamiento, considerados como una herramienta fundamental para desarrollar las competencias requeridas por los funcionarios académicos y administrativos.- Los procesos de capacitación y el perfeccionamiento están formalmente organizados.- Existe una fuente de financiamiento anual para la capacitación, definida por el 1% de las remuneraciones imponibles.- Existe una cultura organizacional respecto de la importancia asignada a la capacitación.- Existen alternativas de perfeccionamiento para funcionarios no académicos para obtener grado de magíster y doctor.- Existen políticas y mecanismos relativos a bonos que premian la productividad.- Existen incentivos de carácter transversal.- La institución dispone de e-sello, el cual certifica el conocimiento de Tic's por parte de sus funcionarios.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none">- Se requiere mayor difusión de los mecanismos de selección, contratación, evaluación y promoción a nivel horizontal.- Existen diferentes grados de conocimiento sobre las políticas de recursos humanos.- Deben ajustarse más aún los planes de capacitación a las áreas de desarrollo de la Universidad.- Se observa la necesidad de profundizar en el conocimiento del marco de incentivos y bonos transversales al interior de la comunidad universitaria.- Los mecanismos con que cuenta la Universidad para llevar a cabo la renovación de sus plantas son, jurídicamente, muy limitados.

5.1.4. La planificación, ejecución y control de los recursos materiales y financieros de la Institución, en función de los propósitos y fines institucionales

<p>Propósitos</p>	<p>Para la gestión de los recursos económicos y financieros, los propósitos institucionales están señalados en la Línea Estratégica N° 5, del PGDU 2005-2009, relativa a la modernización de la gestión académica y administrativa, específicamente en su objetivo 3 relativo a la implementación de sistemas de gestión académica y administrativa eficientes, automatizados y con mecanismos oportunos de control, de manera de implementar una administración económica y financiera eficiente y sustentable.</p> <p>Contar con un soporte para la gestión presupuestaria de las unidades académicas y administrativas, mediante un sistema de control contable y presupuestario que apoye en forma eficiente la toma de decisiones de los responsables.</p> <p>Formular un plan de inversiones que sirva de soporte de las actividades académicas de la Institución, con fuerte énfasis en planes de mejoramiento de las carreras, apoyo a estudiantes y a las actividades de posgrado y de Educación Continua.</p>
<p>Políticas y Mecanismos</p>	<p>En el período 2004 al 2007 se ha implementado un conjunto de cambios que ha permitido mejorar las bases de la planificación, la ejecución y el análisis de la gestión presupuestaria, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proceso formalizado de formulación presupuestaria. • Definición de bases o supuestos de planificación presupuestaria. • Definición de fondos en coherencia con el PGDU 2005-2009. • Auditoría a los estados financieros, en formato FECU, por la empresa Deloitte y publicación de éstos en el Diario La Nación. <p>Como mecanismo de aseguramiento de la calidad del sistema de control contable y presupuestario, se cuenta con un sistema informático corporativo que contempla subsistemas para la gestión presupuestaria, contable, cobranzas, control de remuneraciones, bienes y servicios, y tesorería.</p> <p>En materia de inversión real, se han fijado los siguientes criterios y procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La inversión se financia con flujos generados por las nuevas carreras. • Las inversiones son previamente publicadas y difundidas en el “Anexo de Formulación Presupuestaria”. • Los nuevos proyectos de edificación son examinados por el Departamento de Obras y Construcciones. • Utilización del portal Chilecompra para la licitación pública de los proyectos de inversión. • En los proyectos financiado por fuentes externas debe cumplirse la regla del “apalancamiento de recursos” en relación 1:3. • Implementación de la línea de planes de mejoramiento vinculada a las actividades de pregrado.
<p>Resultados obtenidos</p>	<p>En cuanto a ingresos, se observa la profundización de la contracción del Aporte Fiscal Indirecto en los últimos cuatro años, el cual bordea los MM\$159; en el caso del Aporte Fiscal Directo se observa un incremento progresivo entre los años 2004-2007, alcanzando en este último año MM\$2.521. En conjunto, ambos aportes no representan más del 10% de los ingresos presupuestarios.</p> <p>En relación con la recuperación del Crédito Fiscal éste se ha incrementado desde el año 2004, con montos cercanos a MM\$1.642, a una recuperación del orden de los</p>



Resultados obtenidos	<p>MM\$2.375 en el año 2007, lo que permite financiar la mayor colocación del crédito solidario en cada año presupuestario.</p> <p>Otra fuente de ingreso es la deuda adquirida con el sector bancario, que está dirigida a financiar proyectos de inversión; en el año 2004 la deuda era de MM\$474 y en 2007 la deuda es de MM\$1.076.</p> <p>A partir de los balances publicados en el 2007 se comprueba que la Universidad del Bío-Bío presenta una posición intermedia en la relación de deuda sobre patrimonio respecto de las demás universidades estatales. En general, los estados financieros dan cuenta de una sana situación económica de la Universidad.</p> <p>Para asegurar la calidad del sistema de control contable presupuestario, se modernizó la tesorería por medio de un sistema de intranet, se implementó la factura electrónica, se adecuaron los sistemas para cumplir con la Ley N° 20.044, y se utiliza la Web para diferentes transacciones.</p> <p>La inversión real en el período 2004-2007 ha sido sostenida, en torno a los M\$1.500.000 anuales, con excepción del año 2006, donde se duplica la inversión producto de la maduración de un conjunto de proyectos y para recuperar las pérdidas sufridas por la inundación. El programa Mecesus ha sido una importante fuente de financiamiento de la inversión, tanto en obras, como en equipamiento, asistencias técnicas, becas y pasantías.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none">- La actual planificación y gestión financiera proyecta y asegura la viabilidad del desarrollo de la Institución.- La Institución presenta un bajo nivel de endeudamiento.- Existe una baja dependencia de los aportes fiscales, directos e indirectos.- La Universidad presenta muy buenos indicadores de solvencia y liquidez.- Se cuenta con un sistema institucionalizado de formulación y ejecución presupuestaria difundido al interior de la Universidad.- La Universidad cuenta con Estados Financieros auditados externamente y publicados en un medio de circulación nacional.- Existen programas que aseguran la orientación del presupuesto Universitario al cumplimiento de los objetivos de los lineamientos estratégicos del PGDU.- Se cuenta con un sistema integrado de control de la ejecución presupuestaria.- Existe un alto nivel de automatización electrónica de procedimientos.- Se cuenta con un programa de inversiones que asegura la renovación de los recursos físicos y materiales.- Los mecanismos de inversión son conocidos por la comunidad académica y administrativa.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none">- Se debe profundizar en la difusión de los procesos presupuestarios y su consistencia con las líneas estratégicas fijados por el PGDU.- Se requiere difundir masivamente el mecanismo de fijación de aranceles.- Escasa difusión de los estados financieros y procedimientos de formulación presupuestaria al interior de la comunidad académica.- Se requiere difundir más aún los estados financieros y procedimientos de formulación presupuestaria al interior de la comunidad académica.- Se requiere difundir en forma transversal, con énfasis en los funcionarios administrativos, los mecanismos que aseguran la utilización y renovación de los recursos materiales.

5.1.5. Mecanismos de diagnóstico, planificación y seguimiento y ajuste de prioridades de desarrollo de la Institución.

<p>Propósitos</p>	<p>Orientar el quehacer de la Institución mediante una misión y visión compartida, líneas estratégicas claras y objetivos generales y específicos coherentes a nivel institucional.</p>
<p>Políticas y Mecanismos</p>	<p>Se tiene un conjunto de procedimientos que permiten disponer de diagnósticos para los procesos de planificación.</p> <p>Un procedimiento lo constituyen los análisis FODA realizados durante los procesos de formulación de los Planes Generales de Desarrollo Universitario y los planes estratégicos elaborados por las distintas unidades.</p> <p>Otras instancias de diagnóstico interno son la Junta Directiva de la Universidad, el Consejo Académico, reuniones de Directores Generales, Consejos de Facultad y reuniones de departamentos.</p> <p>En materia de planificación, la Universidad del Bío-Bío formula cada cinco años su Plan General de Desarrollo, dirigido por la Dirección General de Planificación y Estudios, con una metodología que incorpora los aprendizajes de cada período, el mejoramiento de las deficiencias colectivas observadas y la integración de los avances en materias de planificación. Se distingue como práctica constante, en este proceso, el aumento de participación de la comunidad universitaria.</p> <p>El Plan General de Desarrollo de la Universidad (PGDU), contiene la Misión, Visión, Valores Compartidos, y las Líneas Estratégicas con sus objetivos generales, objetivos específicos, actividades, indicadores, responsables y supuestos.</p> <p>De manera complementaria, esta planificación estratégica de mediano y largo plazo se vincula con la acción de corto plazo por medio de los Planes Operativos Anuales (POAs), los cuales constituyen una herramienta de gestión para las diferentes unidades académicas y administrativas.</p> <p>Los mecanismos de ajuste de las prioridades corresponden a la acción interactiva entre la Junta Directiva (resolutiva), el Gobierno de Rectoría (ejecutiva) y los Organismos Académicos Colegiados (asesoría); los cuales actúan mediante procedimientos formalizados.</p>
<p>Resultados obtenidos</p>	<p>Como resultado de la aplicación de los mecanismos la Institución cuenta con Diagnóstico Estratégico validado, conocido y participativo.</p> <p>Los resultados de la Planificación Estratégica de la Universidad del Bío-Bío se materializan en el documento denominado “Plan General de Desarrollo Universitario (PGDU) 2005-2009”, en el cual se indica la declaración de Misión, Visión, Valores Compartidos y definición de estrategias a partir de un diagnóstico interno y externo de la Institución. Esto nace como resultado del proceso participativo amplio, en que los tres estamentos de la Universidad - académicos, estudiantes y administrativos - reflexionaron en torno al rumbo deseado para la Institución. A esta reflexión se sumó la participación de actores externos a la Universidad, tanto del sector público como del privado.</p> <p>Los Planes Operativos Anuales se han aplicado con fuerte énfasis a las unidades académicas, escuelas y departamentos, a partir del año 2007, a efecto que las unidades alineen sus actividades con los lineamientos estratégicos de la Universidad; y se complementan con los compromisos individuales de desempeño de los académicos y de los departamentos. Esto ha permitido que el trabajo cotidiano de la Institución se enmarque en las estrategias y prioridades definidas con el PGDU.</p>



Fortalezas	<ul style="list-style-type: none">- Se cuenta con una Misión y Visión conocida y compartida, con líneas estratégicas claras.- Se dispone de un procedimiento de formulación del plan estratégico institucional.- Se considera que los procesos de planificación son instancias de discusión y aprendizaje en torno a las aspiraciones institucionales.- Existe una Dirección encargada de dirigir el proceso de la formulación del plan institucional de acuerdo con un procedimiento escrito y conocido.- Existencia de Planes Operativos Anuales mediante los cuales se realiza el seguimiento del Plan General.- Existen instancias formales de ajuste de prioridades dadas por los cuerpos colegiados.- Existe un Comité de Planificación a nivel institucional.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none">- No todas las unidades cuentan con planes estratégicos.- No se encuentran plenamente formalizados los procedimientos para la elaboración y presentación de los planes de las unidades.- Insuficientes capacidades en las unidades para implementar y aplicar los mecanismos de diagnóstico, planificación, seguimiento y ajuste de prioridades- Se requiere incrementar la utilización de los planes para la toma de decisiones al interior de las unidades.- Es necesario fortalecer la utilización de los Planes para orientar las acciones de las unidades.

5.1.6. Disponibilidad de información necesaria para responder a los requerimientos de la gestión

<p>Propósitos</p>	<p>El Plan General de Desarrollo Universitario 2005-2009, en su Lineamiento Estratégico N°5, indica que la Universidad debe avanzar en la modernización de su gestión académica y administrativa, para potenciar la entrega de servicios de calidad a los estudiantes. En su Objetivo Estratégico N° 3 se plantea implementar sistemas de gestión académica y administrativa, eficientes, automatizados y con mecanismos oportunos de control.</p> <p>En el mismo sentido, el Programa de Gobierno de Rectoría plantea como objetivos, entre otros, el reenfocar el rol de la administración y modernizar su gestión.</p>
<p>Políticas y Mecanismos</p>	<p>Uno de los criterios centrales definidos por la Universidad, en la materia, fue la construcción de sus sistemas de información con recursos propios.</p> <p>Ello ha permitido contar con productos acordes con las necesidades y características de la Universidad y, además, desarrollar la capacidad profesional interna.</p> <p>El desarrollo y actualización de procesos de apoyo a la gestión administrativa universitaria se ajusta a procedimientos definidos en el marco del proyecto de certificación bajo Normas ISO 9001:2000, de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos de la Universidad.</p> <p>Asimismo la Universidad ha realizado la definición de procesos y de indicadores de gestión que permiten optimizar la gestión Universitaria, controlarla y minimizar los tiempos de espera de los usuarios.</p>
<p>Resultados obtenidos</p>	<p>Se dispone de un Sistema Integrado de Información Universitaria, para apoyar la gestión institucional en todos sus niveles y los procesos de autorregulación universitaria. Este sistema administra de manera descentralizada la información corporativa de la Institución, originada en los procesos propios de las áreas académica, estudiantil y administrativa, definiendo estructuras de datos únicas, integradas y confiables, necesarias para apoyar la toma de decisiones en todos sus niveles.</p> <p>Este Sistema se caracteriza por la seguridad y confidencialidad del software desarrollado, así como por su integridad.</p> <p>El desarrollo de software corporativo ha permitido, un aprendizaje compartido entre el usuario de la unidad requirente y el proveedor del software, que es el Departamento de Desarrollo de Sistemas de la Dirección de Informática.</p>
<p>Fortalezas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de capacidades internas de desarrollo e implementación de sistemas. - Existencia de un Convenio de Desempeño, que mejorará la cobertura de la oferta académica y monitoreo del pregrado en todos los servicios académicos y administrativos, lo que será apoyado por los respectivos sistemas de información. - El desarrollo de nuevos sistemas, integrados a los sistemas actuales. - Instalación de un Sistema de Gestión de Calidad en la VRAE que contribuirá al seguimiento de los servicios que presta esta Vicerrectoría
<p>Debilidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Debe desarrollarse un sistema de información de apoyo a la gestión estratégica. - Es necesario definir criterios de priorización para el desarrollo de sistemas. - Deben desarrollarse indicadores para el monitoreo de la gestión del servicio, y para socializar la calidad del servicio con los clientes y usuarios en general.



5.1.7. Sistema de gestión de calidad

<p>Propósitos</p>	<p>Mejorar la calidad del servicio de apoyo a la actividad académica y de servicio a sus alumnos, en función a lo establecido en las Líneas Estratégicas N° 5 y N° 6 del Plan General de Desarrollo Universitario 2005-2009.</p> <p>De acuerdo con las prioridades establecidas en el Programa de Gobierno Universitario, se implementará en la Vicerrectoría de Asuntos Económicos (VRAE) un Sistema de Gestión de la Calidad (SGC), según la Norma ISO 9001:2000.</p>
<p>Políticas y Mecanismos</p>	<p>La Universidad resuelve apoyar el proceso de implementación de un Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) en la Vicerrectoría de Asuntos Económicos, según la Norma ISO 9001:2000, creando una estructura organizacional y los medios necesarios para su implementación y sustentabilidad en el tiempo, esto ha significado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definir y asignar la función de normalización y calidad. • Constitución de la mesa triestamental de gestión. • Constitución del equipo de trabajo técnico. • Apoyo informático al proceso. • Implementación del sistema de gestión de la calidad, según normas ISO 9001:2000. <p>Los servicios de asesoría para la implementación del SGC en la Vicerrectoría de Asuntos Económicos se contrataron mediante licitación pública, adjudicándose el contrato a la empresa FUNDES Chile S. A.</p>
<p>Resultados obtenidos</p>	<p>Se realizó diagnóstico al interior de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos para determinar los insumos necesarios para enfrentar el proceso de implementación de un SGC, ello dio lugar a las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inducción a los directivos y funcionarios de la Vicerrectoría en materias relacionadas con el SGC, basado en las Normas ISO 9001:2000. • Definición de la Misión y Visión de la VRAE. • Actualización de funciones de los cargos de la VRAE. • Definición del plan anual de capacitación de la VRAE. • Licitación de los servicios de asesoría para implementar el SGC de la VRAE. • Diagnóstico del nivel de calidad de la VRAE. • Estructuración del SGC de la VRAE.
<p>Fortalezas</p>	<ul style="list-style-type: none"> – El Sistema de Gestión de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos ha sido construido en forma participativa e informada. – Existe definición de políticas, objetivos y procedimientos, todo debidamente documentado, en el marco de este Sistema. – El Sistema de Gestión de la Calidad se basa en la Norma Internacional ISO 9001:2000. – Existe una metodología de implementación del Sistema de Gestión de la Calidad.
<p>Debilidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Fortalecer el enfoque centrado en los procesos versus la división funcional correspondiente de la Universidad. – Necesidad de aplicar el Sistema de Gestión de la Calidad en otras unidades de la Universidad.

5.2. DOCENCIA CONDUCENTE A TÍTULO

5.2.1. Diseño y provisión de carreras y programas

a. Decisión acerca de la oferta de carreras y su pertinencia

Propósitos	Responder a la demanda regional y nacional manteniendo una oferta de programas de calidad certificada que provea de profesionales competentes que se insertan tempranamente en el mercado laboral en su área de desarrollo disciplinario, en coherencia con su Misión y de acuerdo con su condición de Universidad Pública y Estatal.
Políticas y Mecanismos	El diseño y provisión de carreras debe responder a la Misión Institucional con una oferta de programas que responda a las necesidades regionales y nacionales. La aprobación de un proyecto, tanto de nueva carrera como de programa especial de educación continua, está sujeta al cumplimiento de una normativa establecida y a la evaluación del Consejo de Facultad, la Vicerrectoría Académica, el Consejo Académico y la Junta Directiva, ello asegura el cumplimiento de la normativa y la coherencia con los propósitos institucionales declarados.
Resultados obtenidos	La Universidad del Bío-Bío ofrece 17 carreras en Concepción y 18 en la sede Chillán. A partir del año 2004 se han incorporado nuevas carreras de acuerdo con las demandas del medio, incrementándose la matrícula de alumnos nuevos de 1.856, en el año 2004, a 2.185 en el año 2008. La preocupación por la calidad certificada de las carreras queda reflejada en los procesos de acreditación; se han acreditado 15 carreras y 10 se encuentran en preparación a dicho proceso.
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> – Procedimientos definidos y establecidos para la creación de carreras. – Oferta de carreras pertinente a las necesidades regionales y nacionales. – Carreras en procesos de aseguramiento de calidad.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Se requiere adecuar al nuevo Modelo Educativo, actualmente en implementación, a las pautas y procedimientos de creación y modificación de carreras.



5.2.1. Diseño y provisión de carreras y programas

b. Definición y revisión de perfiles de egreso

Propósitos	Proporcionar programas conducentes a título con perfiles de egreso coherentes con el Modelo Educativo y la Misión institucional, en concordancia con los requerimientos del mercado laboral.
Políticas y Mecanismos	<p>La Universidad cuenta con un nuevo modelo educativo a partir del cual se define el perfil genérico del egresado. Este perfil es un referente institucional sobre el cual las carreras deben definir su propio perfil disciplinario.</p> <p>La definición de los perfiles en las carreras está regulada por la normativa de la Vicerrectoría Académica.</p> <p>Los perfiles de egreso son también revisados por la Unidad de Aseguramiento de la Calidad y la Unidad de Gestión Curricular y Monitoreo, en el marco de los procesos de autoevaluación y acreditación de carreras.</p>
Resultados obtenidos	<p>Seis carreras han modificado su perfil de egreso, de las cuales cinco rediseñaron su plan de estudio en concordancia con el perfil modificado.</p> <p>Cinco carreras se encuentran en proceso de modificación.</p> <p>Con apoyo de los proyectos MECESUP 2008 se suman nueve carreras que deberán revisar sus perfiles de egreso.</p> <p>Estas revisiones y modificaciones se han inscrito en procesos participativos, con la opinión de egresados y empleadores.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none">- Se cuenta con un Modelo Educativo que entrega las líneas estratégicas para la definición de los perfiles de egreso.- Existe una unidad especializada para apoyar el proceso de definición y revisión de los perfiles de egreso.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none">- El apoyo de especialistas para colaborar con los docentes en el proceso de revisión y definición de perfiles de egreso ha sido insuficiente.- La redefinición de perfiles de egreso en las carreras presenta diferentes grados de avance.

5.2.1. Diseño y provisión de carreras y programas

c. Diseño curricular

Propósitos	Implementar currículos flexibles centrados en el estudiante, acorde a las demandas del entorno y teniendo como referente el Modelo Educativo institucional.
Políticas y Mecanismos	<p>La implementación de currículos flexibles es uno de los objetivos del PGDU 2005-2009. Estos diseños deben ser concordantes con el perfil de egreso, el Modelo Educativo y el sistema de créditos académicos transferibles.</p> <p>En el proceso de acreditación de carreras se revisan los currículos y el perfil de egreso. La conducción de la renovación curricular y apoyo a las carreras en estos procesos recae en la Unidad de Gestión Curricular y Monitoreo.</p>
Resultados obtenidos	<p>Todos los planes de estudio pasan por procesos de revisión y son aprobados por las instancias correspondientes.</p> <p>La existencia de procesos de autoevaluación y acreditación de carreras y de renovación curricular, junto al desarrollo de proyectos MECESUP, han facilitado la revisión y/o reformulación de planes de estudio.</p> <p>La modificación de perfiles de egreso y de planes de estudio en Arquitectura, Ingeniería Civil en Industrias de la Madera, Ingeniería Civil Informática, entre otras, ha hecho posible estructurar planes de estudio más flexibles, basados en competencias.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> - El Modelo Educativo direcciona y orienta los nuevos procesos de diseño curricular. - Existen incentivos a la revisión y actualización de mallas curriculares facilitados por los procesos de acreditación de carreras. - Alta motivación e interés por participar en los procesos de renovación curricular. - Decisión de la Universidad de adscribirse al Sistema de Créditos Transferibles. - Existencia de proyectos MECESUP que apoyan el rediseño curricular de las carreras.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> - El proceso de diseño curricular de las carreras ha tenido un apoyo insuficiente de especialistas que colaboren con los docentes, siendo necesario fortalecer el trabajo entre éstos y los operadores del sistema. - El proceso de revisión y actualización de mallas curriculares de las carreras presenta diferentes grados de avance. - Duración del proceso de modificación curricular de una carrera, desde su inicio hasta su decretación, no es adecuado.



5.2.1. Diseño y provisión de carreras y programas

d. Asignación de los recursos

Propósitos	Disponer de los recursos necesarios que permitan garantizar la calidad de los programas y su sustentabilidad en el tiempo.
Políticas y Mecanismos	<p>El presupuesto institucional está descentralizado para permitir a las Unidades autonomía en la formulación, administración y ejecución de los presupuestos, dentro de ciertos márgenes establecidos.</p> <p>La asignación de recursos nace a partir de los requerimientos que realiza cada Unidad de acuerdo con su planificación, esto es planteado en un proceso participativo denominado “acuerdos presupuestarios”.</p> <p>Para las carreras que presentan problemas de sustentabilidad financiera se analiza su impacto social antes de decidir su continuidad, ello por el compromiso social de la Universidad.</p> <p>Toda carrera aprobada recibe los recursos necesarios de acuerdo con lo formulado y aceptado en el respectivo proyecto.</p> <p>La implementación de los planes e iniciativas de mejoramiento de las carreras cuenta con centro de costo particular.</p>
Resultados obtenidos	<p>Los mecanismos antes señalados han permitido que exista un procedimiento conocido para la asignación de recursos a las distintas unidades académicas.</p> <p>La información sobre los recursos financieros disponibles se encuentra actualizada y a disposición de los directores de unidades, vía intranet.</p> <p>El centro de costo correspondiente a la implementación de planes e iniciativas de mejoramiento de las carreras ha permitido diferenciar el presupuesto ordinario del asignado al mejoramiento de carreras.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none">– La Universidad ha realizado inversiones para contar con una infraestructura, equipamiento y tecnologías de información necesaria para apoyar el desarrollo de su docencia.– Existencia de un proceso presupuestario participativo que permite planificar la asignación de recursos para el año siguiente en forma eficaz.– Existencia de un plan anual de inversiones en obras con recursos propios y externos a través de proyectos para renovación de laboratorios y equipos.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none">– Algunos laboratorios y talleres de especialidad cuentan con tecnologías con un cierto nivel de obsolescencia.

5.2.1. Diseño y provisión de carreras y programas

e. Seguimiento de Resultados

Propósitos	Disponer de indicadores de gestión académica para efectuar un análisis de planificación que permita orientar la toma de decisiones y la gestión en cada una de las unidades.
Políticas y Mecanismos	<p>Los Planes Operativos Anuales permiten definir metas y tareas para el año que son sometidos a un seguimiento anual, por medio de indicadores, para evaluar el avance respecto de lo planificado.</p> <p>La intranet corporativa provee diversos informes para la planificación y gestión. La información de cada estudiante se encuentra en línea para ser consultada.</p> <p>El convenio de desempeño contempla la creación de una Unidad de Análisis Institucional para el diseño, aplicación y estudio de indicadores.</p>
Resultados obtenidos	<p>Los proyectos MECESUP, el convenio de desempeño y los procesos de acreditación, tanto de carreras como institucional, han impulsado el uso de indicadores.</p> <p>Información disponible en la intranet corporativa:</p> <p>Caracterización del alumno que ingresa a la Universidad (2007 y 2008).</p> <p>Indicadores de resultados por carrera e institución: deserción, permanencia, carreras acreditadas, proporción de estudiantes en carreras acreditadas (2005 a la fecha).</p> <p>Estudio de factores que inciden en la deserción de los estudiantes para la cohorte 2002.</p> <p>Informe anual de Desempeño Académico en Facultades y Departamentos, (2001 a la fecha).</p> <p>Informe de deserción de alumnos.</p> <p>Informe de Admisión 2008 a la Universidad del Bío Bío.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> – Disponibilidad de bases de datos corporativas que permiten mantener un registro de datos académicos de los estudiantes. – Disponibilidad de indicadores de gestión académica. – Apoyo tecnológico para facilitar la gestión académica a través de la plataforma Web.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> – El análisis de los datos disponibles en las bases de datos ha tenido escaso desarrollo.



5.2.2. Proceso de Enseñanza

a. Sistema de selección y admisión de alumnos

Propósitos	Disponer de un proceso público y transparente de ingreso de los estudiantes con méritos académicos de acuerdo con las pautas establecidas por el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas.
Políticas y Mecanismos	<p>Proceso de selección y admisión de acuerdo con las normativas definidas por el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas. Secuencia: Rendición de la Prueba de Selección Universitaria (PSU), período de postulación y proceso de matrícula. Se exige como promedio PSU 450 puntos (Matemática- Lenguaje y Comunicación) y un puntaje ponderado mínimo de 500 puntos para postular a todas las carreras, sin excepción.</p> <p>La Universidad dispone de vacantes a través de sistemas especiales de postulación para personas que se encuentren en situaciones excepcionales previamente establecidas.</p> <p>El resultado del proceso es informado al Consejo Académico para retroalimentar el proceso del año siguiente.</p> <p>El Programa de Intercambio Estudiantil permite el ingreso de alumnos extranjeros.</p>
Resultados obtenidos	<p>Los mecanismos establecidos han permitido que el proceso de selección y admisión de alumnos sea llevado a cabo en forma ordenada, eficiente y transparente.</p> <p>La relación número de Postulantes Efectivos v/s número de Vacantes ha variado desde un índice de 1,98 el año 2004 a un 3,92 en el proceso de selección 2008; el indicador número de Matriculados sobre número de Vacantes, ha variado de 0,88 a 1,03 en el mismo período.</p> <p>Los ingresos especiales se han mantenido en torno a los 60 alumnos por año en el período 2004-2008.</p> <p>Se ha generado un involucramiento de directores de escuela, jefes de carrera y académicos que dictan clases en los primeros años, en la organización y desarrollo del proceso de admisión.</p> <p>Hay un incremento progresivo de la informatización del proceso, para monitorear permanentemente el estado de la matrícula y sus resultados.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none">- Existencia de normativas y procedimientos establecidos y conocidos que regulan los procesos de selección y admisión de los estudiantes.- Existencia de un programa de acogida institucional para los estudiantes de los primeros años, para favorecer la adaptación y vinculación a la vida universitaria.- Progresivo aumento de alumnos que ingresan a la Universidad vía intercambio internacional.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none">- Es necesario fortalecer la coordinación entre el proceso de difusión de carreras y el proceso de admisión.- Las becas o posibilidades de ingresos especiales han tenido poca difusión, derivado de las implementaciones recientes de las Becas Excelencia Académica, por lo que se hace necesario fortalecer su difusión.

5.2.2. Proceso de Enseñanza

b. Métodos pedagógicos

Propósitos	Favorecer el desarrollo de procesos de enseñanza aprendizaje de acuerdo con las características particulares de cada disciplina, en concordancia con el Modelo Educativo institucional.
Políticas y Mecanismos	<p>Es un objetivo estratégico institucional la “Actualización e innovación del Modelo Educativo Universitario”, cuya finalidad es implementar un Modelo Educativo que permita la innovación en los procesos de enseñanza aprendizaje.</p> <p>Para ello se ha implementado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oferta de programas de capacitación en métodos pedagógicos y medios tecnológicos. • Aplicación de una encuesta de opinión a los estudiantes para evaluar la docencia. • Encuentros anuales sobre Innovación en Docencia Universitaria. • Formulación del proyecto Premio Anual “Excelencia a la Docencia de Pregrado”. • El Estatuto del Académico plantea la necesidad que los docentes estén actualizados en formación pedagógica. • Programa de estímulos emanados desde la Vicerrectoría de Asuntos Económicos para mejorar las prácticas docentes. • Incentivo a las Unidades Académicas para participar en los proyectos MECESUP de renovación curricular.
Resultados obtenidos	<p>El proceso de renovación curricular se asienta en el Modelo Educativo.</p> <p>Los programas de capacitación en métodos pedagógicos y medios tecnológicos han permitido innovar en el Proceso de Enseñanza y Aprendizaje.</p> <p>Los encuentros de Innovación en Docencia Universitaria, desarrollados a partir de 2001, han logrado instalar un espacio de reflexión permanente sobre el ejercicio de la práctica y el quehacer docente en la Institución.</p> <p>El desarrollo de proyectos MECESUP ha facilitado la instalación de una cultura de revisar y actualizar las prácticas docentes.</p> <p>La Unidad de Gestión Curricular y Monitoreo apoya el mejoramiento de las prácticas docentes en el aula por medio de dos áreas de trabajo: Apoyo Pedagógico y Apoyo Tecnológico.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> – Capacitación pedagógica y tecnológica permanente de los docentes para el mejoramiento de la práctica docente. – Incentivo y apoyo a la participación en proyectos concursables para mejorar el Proceso de Enseñanza y Aprendizaje. – Creciente desarrollo de proyectos concursables que han permitido mejorar las habilidades docentes y la innovación metodológica. – Modelo Educativo institucional con nuevos lineamientos que orientan el desarrollo del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Atendido el Modelo Educativo actual y el creciente interés de los académicos, los programas de capacitación ofrecidos para el desarrollo de habilidades pedagógicas deben fortalecerse. – La implementación de metodologías de enseñanza ha experimentado una disminución.



5.2.2. Proceso de Enseñanza

c. Procedimientos de evaluación del aprendizaje

Propósitos	Medir objetivamente el nivel de logro de conocimientos y competencias de los alumnos de las distintas asignaturas y del conjunto de planes de estudio, a través de métodos previamente conocidos y establecidos.
Políticas y Mecanismos	<p>Los procedimientos de evaluación se encuentran regulados por normativa de la Dirección de Docencia, donde se establecen las normas generales que rigen las actividades de evaluación académica de la Universidad en los distintos planes de estudio que conducen a la obtención de un grado académico y/o título profesional.</p> <p>El rendimiento de los estudiantes se califica de acuerdo con la escala de 1 a 100 puntos, siendo la calificación mínima para aprobar una asignatura o actividad curricular 60 puntos, exigiéndose para ello un logro del 60% de los objetivos de la asignatura.</p> <p>La normativa que rige los procedimientos de evaluación es difundida ampliamente y forma parte de la información que se provee a los estudiantes a través de la agenda institucional que se les entrega cada año.</p>
Resultados obtenidos	Los procedimientos de evaluación del aprendizaje se encuentran absolutamente regulados por el Reglamento de Régimen de Estudios, lo cual otorga claridad al proceso de evaluación. Las carreras que contemplan el desarrollo de prácticas y actividades de titulación poseen una normativa propia para tales aspectos, de acuerdo con sus objetivos particulares.
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none">– Interés institucional implementado a través de procedimientos e instrumentos de evaluación del aprendizaje.– Progresiva utilización de diversos procedimientos e instrumentos de evaluación de los docentes para valorar los aprendizajes de los estudiantes.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none">– Atendido el actual Modelo Educativo (en proceso de implementación), falta adecuar las pautas de evaluación establecidas en el Régimen de Estudios.

5.2.2. Proceso de Enseñanza

d. Utilización de tecnologías

Propósitos	Utilizar las ventajas que ofrecen las tecnologías de información y comunicación para apoyar y mejorar los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje en la Universidad.
Políticas y Mecanismos	<p>El PGDU 2005-2009 plantea que el personal académico debe contar con competencias en el uso de tecnologías de información, mientras que el Programa de Gobierno Universitario 2006-2010 señala la necesidad de rediseñar la política de uso de nuevas tecnologías de información y comunicación como apoyo a la docencia, además de duplicar el número actual de asignaturas que utilizan plataformas educativas.</p> <p>La Vicerrectoría Académica, a través del Centro de Investigación y Desarrollo en Informática Educativa, proporciona fondos de investigación y desarrollo en informática educativa para los académicos jornada completa y media jornada.</p>
Resultados obtenidos	<p>Se dispone de plataformas informáticas para uso de alumnos, académicos y administrativos. La intranet corporativa provee una amplia oferta de servicios de apoyo.</p> <p>Existen plataformas educativas para soportar cursos en las carreras de pregrado y programas de posgrado, éstas constituyen aulas virtuales a las que se puede acceder en forma remota.</p> <p>Se dispone de salas de videoconferencia en ambas sedes.</p> <p>La Red de Bibliotecas permite consultas rápidas a través del programa Werken Epu, con acceso a bibliotecas virtuales, revistas y libros electrónicos y diversas bases de datos.</p> <p>Desde el año 2005, los trabajos de título pueden ser dispuestos sobre la plataforma Cybertesis.</p> <p>Se dispone de pañol de notebook y conectividad Wi-Fi para facilitar a los alumnos el acceso a Internet en diversas partes de la Universidad.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de medios tecnológicos que permiten apoyar las labores docentes y el desarrollo del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje. - Aulas implementadas con recursos audiovisuales y habilitación de laboratorios informáticos. - Aumento progresivo en recursos tecnológicos disponibles para los docentes.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Es necesario fortalecer el aprovechamiento de los recursos tecnológicos disponibles.



5.2.3. Dotación académica

a. Estrategias de reclutamiento y renovación

Propósitos	Desarrollar y mantener un cuerpo académico de excelencia, en cantidad acorde a las necesidades académicas.
Políticas y Mecanismos	<p>Los procedimientos de contratación académica en la Universidad del Bío-Bío están regulados por lo establecido en el Estatuto del Académico de la Universidad. Existe un protocolo de solicitud de contratación académica para profesores jornada completa y media jornada.</p> <p>Los cargos académicos se proveen por concurso público, los cuales son convocados a petición del decano de la facultad respectiva y previa autorización de la Vicerrectoría Académica.</p> <p>Se puede contratar a honorarios a profesionales o expertos, chilenos o extranjeros, para realizar labores específicas vinculadas a las actividades de docencia, investigación, asistencia técnica o capacitación, para lo cual existen procedimientos establecidos.</p> <p>Para ajustar la dotación académica se implementan bonos para mejorar las condiciones de jubilación e incentivos económicos para el retiro voluntario.</p>
Resultados obtenidos	<p>En los últimos cuatro años, la Universidad ha contratado, según número de horas contratadas, a 91 nuevos académicos, de los cuales 79 corresponden a jornada completa y 12 de media jornada.</p> <p>Según número de horas contratadas, al año 2004 existían 332 académicos jornada completa, 50 media jornada y 198 jornada parcial; al año 2008 los académicos jornada completa ascienden a 403, los media jornada a 31 y los jornada parcial a 174. Con ello la Universidad ha ido logrando, en el tiempo, mayor compromiso horario de sus académicos.</p> <p>La Ley N° 20.044 permitió a la Universidad implementar un plan de retiro voluntario al cual se acogieron 27 académicos con contrato en jornada completa o media jornada, en el período 2006 a 2007.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none">– Procesos de reclutamiento claramente establecidos.– Reclutamiento de académicos de acuerdo con los planes de desarrollo de las unidades académicas.– Existencia de un perfil de académicos que privilegia la contratación de académicos con posgrado.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none">– La dotación actual de docentes en edad de jubilar, a los cuales no se les puede ofrecer incentivos económicos atractivos para su retiro voluntario, retarda la renovación de la planta académica.

5.2.3. Dotación académica

b. Estrategias de evaluación y seguimiento

Propósitos	Mantener un cuerpo académico de alto nivel y garantizar una carrera académica que promueva el perfeccionamiento y la excelencia.
Políticas y Mecanismos	<p>La calificación de los académicos está regulada en el respectivo estatuto y se orienta a evaluar el desempeño y su contribución a la Misión Institucional.</p> <p>El proceso de jerarquización permite evaluar el nivel alcanzado por los académicos en el desarrollo de sus actividades, este proceso es el que permite el desarrollo de la carrera académica.</p> <p>Tanto para los efectos de la calificación como de jerarquización del cuerpo académico, existe la Comisión de Evaluación Académica Superior y las comisiones de Evaluación Académica de Facultad.</p> <p>Al inicio de cada año todo académico debe suscribir un compromiso de carga académica de acuerdo con la jerarquía que posee; en el proceso de calificación se evalúa el cumplimiento y calidad de dicho compromiso.</p> <p>La opinión de los alumnos para la evaluación docente se recoge por medio de una encuesta.</p>
Resultados obtenidos	<p>La existencia del Estatuto Académico permite contar con mecanismos para efectuar una evaluación del desempeño de los académicos en forma objetiva y transparente.</p> <p>La declaración del compromiso académico y de la carga académica ha permitido disponer de información de las actividades de docencia, investigación, extensión, administración y perfeccionamiento, desarrolladas por los distintos profesores de la Universidad, lo cual facilita su control y seguimiento.</p> <p>El proceso definido de jerarquización académica ha permitido efectuar una evaluación de los antecedentes de todos los académicos que se han presentado voluntariamente a dicho proceso.</p> <p>La encuesta de opinión para la evaluación docente es contestada por los estudiantes vía intranet.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia del Estatuto Académico, el que regula los procedimientos de evaluación y seguimiento del desempeño académico. - Existencia de instrumentos que facilitan el seguimiento y evaluación de la actividad académica. - Existencia de una encuesta de opinión para la evaluación docente por parte de los estudiantes, vía Intranet.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Los instrumentos de calificación académica se encuentran en proceso de desarrollo. - Resistencia a la transparencia de los resultados de la encuesta de evaluación docente respondida por los estudiantes. - Inercia cultural para la evaluación docente.



5.2.3. Dotación académica

c. Estrategias de perfeccionamiento y capacitación

Propósitos	Fortalecer las capacidades disciplinarias y pedagógicas de los académicos para mejorar permanentemente la calidad del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje.
Políticas y Mecanismos	<p>El reglamento para el perfeccionamiento académico de la Universidad (Decreto N°57/2004) establece las normas de participación en programas de posgrado, de postítulo o de especialización.</p> <p>El perfeccionamiento se financia con recursos propios y externos vinculados a proyectos insertos en las líneas de desarrollo de las facultades y en el PGDU. Los recursos propios disminuirán a futuro producto del incremento de la tasa de posgraduación.</p> <p>Se han implementado dos mecanismos para promover y apoyar la capacitación de los académicos, denominados Programa Permanente de Pedagogía Universitaria (PPPU) y Centro de Investigación y Desarrollo en Computación e Informática Educativa (CIDCIE).</p>
Resultados obtenidos	<p>El número de académicos jornada completa con grado de doctor se ha incrementado de 57 en el año 2004 a 106 en el año 2008; en el caso de los magíster, se incrementaron de 161 en el año 2004 a 190 en el año 2008. El 73,4% de los académicos jornada completa tiene un posgrado.</p> <p>A través del Programa Permanente de Pedagogía Universitaria y del Centro de Investigación y Desarrollo en Computación e Informática Educativa, desde el año 2004 se ha desarrollado 30 programas, con un total de 525 académicos participantes, en materias de Capacitación Pedagógica y uso de tecnologías.</p> <p>En el caso de los proyectos MECESUP, la inversión de la Universidad como contraparte en perfeccionamiento, disminuyó de M\$11.332 a M\$5.816, dado el incremento en la posgraduación.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none">- Se cuenta con políticas claras de perfeccionamiento y capacitación de los académicos.- Alto porcentaje de académicos con estudios de posgrado.- Existencia de un Programa Permanente de Pedagogía Universitaria, el cual ha permitido desarrollar programas de capacitación para los docentes de la Universidad.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none">- Es muy lento el control del término de los estudios de posgrado que desarrollan los docentes.- La necesidad de fortalecer programas de capacitación para el desarrollo de habilidades pedagógicas.

5.2.4. Estudiantes

a. Progresión

Propósitos	Mantener información actualizada sobre el desarrollo académico de los estudiantes, de manera de conocer en qué situación académica se encuentran desde su ingreso hasta su titulación.
Políticas y Mecanismos	<p>En la PGDU 2005-2009 se ha declarado como parte de los objetivos estratégicos la optimización de procedimientos para ofrecer un servicio de calidad a los estudiantes.</p> <p>En este marco la Dirección de Admisión y Registro Académico es el organismo encargado de coordinar la administración de las mallas curriculares, registrar, mantener y procesar toda la información relacionada con los estudiantes, desde su ingreso hasta su titulación; no obstante, también hacen seguimiento de los alumnos los jefes de carrera o directores de escuela.</p> <p>Los aspectos de avance curricular, conducta y titulación están normados por sus respectivos reglamentos.</p> <p>Para llevar a cabo el proceso de seguimiento y control académico se cuenta con apoyo de sistemas informáticos vía intranet.</p>
Resultados obtenidos	<p>La Universidad cuenta con instancias académicas y administrativas capaces de atender todos los procesos asociados a la permanencia de los alumnos en la Institución, y con la reglamentación correspondiente que permite guiar el desarrollo de cada uno de tales procesos.</p> <p>El seguimiento y control académico de los estudiantes cuenta con el apoyo de un moderno sistema informático que permite mantener la actualización permanente de toda la información académica referente a los alumnos, carreras, asignaturas, etc., a la cual tienen acceso los distintos directivos, docentes y alumnos a través de la Intranet institucional.</p> <p>El convenio de desempeño permitirá optimizar esta función.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilidad de sistemas informáticos para manejar los datos curriculares de los alumnos, a los que pueden acceder docentes, administrativos y estudiantes a través de la Intranet corporativa. - Existencia de normativas y procedimientos establecidos y conocidos por los estudiantes que regulan su permanencia en la Universidad desde su incorporación hasta su titulación.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Las bases de datos disponibles contienen información que debe desarrollarse. - Necesidad de implementar un reglamento único y actualizado de convivencia estudiantil, ya que actualmente existe uno para cada sede.



5.2.4 . Estudiantes

b. Servicios

Propósitos	Garantizar la atención integral a los estudiantes por medio de una oferta amplia de servicios, que permita potenciar su formación profesional y humana.
Políticas y Mecanismos	<p>La estrategia institucional señala entre sus objetivos “ofrecer un servicio con altos estándares de calidad a los estudiantes de pre y posgrado”.</p> <p>En esta línea, la Universidad brinda servicios centrándose en cuatro áreas:</p> <p>Servicio de desarrollo y bienestar estudiantil: que busca promover y generar la integración social de los alumnos.</p> <p>Servicio de biblioteca y espacios físicos: la bibliografía disponible para los alumnos es consistente con los requerimientos curriculares.</p> <p>Servicios de informática: por medio de la Dirección de Informática se vela por las necesidades de software y hardware de la comunidad universitaria.</p> <p>Servicios de registro y progresión académica vía intranet corporativa: a través de la página Web institucional los alumnos pueden acceder a su información académica personal</p>
Resultados obtenidos	<p>La Universidad pone a disposición de los alumnos una variedad de becas tanto de financiamiento externo como interno que han ido creciendo en monto a través del tiempo.</p> <p>La Dirección de Desarrollo Estudiantil dispone de un significativo número de actividades deportivas, culturales y formativas que apoyan la formación integral.</p> <p>La Dirección de Bibliotecas coloca a disposición de los alumnos una red que actualmente cuenta con más de 81.000 volúmenes de libros, 215 suscripciones de revistas en formato papel, más acceso a libros y revista digitales en línea. Se han implementado nuevas salas de estudios y creado el Centro de Documentación Maderero Forestal.</p> <p>En materia de recursos informáticos, se ha pasado de 554 equipos computacionales en laboratorio en el año 2004 a 957 equipos en el año 2008, lo que ha permitido un mejor acceso de los alumnos a los recursos informáticos.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none">– Amplia variedad de servicios ofrecidos a los estudiantes.– Accesos vía Intranet corporativa a determinados servicios (servicios de biblioteca, certificados académicos, inscripción de asignaturas, entre otros).– Los servicios ofrecidos permiten atender satisfactoriamente las necesidades estudiantiles y de formación integral de los alumnos, considerando su realidad socioeconómica.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none">– Algunos de los servicios ofertados requieren una mayor y mejor infraestructura.– Resulta necesario profundizar el desarrollo de una cultura de atención preferente al estudiante.

5.2.4. Estudiantes

c. Seguimiento de egresados

Propósitos	Mantener una vinculación permanente con los egresados de la Universidad.
Políticas y Mecanismos	Los procesos de autoevaluación y acreditación desarrollados por las distintas carreras establecen que éstas deben crear bases de datos con los antecedentes de los egresados y actualizarlos en forma permanente, dando especial énfasis al desarrollo de actividades con participación de egresados, de manera de establecer vínculos permanentes.
Resultados obtenidos	<p>A través de la acreditación de carreras se ha recopilado información de egresados y se han realizado actividades para su vinculación, 15 carreras ya han realizado estas actividades y 10 se encuentran en proceso.</p> <p>Por medio de un proyecto MECESUP 2 se elaboró un sistema informático para apoyar el proceso de seguimiento de egresados y actualización de su base de datos, actualmente este sistema se encuentra en etapa de prueba.</p> <p>Con el Convenio de Desempeño se espera contar con estudios sobre inserción laboral y seguimiento de egresados.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de red de contactos establecidos con exalumnos a través de los procesos de acreditación de carreras y de rediseño curricular. - Disponibilidad de la plataforma informática de gestión académica (SIGA), que permite apoyar el seguimiento de egresados. - Existencia de un equipo directivo y académico, con recursos financieros para la gestión de egresados y empleadores.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Las carreras presentan niveles diversos de vinculación con sus egresados. - Lenta implementación del sistema SIGA a nivel institucional.



5.2.5. Utilización de los procesos de resultados de la investigación para mejorar la calidad de la docencia impartida

Propósitos	Transferir el conocimiento generado en la investigación científica y tecnológica de los profesionales que hacen docencia en la Universidad para mejorar la calidad de la docencia y, de este modo, lograr profesionales competentes que contribuyan a la Región y al país.
Políticas y Mecanismos	<p>En el PGDU 2005-2009 se estableció como un objetivo de la Línea Estratégica N°1, el fortalecer las capacidades y estimular el aprovechamiento de oportunidades docentes para innovar y optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje. De igual forma, en el Programa de Gobierno Universitario 2006-2010 se ha considerado implementar un programa que fortalezca la investigación en educación y docencia que apoye el emprendimiento y la innovación en la disciplina y su entorno institucional.</p> <p>Para esto, la Universidad dispone de fondos de investigación, fondos para el desarrollo de la docencia, fondos de investigación y desarrollo en informática educativa, y de encuentros anuales de innovación en la docencia universitaria, en el cual se realizan importantes intercambios de experiencias en innovación pedagógica.</p>
Resultados obtenidos	<p>A través de fondos concursables internos se han generado investigaciones y diversos productos para el apoyo pedagógico (textos, software, material audiovisual, entre otros).</p> <p>En el Fondo de Desarrollo de la Docencia se han presentado 132 proyectos en el período 2004-2008; mientras que en el Fondo de Investigación y Desarrollo en Informática Educativa se han presentado 56 proyectos en el mismo período, estos proyectos consideran el uso de las tecnologías de la información y comunicación para mejorar e innovar en docencia.</p> <p>En los encuentros de Innovación en Docencia, durante el período 2004-2008, se presentaron 109 trabajos.</p> <p>Un significativo número de actividades de titulación están directamente relacionadas con temas de investigación de los académicos.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none">- Existencia de fondos destinados a promover los resultados de investigación en innovación en docencia.- Académicos que desarrollan proyectos de investigación imparten clases todos los semestres, traspasando de esta manera sus conocimientos y experiencia a los alumnos.- Actividades de titulación relacionadas con temas de investigación en la especialidad que desarrollan académicos.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none">- Se debe fortalecer el traspaso del conocimiento.

5.3. INVESTIGACIÓN

5.3.1. Política institucional de desarrollo de la investigación y su aplicación de acuerdo con criterios de calidad aceptados por la comunidad científica, tecnológica y disciplinaria

Propósitos	<p>El PGDU 2005 – 2009 plantea, en una de sus líneas estratégicas, incrementar la calidad y pertinencia de los proyectos de investigación, adecuar políticas y procedimientos normados que incentiven la investigación y mejorar la competitividad para el desarrollo de la investigación.</p> <p>De igual forma, en el Programa de Gobierno Universitario se establece como uno de sus objetivos el “articular la institucionalidad y el mecanismo de creación, desarrollo, aplicación y transmisión del conocimiento”.</p>
Políticas y Mecanismos	<p>Para cumplir con los propósitos, se determinó la necesidad de emprender un conjunto de transformaciones para adecuar la marcha institucional a las exigencias del medio, conforme a lo establecido en PGDU 2005-2009 y el Programa de Gobierno Universitario 2006-2010, entre ellos un proceso de reorganización institucional.</p> <p>En la nueva estructura organizacional cada unidad tiene claramente definida sus funciones en concordancia con las estrategias institucionales.</p> <p>La investigación está regulada por un conjunto de normas, resoluciones e instructivos para su desarrollo y asignación de recursos. De esta manera hay incentivos económicos a la publicación, asistencia a eventos internacionales y fondos para la investigación interna.</p> <p>La planificación de cada departamento y el Estatuto del Académico considera la investigación como actividad relevante.</p>
Resultados obtenidos	<p>Los recursos destinados a la investigación han tenido un alza sostenida desde el año 2005. El monto al año 2008 alcanzó los M\$1.056.248, lo que significó un incremento del 163% respecto al año 2005.</p> <p>En el período 2005-008 se incrementaron los proyectos con financiamiento externo (Fondecyt, Fondef, Innova Chile e Innova Bío Bío).</p> <p>El apoyo a los proyectos de investigación interna está en torno a los M\$50.000 por año.</p> <p>Las publicaciones en revistas indexadas han ido en aumento durante los últimos años, pasando de 23 publicaciones ISI el año 2004 a 45 el año 2007. El total de publicaciones ISI y SciELO es de 59 publicaciones el 2007.</p> <p>En el año 2006 se creó el Doctorado en Ciencias e Industrias de la Madera.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> - Política clara y coherente con la Misión y Visión de la Universidad. - Conjunto de mecanismos, reglamentos, resoluciones e instructivos para el aseguramiento de la calidad en investigación. - Sistema Integrado de Investigación y Desarrollo coherente. - Productividad científica en crecimiento sostenido, en relación a proyectos y publicaciones relevantes. - Posición relativa destacada en el concierto de las universidades estatales.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Productividad científica concentrada mayoritariamente sólo en algunas áreas del conocimiento. - Necesidad de consolidar la difusión interna y externa de la política y mecanismos. - Necesidad de consolidar formalmente el trabajo asociativo mediante centros y grupos de investigación.



5.3.2. Disponibilidad de recursos para el desarrollo de actividades de investigación sistemáticas (Internos y externos)

Propósitos	Disponer de recursos propios para incentivar la investigación y lograr capturar recursos del sistema nacional de ciencia y tecnología, de manera de realizar actividades relevantes en todas las áreas del conocimiento.
Políticas y Mecanismos	<p>Se destina anualmente recursos para el desarrollo de la investigación a través de los siguientes mecanismos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Fondo de Perfeccionamiento.• Incentivo por Publicaciones.• Proyectos de Investigación.• Apoyo directo a centros de Investigación.• CINCEL (Consortio para el Acceso a la Información Científica Electrónica).• Fondo de Apoyo para Participación a Eventos Internacionales (FAPEI).• Dedicación horaria comprometida a los proyectos de investigación.• Biblioteca.• Revistas institucionales de la Universidad del Bío-Bío. <p>De igual forma, la Institución cuenta, suministra y mantiene la infraestructura necesaria para satisfacer las necesidades de investigación, tal como espacios de trabajo, equipamiento y servicios de apoyo.</p>
Resultados obtenidos	<p>Considerando los incentivos a publicaciones, proyectos de investigación internos, el apoyo directo a los centros de investigación, los fondos destinados a CINCEL y FAPEI, las horas académicas valoradas, la asignación por ranking departamental, los incentivos a directores, la inversión en biblioteca y en las revistas institucionales; los recursos internos destinados a estas acciones se han incrementado de manera significativa en los últimos cuatro años, pasando de M\$516.248 en el año 2005 a M\$1.056.248 en el año 2008.</p> <p>Por otra parte, los montos destinados a la operación de la Dirección de Investigación se incrementaron de M\$31.571 a M\$43.368 para el mismo período.</p> <p>Los fondos externos (Fondef, Fondecyt, INNOVA/CORFO) capturados por año, también han logrado incrementarse, de M\$388.894 en el año 2005 a M\$1.154.463 en el año 2008.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none">– Sostenido crecimiento de montos destinados a financiar acciones, programas y actividades, que apoyan el quehacer investigativo de los académicos.– Permanencia en el tiempo y un aumento significativo de incentivos económicos destinados a la productividad científica e investigación.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none">– Necesidad de fortalecer los incentivos de investigación para alumnos y un sistema rígido en presentación, evaluación y participación de proyectos internos.– Requerimiento de armonizar criterios en la bases de los concursos, lo que se traduce en la poca claridad en cuánto a criterios utilizados para decidir el financiamiento de concursos internos.

5.3.3. Participación en fondos abiertos y competitivos, a nivel nacional e internacional

Propósitos	Fortalecer la capacidad interna para postular a fondos abiertos y competitivos mediante programas de incentivos y capacitación (Línea Estratégica N°2, objetivo específico 4 del PGDU 2005-2009), e incrementar el nivel de presentación de proyectos a diferentes fondos con apoyo de expertos y asesorías.
Políticas y Mecanismos	<p>Apoyo a la participación de los docentes en proyectos competitivos a nivel nacional e internacional y, principalmente en aquellos relacionados con ciencia y tecnología.</p> <p>Se promueve la formación de grupos multidisciplinarios de investigación en torno a temas con claro impacto regional y nacional.</p> <p>Tanto las direcciones de Investigación, de Desarrollo y Transferencia Tecnológica, como la Vicerrectoría de Asuntos Económicos, apoyan a los académicos en la ejecución de los proyectos de investigación y desarrollo (I+D) y en la administración financiera contable.</p>
Resultados obtenidos	<p>Entre los años 2005 y 2008 se han adjudicado 34 proyectos Conicyt, siendo el año 2008 el período en que más proyectos fueron adjudicados (15 proyectos).</p> <p>Por otra parte, la participación de la Universidad en la ejecución de proyectos Conicyt, también se ha incrementado año a año, desde 10 proyectos en el año 2005 a 29 en el año 2008.</p> <p>En los fondos de CORFO para investigación y desarrollo, la Universidad ha logrado adjudicarse 8 proyectos en el período 2005 – 2008, y se han obtenido 8 patentes nuevas en igual período.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> - Participación sostenida en proyectos del sistema nacional de ciencia y tecnología. - Se fomenta y promueve la participación en proyectos Fondecyt, Fondef, INNOVA/ CORFO y otros. - Se cuenta con apoyo administrativo y técnico para la formulación, postulación y ejecución de proyectos de I+D. - La política universitaria busca financiar y promover la formación de grupos multidisciplinarios de investigación, a través de incentivos.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de consolidar la participación en fondos nacionales de investigación de académicos con grado de doctor. - Necesidad de consolidar la participación en proyectos de cooperación internacional.



5.3.4. Resultado de los proyectos de investigación: publicaciones en revistas periódicas, libros, patentes

Propósitos	Obtener incrementos en el número de publicaciones realizadas a partir de investigaciones y proyectos de innovación.
Políticas y Mecanismos	<p>Los proyectos de investigación en cualquiera de sus modalidades, realizados con fondos propios, deben concluir con una publicación ISI o SciELO.</p> <p>Como estrategia corporativa declarada en el PGDU 2005 - 2009, se incentiva económicamente a los académicos que realizan publicaciones ISI o SciELO.</p> <p>En la planificación anual de las facultades y departamentos se considera la publicación de los resultados de las investigaciones.</p> <p>En el Estatuto del Académico la actividad de investigación está en directa relación con la jerarquización.</p>
Resultados obtenidos	<p>En número de publicaciones en revistas ISI se ha ido incrementando en el tiempo, de 23 publicaciones en el año 2004 a 55 en el año 2008, en dicho período se han realizado un total de 198 publicaciones.</p> <p>Respecto de las publicaciones en revistas SciELO, la tendencia ha sido la disminución desde el año 2005 al 2008. No obstante, la producción total (ISI + SciELO) ha ido en aumento.</p> <p>La relación ISI+SciELO por JCE se ha mantenido en torno a 0,12 entre los años 2005 y 2008; mientras que esta misma relación, considerando sólo los JCE doctor, sube a 0,69 en promedio para igual período.</p> <p>Se cuenta con varias revistas para difundir la investigación; se destaca la revista Maderas, Ciencia y Tecnología, indexada en ISI, a partir del 2007.</p> <p>Los académicos han publicado un total de 20 libros en el período 2004 – 2007 y se ha logrado 8 patentes entre los años 2005 y 2008.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none">– Incremento sostenido de la productividad, medida en publicaciones de relevancia nacional e internacional.– Existencia de grupos de investigación orientados a la obtención de resultados de alto nivel.– Se cuenta con una política de incentivos dirigidos a los investigadores y a los directores de los departamentos con alta productividad científica.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none">– Necesidad de consolidar áreas de investigación deficitarias.– Resulta necesario afinar la política de contrataciones con los objetivos planteados en investigación y desarrollo.– Es necesario mejorar la postulación a becas posdoctorales de doctores jóvenes, en aquellos grupos consolidados de investigación.

5.3.5. Vinculación de la investigación con la docencia de pregrado y posgrado

<p>Propósitos</p>	<p>En el Programa de Gobierno Universitario 2006-2010, en su Línea Programática 2 relativa a relevar la función docente, reforzando su calidad y la capacidad de Gestión Académica, se plantea específicamente incentivar el traspaso de los resultados de la investigación a la docencia.</p>
<p>Políticas y Mecanismos</p>	<p>Decreto N° 1178 del año 2003 norma el funcionamiento de los posgrados, en él se destaca que todo programa debe tener líneas definidas de investigación. Para los estudiantes de posgrado existen becas de investigación. La vinculación investigación – docencia se evidencia en la incorporación de investigadores jóvenes a equipos consolidados, en la participación de los estudiantes de posgrado en congresos y en el fortalecimiento de las líneas de tesis. Existen proyectos de tesis que están asociados a proyectos de investigación interna y externa.</p>
<p>Resultados obtenidos</p>	<p>Los becarios son alumnos de magíster, destaca el Magíster en Ciencia y Tecnología de la Madera, con un 72% de adjudicaciones, lo que se explica por su condición de área prioritaria, la antigüedad del programa y su impacto en el sector productivo. En los últimos cuatro años se han entregado 87 UF por año, en promedio, para la realización de tesis de grado, éstas se vinculan a las líneas de investigación de los posgrados. De igual forma, existe vinculación con el pregrado a través de la incorporación de los seminarios de título y memorias en los proyectos de investigación. Los estudiantes de pregrado también participan en congresos científicos y aportan con sus trabajos a las publicaciones de los académicos.</p>
<p>Fortalezas</p>	<ul style="list-style-type: none"> – La investigación alimenta de nuevos conocimientos e innovaciones a las disciplinas que se desarrollan en los diferentes programas de posgrado. – Tesis de posgrado aportan a la investigación del profesor guía, inserta en proyectos de investigación con fondos internos y/o externos. – Masa crítica de profesores JCE con grado de magíster y de doctor. – Incorporación creciente de alumnos por la vía de tesis y proyectos de título en líneas de investigación de los profesores guías.
<p>Debilidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Necesidad de aumentar el interés de mejorar la preocupación de académicos y estudiantes de posgrado de publicar resultados de las investigaciones de las tesis desarrolladas. – Necesidad de mejorar la postulación a fondos para la realización de tesis de posgrado.



5.3.6. Impacto en la investigación a nivel nacional e internacional

Propósitos	La Universidad del Bío-Bío desarrolla áreas de investigación relevantes para la sociedad a nivel regional y nacional (Línea Estratégica N° 2 del PGDU 2005 - 2009), con resultados concretos relativos a número de investigaciones, eventos y publicaciones.
Políticas y Mecanismos	<p>Disponer de una masa crítica adecuada y contar con líneas de desarrollo en diversas disciplinas permite a la Universidad posicionarse en áreas del conocimiento relevante a nivel regional y nacional.</p> <p>La Universidad promueve la generación de redes de investigación interdisciplinarias para responder a las demandas de la Región y del país; además fomenta la vinculación de los proyectos de investigación y transferencia en el medio interno y externo.</p>
Resultados obtenidos	<p>La Universidad ha fomentado la creación de centros y programas dedicados a la labor de investigación científica y tecnológica con carácter multidisciplinario.</p> <p>Los centros y programas se han materializado gracias al financiamiento de fondos del Gobierno Regional, CORFO y Conicyt. En la actualidad se cuenta con 5 centros y 4 programas.</p> <p>Para dar a conocer los resultados de las investigaciones se dispone de 9 publicaciones periódicas. Diversos eventos científicos nacionales e internacionales realizados en la Región han contado con el apoyo de la Universidad.</p> <p>Se han suscrito más de 40 convenios con universidades norteamericanas, europeas y de América Latina que incorporan actividades de investigación.</p> <p>Los proyectos de cooperación internacional han sido una importante contribución a la generación de impactos a ese nivel.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none">- Áreas de investigación de fuerte impacto regional.- Centros regionales destinados a la investigación, desarrollo e innovación.- Desarrollo de áreas de investigación y desarrollo de fuerte impacto en el desarrollo regional y en sostenido aumento.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none">- Necesidad de implementar mecanismos de monitoreo o verificación que permitan evaluar el impacto de la investigación desarrollada.- Es necesario ampliar la base de investigadores con mayor presencia en el medio, a partir de la masa actual de posgraduados que posee la Institución.

5.4. VINCULACIÓN CON EL MEDIO

5.4.1. Diseño y aplicación de la política institucional de vinculación con el medio

Propósitos	<p>Fortalecimiento de áreas de investigación y transferencia tecnológica relevante para la sociedad.</p> <p>Integración en redes de colaboración de servicios que respondan a necesidades regionales y nacionales.</p>
Políticas y Mecanismos	<p>La política institucional de vinculación con el medio queda expresada en el Plan General de Desarrollo Universitario, por cuanto se representan en éste los desafíos y tareas que son necesarios llevar a cabo para un proyecto institucional sistemático y articulado con las demandas y las potencialidades del medio interno y externo de la Institución. Así, la elaboración, implementación y gestión de este plan de desarrollo constituye el principal mecanismo de aseguramiento de la calidad de la política institucional en materia de Vinculación con el Medio.</p>
Resultados obtenidos	<p>Para dar respuesta a las demandas del medio, en el marco de las estrategias señaladas en el Plan General de Desarrollo Universitario, se decidió una reforma organizacional, que incluyó la creación de nuevas unidades con acciones orientadas al aseguramiento de la calidad del quehacer institucional en relación con la vinculación con el medio.</p> <p>Se crearon las siguientes unidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirección General de Investigación, Desarrollo e Innovación, • Dirección General de Comunicación Estratégica. • Dirección General de Relaciones Institucionales • Dirección de Extensión. <p>Cada una de estas direcciones cuenta con normativas que les permiten llevar adelante acciones de vinculación con el medio en concordancia con la Misión institucional.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> – Existe un Plan General de Desarrollo. – Existe una nueva estructura Organizacional. – Existen reglamentos para la operación de gran parte de las actividades de vinculación – Existen estatutos que reconozcan y valoren académicamente esta actividad.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Necesidad de incorporar planes operativos, metas e indicadores de desempeño, para el horizonte de planificación del PGDU. – Necesidad de consolidar las áreas importantes de desarrollo regional. – Fortalecer la difusión interna del quehacer institucional en el área de Vinculación con el Medio, en particular de las políticas, el impacto de sus resultados y beneficios para la universidad.



5.4.2. Instancias y mecanismos formales y sistemáticos de vinculación con el medio externo

Propósitos	<p>Aumentar el volumen y la calidad de sus proyectos de transferencia tecnológica, de extensión cultural y cooperación institucional.</p> <p>Aumentar la articulación con el medio empresarial, académico, cultural, gubernamental y otros de interés; como una estrategia de contribución a la sociedad.</p>
Políticas y Mecanismos	<p>La vinculación con el medio es transversal al quehacer institucional, se reconocen cuatro ámbitos donde la Universidad desarrolla su quehacer:</p> <p><i>Transferencia Tecnológica:</i> Considera los mecanismos para canalizar la investigación aplicada, las asesorías profesionales, ensayos de laboratorio, la incubación de empresas y la capacitación.</p> <p><i>Extensión:</i> Se gestiona la vinculación con el medio artístico, científico, cultural y tecnológico, a través de concursos, programas, proyectos y ferias temáticas.</p> <p><i>Comunicación institucional:</i> Considera los mecanismos de desarrollo, implementación y gestión de los procesos comunicacionales relevantes, la promoción de la imagen corporativa y la mantención de los medios de comunicación.</p> <p><i>Relaciones Institucionales:</i> Contempla la promoción de los vínculos académicos y de movilidad estudiantil con instituciones nacionales y extranjeras, más el fomento de alianzas estratégicas con los sectores público y privado.</p> <p>Los Planes Operativos formulados en estos cuatro ámbitos definen las acciones en concordancia con la estrategia institucional.</p>
Resultados obtenidos	<p><i>Transferencia Tecnológica:</i></p> <p>En promedio, entre los años 2004-2007 se han dedicado 40.800HH a actividades de asistencia tecnológica. Promedio de ingresos totales de 42.118 UF.</p> <p>El total de empresas e instituciones asistidas en el 2004 fue de 134, y en el 2007, de 215, en términos generales, desde el año 2000 al 2007 se observa un crecimiento sostenido.</p> <p>En el periodo 2004-2007 hay una tendencia creciente en el número de proyectos ejecutados y en ejecución, registrándose 70 proyectos para el año 2004, y 95 el 2007.</p> <p><i>Extensión Universitaria:</i></p> <p>Desde el año 2006 hasta el primer semestre de 2008 se han publicado bajo Ediciones UBB 18 libros con un total aproximado de 13.500 ejemplares.</p> <p>En cuanto a las actividades artísticas y culturales, que son desarrolladas por Extensión, se cuenta la exhibición de películas del género cine-arte, exposiciones de artes visuales y diversos tipos de eventos musicales.</p> <p>Una actividad significativa de la institución es la Feria de las Ciencias y Tecnologías. En el año 2006 participaron 72 establecimientos de educación básica y media, mientras que 96 establecimientos participaron en el año 2007.</p> <p><i>Comunicación Estratégica:</i></p> <p>En este ámbito se ha desarrollado un conjunto de acciones orientadas a la divulgación del quehacer institucional; para ello se ha contado con medios propios de comunicación, entre los cuales están: la página Web, la radio Universidad del Bío-Bío, la revista Proyecciones UBB y el boletín Universidad del Bío-Bío.</p> <p>Se ha logrado mantener buenas relaciones con todos los medios de comunicación, tanto locales, regionales, como nacionales, facilitándoles el acceso a las fuentes de información institucional para incrementar la presencia institucional en el medio.</p>

Resultados obtenidos	<p><i>Relaciones Institucionales:</i></p> <p>Entre el año 2005 y junio de 2008 se han suscrito 134 convenios de colaboración académica, tanto en el país como en el extranjero, siendo España, Argentina, Estados Unidos y México, los países con mayor vinculación.</p> <p>La suscripción de convenios ha permitido incrementar la movilidad estudiantil internacional, tanto en el envío de estudiantes al extranjero como en la captación de alumnos de otros países.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none">- La estructura orgánica para abordar las actividades de Vinculación con el Medio.- La existencia de mecanismos y medio formales y sistemáticos para vincularse con el medio.- El volumen creciente de actividades de vinculación, el progresivo crecimiento de articulaciones con el medio externo y el impacto de los resultados de la vinculación en ciertos ámbitos y sectores.- La existencia de unidades especializadas en el desarrollo de actividades de vinculación.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none">- Se aprecia todavía reducido el volumen, variedad y cobertura territorial de los servicios institucionales.- La institución posee recursos humanos y facilidades experimentales de primer nivel en algunas áreas, que no logran generar suficiente impacto en el medio por la falta de una adecuada difusión.- Procedimientos administrativos diferentes a las necesidades de las actividades de vinculación, en particular aquellos asociados a las necesidades de transferencia tecnológica.



5.4.3. Asignación de recursos suficientes para asegurar el desarrollo de actividades de vinculación con el medio

Propósitos	<p>Asignar los recursos a través del proceso de formulación presupuestaria en relación con las actividades comprometidas en el PGDU.</p> <p>Financiar la operación de unidades y parcialmente algunas actividades. Otras actividades se desarrollaran sólo si existen recursos externos.</p>
Políticas y Mecanismos	<p>Las actividades propias de las áreas de extensión cultural y artística, comunicaciones y relaciones institucionales no persiguen fines de lucro. No obstante, la política de financiamiento en estos casos promueve la búsqueda de recursos externos en empresas y fondos concursables, para cofinanciar las actividades.</p> <p>Los principales mecanismos de asignación son la Discusión Presupuestaria y la presentación de programas y proyectos a concursos.</p> <p>Las actividades desarrolladas a través de la Dirección de Desarrollo y Transferencia Tecnológica y las correspondientes al Centro de Alta Tecnología en Madera (CATEM) deben autofinanciarse y, dentro de lo posible, aportar recursos a la Institución para contribuir a su financiamiento.</p> <p>Como mecanismo de asignación está el Reglamento de Presentación de Servicios de la Universidad del Bío-Bío.</p>
Resultados obtenidos	<p>El total de recursos económicos destinados en la Universidad el Bío-Bío al financiamiento de actividades de vinculación con el medio, en el período 2005-2007, es de:</p> <p>MM\$ 5.056,8 en Transferencia Tecnológica con un incremento promedio anual de 27%.</p> <p>MM\$ 615,9 en Extensión Universitaria con un incremento promedio anual de 19,9%.</p> <p>MM\$603,4 en Comunicaciones con un incremento promedio anual de 83,9%.</p> <p>MM\$178,5 en Relaciones Institucionales con un incremento promedio anual de 12,6%.</p> <p>En términos generales, se observa que los recursos involucrados en actividades de vinculación con el medio han crecido sostenidamente en los últimos años.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none">- Existencia de mecanismo de asignación de presupuesto para el área de vinculación con el medio.- Existencia de infraestructura para el desarrollo de las actividades propias del área.- Asignación creciente de recursos para el desarrollo de actividades de vinculación.- Crecimiento en los aportes externos y políticas de incentivo a la captura de recursos.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none">- Necesidad de asignación de mayores recursos para el desarrollo de actividades en los ámbitos de relaciones institucionales, comunicaciones y extensión.- La oferta institucional se interrumpe durante los períodos de receso académico, lo que dificulta el acceso de públicos interesados.

5.4.4. Vinculación de estas actividades con las funciones de docencia de pre o posgrado, o con las actividades de investigación	
Propósitos	Aportar nuevos conocimientos para el desarrollo de las actividades de docencia e investigación.
Políticas y Mecanismos	<p>En Transferencia Tecnológica es fortalecer la vinculación efectiva de la Universidad con la realidad nacional, con el propósito de dar a sus programas docentes y de investigación una orientación más acorde a dicha realidad; para ello, se reconoce el carácter académico de las actividades contratadas de asesoría de investigación y desarrollo, se conecta al alumno con el medio externo profesional y se privilegia la realización de actividades de investigación conducentes a procesos de innovación.</p> <p>La extensión contribuye a la generación de oportunidades para el desarrollo cultural e integración social de la comunidad, por ello, se exige que los proyectos de extensión contemplen la participación de estudiantes para incorporarlos a redes sociales y asuman responsabilidad social.</p> <p>Relaciones Institucionales cruza transversalmente las funciones universitarias de docencia e investigación; se establecen vínculos por medio de becas, pasantías e intercambios al alero de los convenios institucionales.</p>
Resultados obtenidos	<p>Transferencia Tecnológica: Las actividades en este ámbito han permitido retroalimentar el quehacer académico, donde se ha logrado una participación creciente de alumnos en torno al 20% entre los años 2005 y 2007, principalmente a través de trabajos de tesis.</p> <p>En el año 2007 de un total de 41.634 horas en actividades de transferencia tecnológica, 13.499 horas corresponden a dedicación de académicos jornada completa y 7.320 horas a tareas desarrolladas por alumnos.</p> <p>Extensión Universitaria: A partir de las exigencias establecidas en el Estatuto del Académico y en las bases de los concursos de programas y proyectos de extensión, la participación de académicos y estudiantes se ha incrementado en un 30%, aproximadamente, durante el período 2005 - 2007.</p> <p>Relaciones Institucionales: Un creciente número de alumnos y exalumnos se han beneficiado con diferentes tipos de becas. Mientras que en el período 2004 – 2008, se han suscrito 40 convenios marcos y adjudicado 4 proyectos AGCI.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> – Desarrollo sistemático de actividades que benefician y complementan el aprendizaje de los estudiantes. – Existencia de redes de colaboración consolidadas con importantes instituciones nacionales e internacionales que facilitan la movilidad académica y estudiantil. – Desarrollo de investigación aplicada con resultados de innovaciones de productos y procesos, y existencia de conocimiento tecnológico en algunas áreas específicas altamente valoradas por el sector productivo.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Necesidad de incrementar la vinculación académica con el medio externo en algunas áreas de trabajo institucional. – Necesidad de incrementar la participación de los alumnos en el quehacer institucional que comprende el área de Vinculación con el Medio, en particular en tareas de desarrollo e innovación.



5.4.5. Impacto de la vinculación con el medio en la institución y en el medio externo

Propósitos	Contribuir al desarrollo regional en el territorio donde realiza sus actividades, considerando las limitaciones de recursos existentes.
Políticas y Mecanismos	<p>La Vinculación con el Medio se enmarca dentro de las estrategias del PGDU 2005-2009 y que se relacionan con la contribución al desarrollo regional y nacional, en todas sus funciones, conforme lo establecen también los estatutos de la corporación.</p> <p>Los elementos específicos que permiten lograr los impactos esperados son señalados en los planes estratégicos de las Unidades donde radica la conducción de la Vinculación con el Medio.</p> <p>En el ámbito interno, las actividades de vinculación se crean y promueven como fuente de conocimientos y como estrategia para energizar las actividades de docencia e investigación.</p>
Resultados obtenidos	<p>En Investigación y Desarrollo destacan las innovaciones tecnológicas como la colocación en el mercado de nuevas tecnologías de productos, procesos y servicios que han significado beneficios económicos y sociales.</p> <p>En el área del emprendimiento, la generación de nuevas empresas, actividad económica y empleos en la Región producto de la Incubadora, empresa de la Universidad.</p> <p>En el área de asesorías, el apoyo a la labor de empresas e instituciones y en el área educacional, destacan las acciones conducentes a mejorar el SIMCE local.</p> <p>En relación con la extensión universitaria, el impacto se observa en la incorporación de la Universidad en programas y ciclos artístico-culturales regionales relevantes y en relación con comunicaciones, en la difusión y acogida que tiene el quehacer institucional en los medios externos.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none">- El posicionamiento y liderazgo que tiene la Institución en áreas de desarrollo relevante para la Región y el país.- Fuerte identificación del personal administrativo con la Misión de la Institución.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none">- Necesidad de fortalecer la presencia e impacto en el medio de algunas áreas de trabajo institucional.- Necesidad de fortalecer las comunicaciones y difusión de las políticas, resultados y logros alcanzados por académicos.

5.5. EDUCACIÓN CONTINUA ¹

5.5.1. Política institucional de desarrollo de actividades de Educación Continua

Propósitos	Aumentar la oferta, la certificación, el mejoramiento de los procedimientos y el fortalecimiento y la consolidación de masas críticas en los programas de Educación Continua.
Políticas y Mecanismos	<p>La Universidad espera incrementar su docencia de cuarto nivel en un marco de calidad, implementando más y mejores programas académicos o profesionales, y cursos de formación permanente. Dicho marco de calidad está regulado por políticas internas y externas que aseguren el mejoramiento continuo de la actividad.</p> <p>Se crea la Dirección de Formación Continua para asegurar la calidad de los programas de capacitación, postítulo y diplomado, de forma que respondan a los desafíos emergentes de la sociedad con calidad y entreguen una efectiva formación a las personas provenientes del mundo del trabajo.</p> <p>Para asesorar a esta Dirección en materias de políticas, estándares de calidad, evaluar programas y velar por la normativa, se constituyó un Comité de Formación Continua con representantes de cada facultad.</p> <p>El público objetivo lo constituyen empresas e instituciones públicas y privadas independientes de su tamaño.</p>
Resultados obtenidos	<p>Las políticas de Educación Continua implementadas por la Universidad del Bío-Bío han permitido desarrollar una línea de trabajo acorde con las demandas del entorno regional.</p> <p>Las principales líneas de formación en Educación Continua en la Universidad están relacionadas con las áreas de Educación, Emprendimiento, Uso de Tecnologías y Administración.</p> <p>La acreditación de la OTEC UBB-Capacita por la norma NCh 2728, permite impartir cursos o programas con franquicia tributaria SENCE.</p> <p>Entre los años 2004 y 2007 se han impartido 220 programas de educación continua, con un promedio de 55 programas por año.</p> <p>En igual periodo, un total de 175 empresas y 408 personas naturales han participado, una o más veces, en estos programas.</p> <p>Las Jornadas Completas Equivalentes, dedicadas a esta actividad se han incrementado de 47 a 115 en el periodo 2004–2007.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> – Existencia de políticas y mecanismos claros para el reconocimiento y desarrollo de estas actividades. – Alta percepción externa de las actividades de Educación Continua. – Amplio conocimiento externo de las políticas y mecanismos para el desarrollo de este tipo de actividades. – Universidad reconocida, más allá de la docencia, por acciones de extensión, investigación y Vinculación con el Medio de gran calidad y en toda la Región del Bío-Bío.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Necesidad de difundir las políticas, mecanismos y resultados institucionales del desarrollo de actividades de Educación Continua. – Fortalecer los procedimientos para el diseño y formalización de las actividades de Educación Continua.

¹A la fecha de elaboración de este extracto, la pertinencia del área de Educación Continua se encuentra en estudio por parte de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA).



5.5.2. Disponibilidad de recursos para el desarrollo de actividades sistemáticas de educación continua

Propósitos	<p>Disponer de recursos apropiados, en términos de equipamiento e infraestructura, que faciliten y potencien el desarrollo de actividades de Educación Continua al interior de la Universidad.</p> <p>Tener un conjunto de docentes altamente capacitados y vinculados con el medio externo, que permita el desarrollo permanente de actividades de Educación Continua, tanto al interior como al exterior de la Institución.</p>
Políticas y Mecanismos	<p>Los programas de educación continua se realizan a través de las diferentes unidades académicas y regidas por normativas que garantizan la adecuada distribución de recursos económicos, uso de instalaciones físicas, laboratorios y equipamiento. La infraestructura utilizada en los programas es la misma que se emplea en las actividades de pre y posgrado.</p> <p>Se cuenta con recursos humanos altamente calificados (Magíster y Doctores) para asegurar la calidad de un servicio orientado a la satisfacción del cliente y al mejoramiento continuo.</p> <p>Los docentes que participan en los programas de educación continua cuentan con incentivos debidamente normados y la actividad es reconocida en el Estatuto del Académico.</p> <p>La educación continua es apoyada por el aparato administrativo de la Universidad, en lo que se refiere a adquisiciones, contabilidad y aspectos legales.</p>
Resultados obtenidos	<p>La infraestructura requerida para las actividades de educación continua pertenece a los departamentos ejecutores o, en su defecto, a la Institución en su conjunto, y está referida a auditorios, equipamiento audiovisual, laboratorios, talleres, así como también el apoyo secretarial, para docentes y auxiliares. Los costos que esto demanda están cubiertos por los ingresos generados por los propios proyectos.</p> <p>La Dirección de Educación Continua tiene su propio presupuesto anual de operaciones, con el que se cubren gastos demandados por actividades específicas como difusión, movilización y otros gastos de apoyo logístico.</p> <p>Los recursos humanos especializados para el desarrollo de las actividades de educación continua han tenido un incremento significativo; en el año 2004 se disponía de 6.972 Horas-Hombre, mientras que en el año 2007 la disponibilidad alcanzó las 17.169 HH.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none">- Creciente participación interna en actividades de educación continua.- Aumento significativo de horas-hombre en estas actividades.- Alta disponibilidad de infraestructura, equipamiento y recursos humanos de alta competencia, reconocidos por el medio externo, para el desarrollo de actividades de educación continua.- Política de adquisición de nuevo equipamiento favorece el aumento de actividades de Educación Continua.- Reconocimiento externo e interno de disponibilidad de recursos para el desarrollo de actividades de Educación Continua.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none">- Necesidad de mejorar los mecanismos de difusión de la disponibilidad de recursos para el desarrollo de actividades de Educación Continua.

5.5.3. Mecanismos para identificar la demanda existente por cursos o programas de educación continua y responder a ella

<p>Propósitos</p>	<p>Disponer de mecanismos eficientes para identificar las necesidades de actividades de Educación Continua, de tal forma de disponer de una oferta adecuada, pertinente y en sintonía con el medio externo.</p> <p>Contribuir a la formación permanente de personas mediante la creación de programas que impacten significativamente su capacidad y el desempeño laboral de las personas.</p>
<p>Políticas y Mecanismos</p>	<p>Los mecanismos para identificar la demanda han sido de diversa índole y en general están asociados a la naturaleza de los clientes y del segmento a que pertenecen dentro del quehacer social y productivo.</p> <p>Se efectúan diversos estudios de mercado a través de organismos internos (facultades, Ceur-Universidad del Bío-Bío, etc.) que permiten recopilar información respecto del público regional y sus demandas en cuanto a capacitación y otros aspectos.</p> <p>Otras actividades propias de la Universidad, como docencia, investigación, extensión, transferencia tecnológica y servicios, son también aprovechadas para recoger los intereses y demandas del medio.</p> <p>También se desarrollan programas a requerimientos de otras instituciones; cabe destacar que el Ministerio de Educación desarrolla a través de la Universidad un importante número de programas de perfeccionamiento dirigidos a profesores.</p>
<p>Resultados obtenidos</p>	<p>La Universidad del Bío-Bío ha tenido una participación activa con organismos de gobierno, en particular con el Ministerio de Educación a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, en la realización de postítulos de mención para profesores de educación básica.</p> <p>En el período 2004 – 2007, los departamentos académicos realizaron un total de 26 postítulos, siendo los departamentos de Ciencias Básica y Artes y Letras los que obtuvieron mayor participación.</p> <p>La participación de la Universidad en la Estrategia de Desarrollo de la Región del Bío Bío ha sido un elemento de promoción de la capacitación relacionada con el desarrollo productivo y social.</p> <p>El uso de la plataforma de licitaciones Mercado Público también ha permitido detectar oportunidades de ofrecer programas de educación continua.</p>
<p>Fortalezas</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Existe una política clara de contribuir a la capacitación de las personas vinculada a la Región y a la satisfacción de la demanda. – Vinculación con organismos públicos y privados, lo que permite estar en sintonía con la demanda a nivel de postítulos y diplomados. – Reconocimiento externo de los mecanismos de identificación y respuesta a la demanda. – Diversificación y apertura de nuevas ofertas al mercado.
<p>Debilidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Deficiente nivel de conocimiento de los mecanismos de identificación y respuesta a la demanda. – Falta de mecanismos de identificación de demandas privadas en capacitación. – Baja la utilización de las Tic's para identificar la demanda.



5.5.4. Resultado de las actividades de educación continua, incluyendo la evaluación de los usuarios y el medio externo

<p>Propósitos</p>	<p>Mantener actividades de Educación Continua en forma permanente y sostenida en el tiempo, con más y mejores programas certificados con un sello consolidado de calidad institucional. Diversificación de programas y público objetivo, así como de una mayor participación interna en actividades de Educación Continua.</p>
<p>Políticas y Mecanismos</p>	<p>Las acciones de las actividades de Educación Continua basan sus resultados en los principios de mejora continua (SAGC) establecido en la norma NCh 2728. Para ello cada uno de los programas desarrollados es evaluado interna y externamente a través de instrumentos claramente definidos para estos efectos.</p> <p>Las actividades de capacitación están reconocidas por Sence y se encuentran formalizados y regulados por los mecanismos existentes basados en la Norma NCh 2728.</p> <p>Los diplomados y postítulos están sustentados bajo criterios de calidad del cuerpo académico, evaluando su pertinencia en cada unidad académica de origen, el director de programa cautela por su desarrollo y es respaldado por el sistema de gestión administrativa institucional.</p>
<p>Resultados obtenidos</p>	<p>A partir del año 2005, las seis facultades se encuentran desarrollando programas de educación continua, si bien la participación de las facultades ha sido variable, en términos generales la actividad ha ido en incremento en el tiempo. De 41 programas dictados en el año 2004, se ha pasado a 66 programas en el año 2007, siendo las Facultades de Ciencias Empresariales y Educación y Humanidades quienes tienen mayor actividad en educación continua.</p> <p>En el período 2004 – 2007 se han dictado 121 programas de más de 100 horas y 99 programas de menos de 100 horas, existiendo una tendencia a incrementar los programas de mayor duración.</p> <p>En igual período, el 49% de los cursos fue con participación de clientes del sector público y el 51% restante con clientes del sector privado, con una tendencia al incremento en este último sector, lo que además se refleja en una mayor demanda por actividades desarrolladas con franquicia Sence.</p>
<p>Fortalezas</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Actividad permanente y sostenida en el tiempo, con diversificación tanto al exterior como al interior de la institución. – Nueva organización se percibe como un elemento que potenciará la actividad. – Positiva evolución interna y externa, en cuanto a número y pertinencia de las actividades desarrolladas. – Prestigio ganado ante el Mineduc, Cpeip, lo que es reconocido por nuestros usuarios. – Capacidad instalada a nivel de infraestructura y recursos humanos competentes para ofrecer programas de Educación Continua de calidad.
<p>Debilidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Necesidad de potenciar la difusión de la oferta de Educación Continua en ciertas áreas. – Necesidad de instalación de un sistema de seguimiento de las actividades de Educación Continua realizadas.

5.5.5. Mecanismos de registro formal de las certificaciones otorgadas, de modo que éstas puedan incorporarse al patrimonio laboral de los egresados	
Propósitos	<p>Otorgar certificación que acredite el cumplimiento de los objetivos, validados y formalizados internamente por la Universidad, reconocidos y validados externamente por el medio.</p> <p>Disponer de certificación auditada y certificada por organismos externos que valoren las certificaciones otorgadas por la institución.</p> <p>Reconocimiento y valoración externa de las certificaciones otorgadas por la institución.</p>
Políticas y Mecanismos	<p>La certificación tiene por objetivo acreditar la participación, asistencia y/o calificación de los asistentes a las actividades, ya sean de carácter abiertas o cerradas, originadas de la demanda del mercado y de la oferta institucional.</p> <p>Todos los certificados otorgados por la Universidad en educación continua son documentos oficiales, validados por el Secretario General de la Institución, quien actúa como Ministro de Fe.</p> <p>La OTEC UBB-Capacita se rige por la norma NCh 2728, en relación con los mecanismos de registro. Esta norma fija los requisitos que deben poseer las OTEC para implementar un Sistema de Gestión de Calidad destinado a satisfacer las necesidades de sus clientes, los requisitos relativos a la administración, infraestructura, personal, actividades de capacitación propiamente tal y de relación con los participantes. En este sentido, el Manual de Calidad provee todos los documentos que aseguran un adecuado registro de la certificación.</p>
Resultados obtenidos	<p>La formalización de las certificaciones que otorga la Institución se rige por el procedimiento establecido para ello, el cual contempla las siguientes etapas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generación de certificados, diplomas y constancias: se generan según a la recepción de información de parte del relator, el listado de asistencia y/o calificación. Estos certificados se remiten a Registro Académico y son firmados por el Secretario General, quien los envía a los departamentos para su entrega. • Entrega: puede ser en forma personal o por correo certificado de acuerdo con los requerimientos de los participantes, en todo caso este plazo de entrega no es mayor a 20 días finalizada la actividad. • Seguimiento y medición: revisión de la consistencia entre los datos entregados en la inscripción versus los anotados en los certificados. • Registro: conjunto de formatos establecidos para estas actividades.
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> – Políticas y mecanismos claros de certificaciones otorgadas por la Universidad. – Organismo OTEC UBB-Capacita certificado. – Reconocimiento y valoración externa e interna de la certificación otorgada por la Universidad.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> – Necesidad de implementación de una base de datos de consulta de las actividades de Educación Continua.



5.5.6. Impacto de las actividades de educación continua en otras funciones institucionales

Propósitos	<p>Desarrollar actividades permanentes de Educación Continua relacionadas y vinculadas a todas las funciones institucionales con la participación de docentes que participen activamente e interrelacionen y desarrollen actividades de Educación Continua en conjunto con otras funciones institucionales, de manera de vincular e impactar las actividades de Educación Continua, posgrado, investigación y transferencia tecnológica y docencia de pregrado.</p>
Políticas y Mecanismos	<p>La Universidad, a través de su Estatuto del Académico, declara a la Educación Continua como una actividad relevante del quehacer docente, posicionándola como una labor primordial hasta en las más altas jerarquías; esto implica que el académico, junto con realizar funciones de docencia de pre y posgrado, investigación, extensión y asistencia técnica, debe vincularse con las actividades de Educación Continua como una forma de responder a las exigentes demandas del mercado laboral por contar con profesionales de excelencia y competentes, en conformidad a lo declarado en las estrategias de la Universidad.</p> <p>La educación continua se realiza en conformidad a los requerimientos de la Región y del País, lo cual supone una retroalimentación permanente a la docencia, investigación y extensión para actualizar el conocimiento y fortalecer las capacidades tanto personales como institucionales.</p>
Resultados obtenidos	<p>El incremento en las actividades de educación continua ha permitido actualizar el conocimiento sobre la realidad y realizar una formación con visión crítica y aplicada a las necesidades y desafíos del entorno regional.</p> <p>Así, el impacto en la docencia está dado por la aplicación, en el proceso enseñanza aprendizaje, de las actualizaciones que se observan en las empresas y servicios del sector público y privado.</p> <p>En investigación, el impacto se visualiza en la proposición de proyectos de investigación y transferencia tecnológica, nacidos de problemáticas detectadas en el desarrollo de los programas de educación continua.</p> <p>En vinculación con el medio, la educación continua contribuye a proyectar la imagen e influencia de la Universidad en el medio y recibir las señales que le permiten mejorar sus procesos académicos y aportar al desarrollo de la sociedad.</p>
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none">– Alto impacto de las actividades de Educación Continua con el medio externo.– Valoración interna y externa del impacto de las actividades de Educación Continua.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none">– Necesidad de mejorar la coordinación entre las diferentes facultades de la Universidad para brindar un servicio integral en Educación Continua.– Necesidad de fortalecer los vínculos con las otras actividades académicas.



6. *PLAN DE MEJORAMIENTO*

El Plan de Mejoramiento está compuesto por el conjunto de acciones que debe implementar la institución, en el corto y mediano plazo, para superar las debilidades que fueron detectadas en la evaluación de cada una de las cinco áreas por acreditar: Gestión institucional, Docencia Conducente a Título, Investigación, Vinculación con el Medio y Educación Continua.

La responsabilidad de la elaboración de este plan fue de cada comisión correspondiente a las áreas de Acreditación. En su formulación se analizó cada una de las debilidades identificadas con el fin de establecer la forma más adecuada en que ellas serán resueltas, teniendo en cuenta que se deben sostener las fortalezas institucionales alcanzadas para lograr una situación futura de mayor calidad.

De esta forma, el Plan de Mejoramiento se organizó en matrices por aspecto de evaluación conforme a la clasificación que se ha seguido de acuerdo con los términos de referencia de la Comisión Nacional de Acreditación.

En el presente extracto se señalan las acciones correspondientes a los siguientes aspectos, los resultados esperados y el directivo responsable.

El Plan de Mejoramiento, propuesto bajo este formato, busca ser una herramienta de seguimiento y control de gestión del proceso ex post a la acreditación, de esta forma se espera resguardar que los compromisos adquiridos con la calidad institucional se vayan cumpliendo en los plazos establecidos y, con ello, garantizar que las políticas y mecanismos den respuesta a los propósitos institucionales declarados.



6.1. ÁREA GESTIÓN INSTITUCIONAL

6.1.1. Estructura y organización Institucional, tomando en consideración la normativa y distribución de funciones al interior de la institución, así como el control de las mismas

Acción	Resultado esperado	Responsable
Evaluar el cumplimiento de los objetivos propuestos para la reforma a la estructura orgánica y funcional de la Universidad, en cada una de las unidades reorganizadas.	Objetivos de la reforma organizacional evaluados para todas las unidades reestructuradas.	Vicerrector o Director General de la respectiva área reorganizada.

6.1.2. Sistema de gobierno, considerando las diversas instancias de toma de decisiones, a nivel central y en las distintas unidades de la Universidad

Acción	Resultado esperado	Responsable
Elaborar un reglamento único para los procesos de elección de autoridades que corresponda normar a la Universidad.	Contar con un reglamento de elecciones debidamente formalizado.	Secretario General.
Fortalecer las instancias de participación estamental actualmente existentes, específicamente la Mesa Triestamental y los Consejos de Escuela y Comités de Carrera.	Funcionamiento efectivo y regular (como instancias de discusión y propuestas) de los respectivos Consejos de Escuela y Comités de Carreras.	Director de Docencia.
	Mesa Triestamental sesiona de manera regular y constituye una efectiva instancia de discusión y propuesta acerca de los temas de relevancia universitaria.	Jefe de Gabinete de Rectoría.

6.1.3. Normas y procedimientos asociados a la selección, contratación, evaluación y perfeccionamiento del personal directivo, académico y administrativo de la institución

Acción	Resultado esperado	Responsable
Implementar un plan de difusión de los mecanismos de selección, contratación, evaluación, promoción del personal y funcionamiento del marco de incentivos y bonos transversales.	Comunidad académica y administrativa informada de las Políticas de Recursos Humanos.	Director de Recursos Humanos
Elaborar un plan anual de capacitación en el área de gestión.	Plan anual con cursos de acuerdo con requerimiento institucional.	Director de Recursos Humanos

6.1.4. Planificación, ejecución y control de los recursos materiales y financieros de la institución, en función de los propósitos y fines institucionales

Acción	Resultado esperado	Responsable
Difundir los programas presupuestarios y su consistencia con las Líneas Estratégicas fijadas por el PGDU.	Comunidad administrativa y académica informada de la disponibilidad y funcionamiento de los programas estratégicos al alero del PGDU.	Vicerrector de Asuntos Económicos
Difundir masivamente el mecanismo de fijación de aranceles.	Interlocución con FEUBB.	Director de Finanzas
	Difusión de mecanismo en la WEB-VRAE	
Difundir los estados financieros, los procedimientos de formulación presupuestaria y mecanismos que aseguran viabilidad financiera.	Comunidad administrativa y académica informada del manejo financiero por la vía de informes disponibles en la página WEB-VRAE.	Director de Finanzas
	Procesos de inducción y diferentes reuniones informativas a la comunidad administrativa y académica.	



6.1.5. Mecanismos de diagnóstico, planificación y seguimiento y ajuste de prioridades de desarrollo de la Institución

Acción	Resultado esperado	Responsable
Formalizar los procedimientos de formulación de planes estratégicos para las unidades universitarias.	Manual de Procedimiento.	Director General de Planificación y Estudios
Implementar sistema de incentivos para la formulación, seguimiento y control de Plan Operativo Anual.	Sistema de Incentivos.	Director General de Planificación y Estudios
	Presupuesto asociado a POA.	Director General de Planificación y Estudios
	100% unidades administrativas cuentan con POA.	Director General de Planificación y Estudios
Implementar un sistema de formulación y actualización de Planes de Desarrollo (PD).	100% de las unidades académicas con planes de desarrollo actualizados.	Director General de Planificación y Estudios
	100% de las unidades administrativas con planes de desarrollo actualizados.	Director General de Planificación y Estudios
Fortalecer Comité de Planificación.	100% de los departamentos académicos estén representados en el Comité de Planificación por un académico.	Director General de Planificación y Estudios
	100% de las unidades administrativas estén representados en el Comité de Planificación.	Director General de Planificación y Estudios
Rediseñar el proceso de planificación estratégica universitaria.	Contar con la metodología actualizada para el nuevo PGDU.	Director General de Planificación y Estudios

6.1.6. Disponibilidad de información necesaria para responder a los requerimientos de la gestión

Acción	Resultado esperado	Responsable
Fortalecer el sistema informático para proveer indicadores de gestión y calidad de servicios a diferentes clientes institucionales y público en general.	Sistema de indicadores construidos, disponibles y difundidos en Intranet UBB.	Director de Informática

6.1.7. Sistema de gestión de calidad

Acción	Resultado esperado	Responsable
Reforzar el cambio de paradigma en nuestros funcionarios hacia un accionar centrado en procesos y no en la división funcional de la Universidad.	Funcionarios con una visión transversal de los procesos, por la vía de la capacitación e implementación de las normas ISO 9001/2000.	Jefe de la Unidad de Normalización y Calidad
Avanzar hacia la implementación del Sistema de Gestión de Calidad en las demás áreas administrativas de la institución.	Sistema de Gestión de Calidad implementado en los procesos administrativos de la VRA y Dirección General de Investigación, Desarrollo e Innovación.	Jefe de la Unidad de Normalización y Calidad
Certificar del Sistema de Gestión de Calidad de VRAE, basado en la norma ISO 9001/2000.	Certificación normas ISO 9001/2000 para la VRAE.	Jefe de la Unidad de Normalización y Calidad



6.2. ÁREA DOCENCIA CONDUCENTE A TÍTULO

6.2.1. Diseño y provisión de carreras y programas

Acción	Resultado esperado	Responsable
Implementar el Modelo Educativo actualizado en el proceso de formación de los alumnos.	80% de carreras actuales redefinen su perfil de egreso, sobre la base de competencias.	Director de Docencia
Rediseñar los currículos de las carreras a partir de las demandas del entorno y de los procesos de acreditación de carreras.	100% carreras nuevas elaboradas a partir de las definiciones del nuevo Modelo Educativo: Centrados en el estudiante, Perfil de egreso genérico y Resultados de aprendizaje.	Director de Docencia
	60% de carreras renuevan sus planes de estudio y currículos.	Director de Docencia
Implementar programas de formación integral de los alumnos según el perfil de egreso de la UBB.	50% Programas de asignaturas reestructurados de carreras en proceso de rediseño curricular.	Director de Docencia
	1500 alumnos participan en 40 programas de formación integral que se ofrecen orientados por el perfil genérico del egresado UBB.	Jefe Unidad de Formación Integral
Adecuar las normativas regulatorias y procedimientos para la creación y rediseño de carreras coherente con el nuevo Modelo Educativo.	Normativas y procedimientos para nuevas carreras y carreras rediseñadas.	Director de Docencia
Fortalecer la infraestructura de apoyo a la docencia de pregrado.	Sistema de Créditos Transferible establecido para la UBB aplicadas en el 60% de carreras.	Director de Docencia
	16 carreras con laboratorios y talleres de especialidades remodelados y actualizados tecnológicamente.	Vicerrector de Asuntos Económicos
Desarrollar sistema de gestión de la información académica, seguimiento y evaluación de los resultados.	Sistema de registro de datos y de información accesible al usuario.	Vicerrector Académico

Fortalecer las competencias de los docentes para implementar procesos de renovación curricular según el Modelo Educativo.	50% nivel de satisfacción de los usuarios.	Jefe de la Unidad de Gestión Curricular y Monitoreo
	80% de carreras con resultados de renovación curricular definido aplican el diseño del seguimiento.	
	90 docentes y 80% de directivos académicos capacitados para rediseñar el currículo de las carreras.	Jefe de la Unidad de Gestión Curricular y Monitoreo
Prestar apoyo técnico a los directores de escuela y jefes de carrera en los procesos de rediseño curricular.	100 docentes capacitados para rediseñar asignaturas.	Jefe de la Unidad de Gestión Curricular y Monitoreo
	20 carreras apoyadas técnicamente en procesos de renovación curricular.	Jefe Unidad Gestión Curricular y Monitoreo
	45 académicos apoyados en el rediseño de sus asignaturas.	Director de Docencia



6.2.2. Proceso de enseñanza

Acción	Resultado esperado	Responsable
Mejorar la difusión de las carreras, planes de estudio y mecanismos de ingreso especial haciendo énfasis en el nuevo Modelo Educativo.	Una estrategia de difusión de carreras, planes de estudio y becas de ingreso especial, implementado.	Vicerrector Académico
Implementar la inserción, adaptación y vinculación de los alumnos de primer año a la vida universitaria.	90% de alumnos participan en programa de Inducción, adaptación y vinculación a la vida universitaria implementado.	Director de Docencia
Implementar un sistema de diagnóstico y análisis en conocimientos, habilidades y actitudes para los alumnos que ingresan a la UBB.	90% de los alumnos se evalúan con el sistema de diagnóstico de competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) de ingreso establecido.	Director de Docencia
Implementar un programa de nivelación de competencias para los alumnos con bajo rendimiento en asignaturas críticas.	Programa diseñado y validado.	Director de Docencia
Mejorar los sistemas de información para la gestión docente	Sistemas y proceso de evaluación de los alumnos y régimen de estudios adecuados al Modelo Educativo.	Director de Docencia
	Sistema Integrado de información de alumnos disponible para los académicos en la intranet corporativa.	Directora de Admisión y Registro Académico
Adecuar los procedimientos de evaluación del proceso enseñanza aprendizaje establecida en el Régimen de Estudios al nuevo Modelo Educativo.	Procedimiento de evaluación del proceso enseñanza aprendizaje definido en el Régimen de Estudio actualizado.	Director de Docencia
Establecer una política para el desarrollo y uso de plataformas educativas institucionales.	Política de plataformas educativas establecida y difundida.	Director de Docencia
Mejorar las capacidades docentes que permitan integrar metodologías activas de enseñanza y evaluación y tecnologías en el proceso de enseñanza aprendizaje.	Creación de un área de apoyo pedagógico y tecnológico para la capacitación de 200 docentes implementado.	Director de Docencia

6.2.3. Dotación académica

Acción	Resultado esperado	Responsable
Establecer un perfil del docente de la UBB que oriente las políticas de desarrollo académico docente.	Perfil del docente UBB establecido y aprobado por el Consejo Académico.	Vicerrector Académico
Socialización de procesos y normativas del estatuto académico.	80% de académicos conocen el estatuto docente y su aplicación.	Vicerrector Académico
Incrementar los sistemas de gestión informatizados, de apoyo a la aplicación de estatuto académico.	40% de alumnos informado sobre la evaluación docente establecida en el estatuto académico.	Vicerrector Académico
	Sistema de apoyo al estatuto académico implementado: - Declaración de compromisos. - Evaluación. - Jerarquización. - Portafolio carrera académica.	
Promover la contratación de académicos con posgrado y el perfeccionamiento de los actuales.	Sistema y procedimientos de jerarquización y evaluación optimizada.	Vicerrector Académico
	Aumento en número de académicos con posgrado: - 90% de nuevos académicos contratados JC y MJ con posgrado. - 70% de académicos jornada completa equivalente con posgrado.	Vicerrector Académico
Establecer programas de desarrollo disciplinario.	52 docentes con apoyo económico para el desarrollo de su área disciplinaria.	Vicerrector Académico



6.2.4. Estudiantes

Acción	Resultado esperado	Responsable
Desarrollar mecanismos para mantener una vinculación permanente con ex alumnos de la UBB.	Sistemas de vinculación Internet con ex alumnos.	Director General de Relaciones Institucionales
Desarrollar servicios de apoyo a la inserción laboral de los alumnos.	Programa de vinculación a ex alumnos diseñado y validado.	Director de Desarrollo Estudiantil
	100 alumnos participan en el programa de inserción laboral.	
Mejorar y desarrollar estrategias y sistemas de Información de servicios a los alumnos.	Sistema integrado de información y acceso a los servicios ofrecidos a los alumnos.	Director de Desarrollo Estudiantil
Mejorar la infraestructura y el equipamiento de apoyo a la formación de habilidades y actitudes en los alumnos.	Construcción y habilitación de dos espacios de servicios para los alumnos en cada campus.	Vicerrector de Asuntos Económicos
	Espacios equipados adecuadamente.	Vicerrector de Asuntos Económicos
Actualizar el reglamento estudiantil de los estudiantes según el nuevo Modelo Educativo. Realizar un seguimiento permanente a la progresión de los alumnos.	Reglamento actualizado.	Director de Desarrollo Estudiantil
	Sistema de seguimiento permanente accesible al usuario.	Directora de Admisión y Registro Académico
		Directora de Admisión y Registro Académico
Capacitar a funcionarios y académicos para la utilización de nuevos servicios y sistemas.	80% de los funcionarios capacitados en el uso de nuevos servicios y sistemas. 60% de académicos capacitados en el uso de nuevos servicios y sistemas.	Director de Desarrollo Estudiantil
		Director de Desarrollo Estudiantil
Mejorar las competencias de los funcionarios para entregar servicios de calidad a los estudiantes y ex alumnos.	80% de Funcionarios capacitados en servicios de calidad.	Director de Desarrollo Estudiantil
	Aumento de nivel de satisfacción de los alumnos y ex alumnos con los servicios recibidos.	Director de Desarrollo Estudiantil

6.2.5. Utilización de los procesos o resultados de la investigación para mejorar la calidad de la docencia impartida

Acción	Resultado esperado	Responsable
Incrementar el número de publicaciones de investigadores y académicos vinculados con la docencia de pregrado.	20% de aumento en el número de investigadores con proyectos que consideran participación de alumnos.	Vicerrector Académico
	20% de aumento de asignaturas que incorporan resultados de investigaciones.	Vicerrector Académico
Fortalecer la difusión y cobertura de los resultados en los proyectos de investigación e innovación en la docencia.	Incremento de la participación en los seminarios de innovación en docencia.	Director de Docencia
Establecer un procedimiento integrado de apoyo a la difusión de resultados de Investigación.	20% aumento del número de académicos que participa en el programa.	Director de Docencia
	Académicos apoyados en la participación de seminarios nacionales e internacionales.	



6.3. ÁREA INVESTIGACIÓN

6.3.1. Política institucional de desarrollo de la investigación y su planificación de acuerdo con criterios de calidad aceptados por la comunidad científica, tecnológica y disciplinaria

Acción	Resultado esperado	Responsable
Incremento global de la productividad.	Investigación, entre las 10 primeras del país.	Director General de Desarrollo, Investigación e Innovación
Fortalecer el trabajo multidisciplinario.	Contar con centros de I+D funcionando.	Director General de Desarrollo, Investigación e Innovación
Difundir políticas y mecanismos.	Políticas y mecanismos conocidos por todos.	Director de Investigación

6.3.2. Disponibilidad de recursos para el desarrollo de actividades de investigación sistemáticas (Internos y externos)

Acción	Resultado esperado	Responsable
Mejorar normas y bases de los concursos internos.	Normas y reglamentos decretados para proyectos internos.	Director de Investigación
Incrementar los recursos para incentivar la participación de alumnos de pre y posgrado en investigación.	Aumento en el monto de los recursos dirigidos a alumnos de pre y posgrado para que participen en investigación.	Director de Finanzas
Incorporar como indicador los recursos externos capturados.	Contar con indicador de los recursos externos capturados.	Director de Investigación

6.3.3. Participación en fondos abiertos y competitivos, a nivel nacional e internacional

Acción	Resultado esperado	Responsable
Aumentar la participación en investigación de JCE con grado de doctor.	Aumento de trabajos de investigación internos y externos, con alto impacto científico.	Director de Investigación.
Incentivar la participación en proyectos de cooperación internacional.	Contar con redes internacionales en proyectos de investigación y perfeccionamiento.	Director de Investigación.

6.3.4. Resultado de los proyectos de investigación: publicaciones en revistas periódicas, libros, patentes

Acción	Resultado esperado	Responsable
Fomentar la formación de grupos de investigación.	Mayor capacidad para investigar.	Director de Investigación
Promover el patentar los resultados de la investigación.	Mayor número de patentes.	Director de Investigación
Promover una política de contratación de doctores con productividad reconocida.	Mayor número de publicaciones.	Director de Investigación

6.3.5. Vinculación de la investigación con la docencia pregrado y posgrado

Acción	Resultado esperado	Responsable
Incrementar los recursos destinados al desarrollo de proyectos de investigación asociados con estudiantes.	Aumento de proyectos, publicaciones y participación en eventos científicos por parte de alumnos de pre y posgrado.	Director de Investigación
Ampliar disponibilidad de becas de investigación para alumnos de posgrado.	Aumento de número de becarios en investigación, insertos en proyectos con académicos.	Director de Investigación
Incentivar participación de alumnos de pre y posgrado en los proyectos de investigación de los académicos.	Aumento de número de alumnos involucrados en proyectos de investigación.	Director de Investigación



6.3.6. Impacto de la investigación a nivel nacional e internacional

Acción	Resultado esperado	Responsable
Incentivar la participación de los investigadores en eventos nacionales e internacionales.	Mayor asistencia a eventos nacionales e internacionales.	Director de Investigación
Establecer redes a través de proyectos de cooperación internacional.	Contar con redes internacionales en proyectos de investigación.	Directora General de Relaciones Institucionales
Desarrollar mecanismos para determinar el impacto de la investigación.	Contar con mecanismos de evaluación.	Director de Investigación

6.4. ÁREA VINCULACIÓN CON EL MEDIO

6.4.1. Diseño y aplicación de la política institucional de Vinculación con el Medio

Acción	Resultado esperado	Responsable
Diseñar plan anual de comunicaciones y gestión de medios para actividades institucionales relevantes.	Plan anual de comunicaciones y gestión de medios.	Directora General de Comunicación Estratégica
Revisar y generar, en el marco del PGDU, la política de Investigación y desarrollo.	Nuevo plan de desarrollo vinculado a la Investigación y Desarrollo validado y conocido por la comunidad universitaria.	Director General de Investigación, Desarrollo e Innovación
Incrementar trabajo multidisciplinario.	Incremento del número de grupos de trabajo formales.	Director General de Investigación, Desarrollo e Innovación

6.4.2. Instancias y mecanismos formales y sistemáticos de Vinculación con el Medio externo

Acción	Resultado esperado	Responsable
Rediseñar sitio web institucional.	Sitio web institucional de fácil acceso y más funcional.	Directora General de Comunicación Estratégica
Poner en operación sistema informático de convenios y pasantías en la Intranet de la UBB.	Sistema informático disponible para la comunidad universitaria.	Directora General de Relaciones Institucionales
Implementar plan de difusión y promoción de la oferta I+D.	Mayor nivel de difusión de las actividades y mejoramiento de la Vinculación con el Medio.	Jefe de la Unidad de Gestión Tecnológica
Implementar sistema de monitoreo de la actividad I+D y observatorio de demanda tecnológica.	Indicadores disponibles y transparencia en todos los niveles de la institución.	Jefe de la Unidad de Gestión Tecnológica
Mejorar procedimientos administrativos.	Mejores y más eficientes procedimientos implementados e informados.	Director Desarrollo y Transferencia Tecnológica



Implementar reglamento de Propiedad Intelectual e Industrial.	Mayor volumen de patentes y licencias	Director Desarrollo y Transferencia Tecnológica
Implementar Consejo de Vinculación con el Medio (Universidad-Empresa-Sector Público).	Mayor nivel de Vinculación con el Medio.	Director General de Investigación, Desarrollo e Innovación

6.4.3. Asignación de recursos suficientes para asegurar el desarrollo de actividades de Vinculación con el Medio

Acción	Resultado esperado	Responsable
Generar un banco de proyectos para postularlos a fondos externos.	Llegar a obtener financiamiento a lo menos para 2 proyectos postulados.	Directora de Extensión
Incrementar oferta institucional en transferencia tecnológica.	Duplicar el volumen de actividad.	Director de Desarrollo y Transferencia Tecnológica

6.4.4. Vinculación de estas actividades con las funciones de docencia de pre o posgrado, o con las actividades de investigación

Acción	Resultado esperado	Responsable
Realizar talleres de capacitación a informantes por unidades y sensibilización del tema comunicacional en los consejos académicos.	Red de informantes que complementen la labor de comunicaciones.	Directora General de Comunicación Estratégica
Incentivar, mediante la implementación de talleres, el desarrollo de programas y proyectos de extensión en redes de colaboración inter-facultades.	Mejoramiento significativo (20%) en la cantidad y correcta formulación de los programas y proyectos presentados a concurso interno desarrollados.	Directora de Extensión
Elaborar y difundir procedimientos asociados a la gestión de las actividades de relaciones institucionales.	Comunidad académica informada.	Directora General de Relaciones Institucionales
Implementar plan de vinculación de la docencia con la transferencia tecnológica	Incrementar el volumen de alumnos involucrados en actividades de I+D	Director Desarrollo y Transferencia Tecnológica



6.4.5. Impacto de la Vinculación con el Medio en la institución y en el medio externo

Acción	Resultado esperado	Responsable
Diseñar e implementar una base de datos y usuarios de las actividades de extensión.	Base de datos implementada con un registro operativo de 600 usuarios potenciales.	Directora de Extensión
Diseñar e implementar un sistema corporativo de vinculación con alumnos egresados, empleadores y empresas en general.	Incrementar la empleabilidad de los alumnos y la vinculación con empresas.	Directora General de Relaciones Institucionales



6.5. ÁREA EDUCACIÓN CONTINUA

6.5.1. Política institucional de desarrollo de actividades de Educación Continua

Acción	Resultado esperado	Responsable
Desarrollo de una página Web para difusión y promoción interna y externa de actividades de Educación Continua.	Página Web implementada y a disposición de los usuarios por medio de portal de la Universidad.	Director de Formación Continua
Revisión y actualización de reglamentos y procedimientos de las actividades de Educación Continua.	100% de reglamentos y procedimientos revisados y actualizados.	Director de Formación Continua

6.5.2. Disponibilidad de recursos para el desarrollo de actividades sistemáticas de Educación Continua

Acción	Resultado esperado	Responsable
Levantar capacidades departamentales a nivel de infraestructura equipamiento y recurso humano.	Disponer de informes que identifiquen el 100% de las capacidades en recursos e infraestructura por departamentos.	Jefes de unidades de Concepción y de Chillán
Difundir interna y externamente áreas y equipamiento existentes en la institución.	Difusión interna y externa por medio de página Web implementada y a disposición por medio de portal de la Universidad.	Director de Formación Continua

6.5.3. Mecanismos para identificar la demanda existente por cursos o programas de Educación Continua y responder a ella

Acción	Resultado esperado	Responsable
Coordinar acciones para la identificación de demandas de actividades de Educación Continua.	Informar, coordinar y crear acciones para la identificación de demandas en Educación Continua según áreas de interés.	Jefes de unidades de Concepción y Chillán
Crear y desarrollar sistemas de consulta, por medio de Internet, para la identificación y consulta sobre necesidades de actividades de Educación Continua.	Sistema de consulta on line por medio de Internet de necesidades de actividades de Educación Continua.	Director de Formación Continua

6.5.4. Resultados de las actividades de Educación Continua, incluyendo la evaluación de los usuarios y el medio externo

Acción	Resultado esperado	Responsable
Difundir la oferta de Educación Continua a nivel externo a la Universidad.	Publicación en página Web institucional y elaboración de folletos de oferta en Educación Continua.	Jefes de unidades de Concepción y de Chillán
Detectar capacidades de ofertas de cursos de Educación Continua.	Levantamiento de oferta de actividades de Educación Continua, más la elaboración de catastros de capacidades en infraestructura, equipamiento y recursos humanos.	Jefes de unidades de Concepción y de Chillán
Realizar seguimiento y evaluación de impacto a ex alumnos de las actividades de Educación Continua desarrolladas.	Evaluación del impacto de la Educación Continua en la actividad laboral de los ex alumnos.	Jefes de unidades de Concepción y de Chillán

6.5.5. Mecanismos de registro formal de las certificaciones otorgadas, de modo que éstas puedan incorporarse al patrimonio laboral de los egresados

Acción	Resultado esperado	Responsable
Crear una base de datos con registros de evaluaciones, asistencia, certificación otorgados a empresas, acerca de las actividades de Educación Continua.	Sistema de consulta a base de datos con registro de evaluación, asistencia, certificación, empresas, de actividades de Educación Continua.	Director de Formación Continua



6.5.6. Impacto de las actividades de Educación Continua en otras funciones institucionales

Acción	Resultado esperado	Responsable
Creación de comité de Formación Continua.	Comité de Formación Continua funcionando y reuniéndose periódicamente.	Director de Formación Continua
Constitución de mesas de trabajo con directivos de Investigación, Posgrado y Transferencia Tecnológica.	Vinculación formal de las actividades de Investigación, Posgrado y Transferencia Tecnológica, con Educación Continua.	Director de Formación Continua
Constitución de mesas de trabajo con directivos de docencia de pregrado.	Vinculación formal entre la docencia de pregrado y la actividad de Educación Continua.	Director de Formación Continua