



INFORME DE EVALUACIÓN PLAN DE DESARROLLO ESTRATÉGICO 2019

Elaborado por:		Revisado por:		Dirigido a:	
Equipo de Planificación Institucional		Cargo	Director de Gestión y Análisis Institucional (S)	Cargo	Rector
		Nombre	Jorge López	Nombre	Luis Alberto Loyola Morales
Fecha	Mayo 2020	Fecha	Mayo 2020	Fecha	Marzo 2020

Contenido

RESUMEN	3
LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 1. DESARROLLO DEL QUEHACER ACADÉMICO CON CALIDAD	5
1. OPTIMIZAR LOS RESULTADOS EN LA PROGRESIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD, PARA ENTREGAR UNA DOCENCIA CON CALIDAD, PERTINENCIA Y RELEVANCIA.	6
2. MEJORAR LOS RESULTADOS DE GRADUACIÓN OPORTUNA DE ESTUDIANTES DE POSTGRADO	8
3. AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD CIENTÍFICA, TECNOLÓGICA E INNOVACIÓN DE LA UNIVERSIDAD EN LAS DIFERENTES ÁREAS DISCIPLINARIAS.....	9
LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 2: VINCULACIÓN DEL QUEHACER ACADÉMICO ORIENTADO A SERVIR LOS INTERESES DE LA REGIÓN Y LA NACIÓN	14
4. FORTALECER LAS ACCIONES DE VINCULACIÓN DE LA INSTITUCIÓN CON SUS EGRESADOS PARA LA RETROALIMENTACIÓN DE LOS PROCESOS FORMATIVOS.	15
5. FORTALECER LA VINCULACIÓN Y COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CON EL MEDIO INTERNO Y EXTERNO.	17
LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3. GESTIÓN ORIENTADA A LA AUTORREGULACIÓN Y MANEJO EFICIENTE DE LOS RECURSOS.....	19
6. FORTALECER LOS MECANISMOS DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LOS PROCESOS FORMATIVOS Y ADMINISTRATIVOS	20
7. FORTALECER EL SISTEMA DE CONTROL PRESUPUESTARIA DE INGRESOS Y GASTOS INSTITUCIONALES.....	24
8. ACTUALIZAR LA ESTRUCTURA INSTITUCIONAL PARA CUMPLIR CON REQUERIMIENTOS DEL ENTORNO.....	26
9. CONTRIBUIR A LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA Y SALUD DE LA POBLACIÓN DE LA SEGUNDA REGIÓN, A TRAVÉS DE LA INSTITUCIONALIZACIÓN Y PUESTA EN RÉGIMEN DEL HOSPITAL CLÍNICO. .	28
CONCLUSIONES.....	29

RESUMEN

El Plan de Desarrollo Estratégico Institucional (PDEI) es una herramienta de gestión que forma parte de nuestro sistema de aseguramiento de la calidad. En el cual se plasman los principales lineamientos estratégicos que conducen nuestro quehacer universitario, con respecto a los procesos misionales de la docencia, investigación, vinculación y gestión.

El año 2019 se realizó el proceso de ajuste del Plan de Desarrollo Estratégico Institucional (PDEI) que comprende a los años 2019 al 2020. En diciembre 2019 se oficializa bajo Decreto Exento N° 1517.

Donde se tuvieron las siguientes consideraciones:

- ❖ El resultado del proceso de acreditación institucional.
- ❖ El avance en el cumplimiento del PDEI 2016-2018.
- ❖ El avance de los planes de mejora institucional.
- ❖ Los compromisos contraídos por la institución con el Ministerio de Educación.
- ❖ Los factores relevantes que emergieron del entorno.
- ❖ El resultado de la reflexión de los integrantes de la comunidad.

El PDEI 2019-2020 contiene múltiples desafíos y escenarios que presentan un reto para su ejecución, es por ello que las metas propuestas por la Institución, para este periodo, coinciden con el despliegue efectivo del Plan de Desarrollo Estratégico de las unidades académicas, Programa de Desarrollo de Facultad (PDF) y Programa de Desarrollo Académico (PDA), para los Departamentos, Institutos y Centro de formación académica y el esfuerzo permanente por la sustentabilidad económica.

El Plan de Desarrollo Estratégico Institucional, se compone de 3 lineamientos estratégicos:

1. Desarrollo del quehacer académico con calidad (3 objetivos Estratégicos).
2. Vinculación del quehacer académico orientado a servir los intereses de la región y la nación (2 Objetivos Estratégicos).
3. Gestión orientada a la autorregulación y manejo eficiente de los recursos (4 Objetivos Estratégicos).

Este documento refleja el avance anual del periodo 2019, con el progreso de los indicadores del ajuste 2019-2020, además se presentará el estado actual de los hitos y acciones desarrolladas durante el periodo para cada objetivo estratégico, los que darán cuenta del cumplimiento y permitirán realizar ajustes correspondientes oportunamente para el avance del 2020.

Fuente de Información: Informes de los proyectos ANT con fecha de cohorte, diciembre 2019, cuentas de gestión 2019 y/o consulta directa a las unidades.

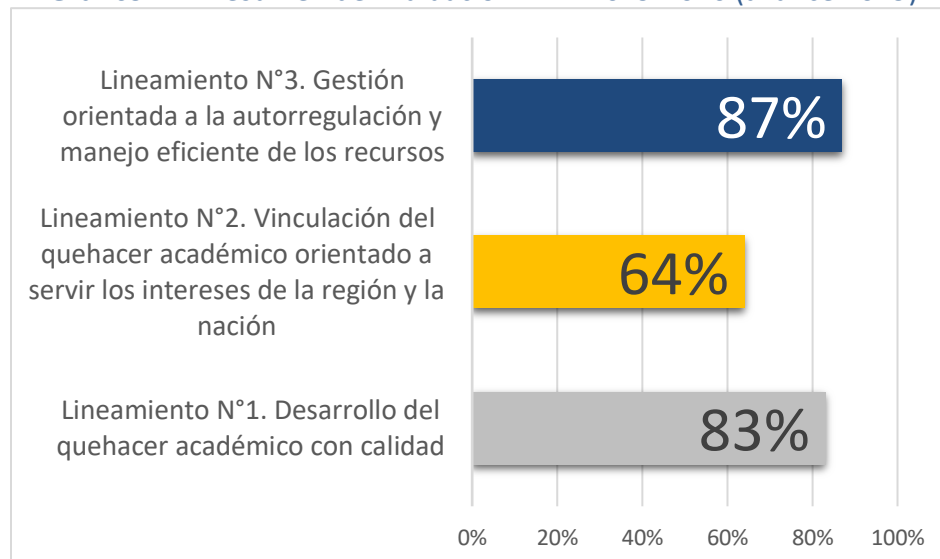
El cumplimiento del Plan de Desarrollo Estratégico Institucional, evaluación 2019 fue logrado en un **78%** ponderado.

Tabla N°1 Resumen de Evaluación PDEI 2019-2020 (avance 2018)

AVANCE PLAN DE DESARROLLO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2019-2020				
LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS				
LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS	1	2	3	TOTAL
		Desarrollo del quehacer académico con calidad	Vinculación del quehacer académico orientado a servir los intereses de la región y la nación	Gestión orientada a la autorregulación y manejo eficiente de los recursos
Total Indicadores	9	8	17	34
Logrados Completamente	3	2	9	14
Logrados Parcialmente	6	6	8	20
% de Logro del Lineamiento	83%	64%	87%	78%
CUMPLIMIENTO PONDERADO				78%

Durante el periodo observamos que el lineamiento N°3, es el que presenta el mayor avance en el cumplimiento de sus indicadores con un 87%, teniendo 9 de los 17 indicadores con cumplimiento de 100%. Seguidos por el lineamiento N°1, que presenta un avance del 83%, con 3 indicadores con cumplimiento total y finalmente el lineamiento N°2, es el que presenta un menor avance, solo con el logro de 2 indicadores con el 100%.

Gráfico N°1 Resumen de Evaluación PDEI 2019-2020 (avance 2019)



LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 1. DESARROLLO DEL QUEHACER ACADÉMICO CON CALIDAD

El Lineamiento 1 del Plan de Desarrollo Estratégico Institucional (PDEI) 2019-2020, tiene por propósito optimizar los resultados en la progresión de los estudiantes de la Universidad, para entregar una docencia con calidad, pertinencia y relevancia, mejorar los resultados de graduación oportuna de los estudiantes de postgrado y aumentar la productividad científica, tecnológica e innovación de la Universidad en las diferentes áreas disciplinarias.

En el periodo 2019, el cumplimiento ponderado de sus objetivos fue de un 83%, considerando que 4 de ellos alcanzaron el logro total de sus indicadores.

AVANCE PLAN DE DESARROLLO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2019-2020

Tabla N°2 Porcentaje de cumplimiento – Lineamiento Estratégico 1 - PDEI 2019-2020 (avance 2019)

	1	2	3	TOTAL
LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS	1. Optimizar los resultados en la progresión de los estudiantes de la Universidad, para entregar una docencia con calidad, pertinencia y relevancia	2. Mejorar los resultados de graduación oportuna de los estudiantes de postgrado	3. Aumentar la productividad científica, tecnológica e innovación de la Universidad en las diferentes áreas disciplinarias.	3
Total Indicadores	4	1	4	9
Logrados Completamente	1	1	3	5
Logrados Parcialmente	3	0	1	4
CUMPLIMIENTO PONDERADO				83%

1. OPTIMIZAR LOS RESULTADOS EN LA PROGRESIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD, PARA ENTREGAR UNA DOCENCIA CON CALIDAD, PERTINENCIA Y RELEVANCIA.

El objetivo N°1, presenta avances en los cuatro indicadores, el mayor de ellos es en la retención institucional, donde logra un 100%, es necesario continuar trabajando en las mejoras para disminuir el tiempo promedio de titulación, mejorar la aprobación de asignaturas y la titulación oportuna.

Tabla N°3 Indicadores Objetivo 1 - PDEI 2019-2020 (avance 2019)

Indicadores	Línea base 2018	2019	Meta 2020	Responsable	Avance 2019
1. *Porcentaje de aprobación de asignaturas de las carreras de la Institución (técnicas y pregrado)	81%	81%	81.50%	VRA, DGD, DDC	99.39%
2. Porcentaje de retención 1er año	84%	87%	84.50%	VRA, DDC	100.00%
3. Tiempo promedio de titulación de carrera de 4, 8, 10, 12, 14 semestres	6,8	5,9	6	VRA, DDC	100.00%
	16	20	15,5		0%
	12,1	12,8	11,8		22%
	16,6	16,1	16,2		100%
4. Titulación oportuna de carreras de 4, 8,10,12,14 semestres	15,6	15,4	15	VRA, DDC	97,3%
	0%	7%	10.00%		70.00%
	29%	29%	30%		96.67%
	12%	12%	13%		92.31%
	67%	63%	68%		92.65%

*Indicador reporta solo el primer semestre, aún no se cierra el año académico 2019.

Para lograr las mejoras en la progresión de los estudiantes de la Universidad de Antofagasta, durante el año 2019, esta desarrolla como parte del objetivo N°1, los hitos de cumplimiento y acciones que se detallan a continuación:

Perfeccionamiento y capacitación en el ámbito pedagógico para 29 académicos y docentes pertenecientes a los departamentos que imparten asignaturas críticas (Biomédico, Física, Matemáticas y Química).

Se desarrolla un **Plan Piloto de Nivelación** de competencias al ingreso, analizando los resultados académicos y de retención de los estudiantes en su primer año de estudios y luego la trayectoria académica de cada cohorte. Los resultados muestran que los estudiantes que aprueban la nivelación tienen una mayor tasa de retención.

Se desarrolla un **Estudio de Brechas**, entre perfil ideal y real, ya que solo mediante el reconocimiento de la brecha existente entre estos, se ha logrado desplegar un proceso de nivelación que favorezca las tasas de retención, aprobación y titulación oportuna de sus estudiantes.

Se diseñó e implementó el **Programa de Inducción para Ayudantes y Tutores de Asignaturas Críticas**, capacitando a 41 estudiantes el primer semestre año 2019, de los cuales 12 pertenecen a ayudantía, considerando tópicos como:

- Universidad y la trayectoria del estudiante;
- Estrategias de aprendizaje; herramientas socioafectivas;
- Planificación, medios de verificación y control.
- Al finalizar dicho proceso de capacitación, se implementa una encuesta de satisfacción.

En cuanto al **Programa de Alerta Temprana**, éste ya se está preparado para ser aplicado en el 1er semestre del 2020 y realizar su evaluación (generar comisión DIRC, DGD, DDC, DIRF). Una vez realizados los ajustes al sistema durante el 2do semestre del 2020, será aplicado en algunos programas de postgrado (10%).

El **Programa de Gestión del Cambio Curricular para Superar los Rezagos Observados en el Reciente Proceso de Acreditación institucional**, realizó capacitaciones y perfeccionamiento en el ámbito pedagógico a docentes y académicos de la institución, evidenciando un incremento sustancial en la participación de cursos y/o talleres (un 107% más durante el I semestre 2019 en comparación al año 2018; 162 académicos/docentes en 2018 v/s 336 académicos/docentes al I semestre 2019), así como en la continuidad para cursar el Programa de Formación en Competencias Pedagógicas conducente Diplomado en Docencia UA o con el Programa de Máster en Docencia para Profesorado Universitario. Durante el periodo 2018-2019 se incrementó en 9% en relación con los años anteriores (2016-2017), en cuanto al perfeccionamiento de académicos, este incremento en 7 académicos (89 en total) a diferencia del 2016-2017 donde solo fueron 82.

Durante enero del 2019, se realizó una socialización masiva del Proyecto Educativo Institucional (PEI), Modelo Educativo y el nuevo paradigma de formación en la UA. Fueron 199 funcionarios, entre académicos, docentes, directivos, profesionales y administrativos de las diversas facultades y departamentos, que participaron como iniciativa para capacitar al nuevo cuerpo académico y docentes vía convenio a honorarios que ingresan a la institución.

Programa de Capacitación Docente Para el Trabajo en Aula, Desde finales del año 2018, se han desarrollado talleres y ciclos de capacitación (de al menos 3 sesiones), y se ha brindado atención personalizada para la elaboración del programa de asignatura y guía de aprendizaje. 11 han sido las instancias de capacitación efectuadas a distintas unidades de la institución (Facultades de Cs. del Mar y Recursos Biológicos, Cs. Básicas, Cs. de la Salud, Ingeniería y Educación; Centro de Carreras Técnicas, Carrera de Odontología y Deportes UA), que han permitido durante el periodo 2019, capacitar a 190 académicos. Lo anterior ha resultado en un incremento del 90% del número de académicos capacitados en comparación al año 2018 donde se capacitaron 100.

2. MEJORAR LOS RESULTADOS DE GRADUACIÓN OPORTUNA DE LOS ESTUDIANTES DE POSTGRADO

Los indicadores de graduación oportuna presentan un incremento significativo respecto de la línea base y de las metas proyectadas para el 2020, este año 2019 ya se logró el cumplimiento del 100%, es importante continuar trabajando en la misma línea para mantener este indicador durante el 2020.

Tabla N°4 Indicador Objetivo 2 - PDEI 2019-2020 (avance 2019)

Indicadores	Línea base 2018	2019	Meta 2020	Responsable	Avance 2019
5. Graduación oportuna, para programas de 4,6 y 8 semestres	13%	18%	14%	VRIIP, EPG	100%
	0%	38%	5%		100%
	11%	18%	12%		100%

Para lograr las mejoras en la graduación oportuna de los estudiantes de postgrado durante el año 2019, la Universidad a través de la Escuela de Postgrado, desarrolla como parte del objetivo N°2, los hitos de cumplimiento y las acciones que se detallan a continuación:

- Se elaboró una base de datos denominada "Seguimiento de la Trayectoria del Estudiante". Con esta información, se realizará un informe diagnóstico acerca de las tasas de graduación de los Programas de Postgrado.
- En septiembre de 2019, se comenzó con el trabajo de establecer un sistema de inscripción de asignaturas online y, de esta forma, llevar un control a través de un reporte periódico del estado de avance de Tesis/AFE.
- Se levantaron tres Instructivos de Seguimiento de la Progresión del Estudiante en los siguientes Programas: Doctorado en Ciencias Aplicadas Mención Sistemas Marinos Costeros (IT-CASMC-PRE-01), Doctorado en Energía Solar (IT-DES-PRE-01) y el Doctorado en Física Mención Física Matemática (IT-DFI-PRE-01), esto con el objetivo de mantener el seguimiento y respaldo del avance curricular de los estudiantes, con el fin de identificar causas y establecer acciones de mejoras.
- Durante el periodo, se trabajó en el hito de cumplimiento **“Programas postgrado ajustados al Proyecto Educativo Institucional”**: En un año de trabajo ya se encuentran rediseñando, hacia un modelo en competencias, con 10 programas de postgrado ajustados.
- Se ha firmado un convenio con el Centro de Idiomas de la UA para nivelar a los estudiantes de los programas de Doctorado y Magister académico en su manejo del idioma inglés.
- Se han firmado convenios de cooperación con otras universidades europeas, lo que va aumentando la internacionalización de los postgrados.
- Se ha diseñado un **Estudio Sobre Pertinencia y Relevancia de la Oferta de Postgrado**, que será elaborado por la Dirección de Gestión de Desarrollo institucional, el estudio se ha planificado sobre la base del análisis de indicadores asociados a la oferta y demanda nacional de programas

de postgrado. Este estudio se contemplan indicadores de productividad de claustro como indicadores fundamentales para evaluar la pertinencia de los programas académicos. El estudio aún no se realiza pues tiene fecha de entrega en noviembre 2020.

3. AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD CIENTÍFICA, TECNOLÓGICA E INNOVACIÓN DE LA UNIVERSIDAD EN LAS DIFERENTES ÁREAS DISCIPLINARIAS.

Se observa un avance significativo en el objetivo N°3, logrando durante el periodo tres de sus cuatro indicadores con 100%, se alcanzaron las 273 publicaciones en revistas indexadas en las bases de datos mencionadas, además de 27 proyectos y 14 solicitudes nacionales e internacionales de protección industrial, es necesario trabajar por incrementar el número de publicaciones indexadas de los núcleos de investigación en docencia, este indicador solo reporta un avance del 54%.

Tabla N°5 Indicadores Objetivo 3 - PDEI 2019-2020 (avance 2019)

Indicadores	Línea base 2018	2019	Meta 2020	Responsable	Avance 2019
6. N° Publicaciones WOS, SciELO, SCOPUS, Latindex y/o capítulos de libro con ISBN. (anuales)	254	273	260	VRIIP, DGI	100%
7. N° de proyectos de investigación adjudicados. (acumulados)	21	27	50	VRIIP, DGI	100%
8. N° de publicaciones indexadas de los núcleos de investigación en docencia.	7	3	9	VRA, DDC	54%
9. N° de solicitudes nacionales e internacionales de protección industrial. acumuladas (acumulados)	14	14	20	VRIIP, DGI	100%

Para lograr las mejoras en la productividad científica, tecnológica e innovación de la Universidad en las diferentes áreas disciplinarias durante el año 2019, la Universidad a través de la Dirección de Gestión de la Investigación, la Oficina Técnica de Licenciamiento y Dirección de Desarrollo Curricular, como responsables del objetivo N°2, han trabajado en los hitos de cumplimiento y las acciones que se detallan a continuación:

Se desarrollo el **Sistema de Gestión y Fortalecimiento de Financiamiento para la Investigación**, para los requisitos de contrataciones de recurso humano en la academia se incorporan estándares de acuerdo con orientaciones de la CNA. Estos requisitos son utilizados tanto para las contrataciones con recursos propios como con recursos externos.

Se trabajo en un **Sistema de medición periódica de efectos e impactos de la investigación y la innovación tecnológica**, para ello se conformó un equipo de trabajo que incluye a las Direcciones de Gestión y Análisis Institucional, Escuela de Postgrado y Gestión de la Investigación. Con ello se pretende alinear las estrategias institucionales que se aplicarán para poder mejorar el reconociendo externo.

Se encuentra en proceso el cumplimiento de las **“Políticas, Modelo y estrategias de aseguramiento de la calidad y pertinencia de la investigación establecidas”**. Primeramente, se envió a un profesional de la DGI a curso de Implementadores de Sistema de Gestión de la Calidad, basado ISO 9001:2015.

- Se realizó la revisión de cada programa actualmente implementado, definiendo reglamentos, procedimientos, criterios y estándares que permitieran fortalecer la labor investigativa de la Universidad, a través de los instrumentos que brinda la Vicerrectoría.

Aunando esfuerzos, los equipos de la Vicerrectorías Académica y de Investigación, con el objetivo de equilibrar las horas asignadas a los diferentes ámbitos que sustentan la misión Institucional; han logrando establecer en un nuevo documento, la protección de horas destinadas a la academia; proporcionando así la docencia, investigación, vinculación y gestión en nuestros académicos.

La Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Postgrado, realiza la revisión de estímulos y aportes relacionados a la productividad científica, como la traducción de artículos internacionales y a proyectos que requieren del inglés, a través de programas como la asignación de asistentes de investigación, lo cual permite a los académicos dirigir sus esfuerzos a los resultados de productividad. Por medio de los compromisos que adquieren los beneficiados del programa de Estadías de Investigación y el de Investigadores Visitantes, los mismos académicos han visto resultados tanto en sus investigaciones, como en su fortalecimiento curricular.

En proceso se encuentra el **Modelo de Gestión de Masas Críticas de Investigación, y de Postgrado**, en el periodo se conforma un equipo de trabajo entre la Dirección de Escuela de Postgrado y la Dirección de Gestión de la Investigación, con el propósito de realizar un estudio sobre la masa crítica de académicos de la institución. Adicionalmente, con los criterios y compromisos que se han aplicado a los diversos programas de la Vicerrectoría, con ello se impacta directamente el fortalecimiento curricular, dado que están basados en las orientaciones de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA).

Con la finalidad de analizar los criterios con que es medida la Universidad por instituciones externas, se conformó un equipo de trabajo que incluye a las Direcciones de Gestión y Análisis Institucional, Escuela de Postgrado y Gestión de la Investigación. Con ello se pretende alinear las estrategias institucionales que se aplicarán en la Institución para poder mejorar el reconociendo externo.

En cuanto al **Programa de incentivo a la investigación disciplinaria/ interdisciplinaria**, la Dirección de Gestión de la Investigación (DGI), brinda a la comunidad Universitaria, diferentes programas con

financiamiento interno. Estos programas están diseñados para diversas necesidades y principalmente ideados para nivel emergente y en desarrollo. Los actualmente vigentes son:

- **Programa de Semilleros de Investigación:** orientados para que académicos desarrollen y formen comunidades de aprendizaje en investigación incorporando al menos 3 estudiantes regulares de la Universidad de Antofagasta, generando redes de investigación colaborativa entre los miembros del semillero e investigadores externos.
- **Programa Fomento de la Investigación en Áreas Escasamente Desarrolladas:** Enfocado al apoyo de académicos, para que desarrollen investigación en áreas con escaso o incipiente desarrollo en investigación en nuestra institución, como son: Ciencias Jurídicas, Ciencias Sociales, Ciencias de las Humanidades y Arte, Ciencias de la rehabilitación y del movimiento humano, Educación, Didáctica, Medicina, Odontología, Obstetricia, Enfermería, Economía, Geomensura, Ingeniería Industrial e Ingeniería Mecánica.
- **Programa de iniciación en investigación de nuevos investigadores de la Universidad de Antofagasta:** Este programa tiene por finalidad apoyar la investigación de académicos con grado de Doctor (obtenido en los últimos 5 años) y con ello, postulen en mejores condiciones al Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDECYT), en sus convocatorias de Iniciación o Regular.
- **Programa Fondo Puente de Investigación de Excelencia:** Este fondo está orientado a académicos que anteriormente, en calidad de investigador responsable, haya adjudicado proyectos del Fondo de Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDECYT) de CONICYT, y que habiendo postulado en las últimas 2 convocatorias no hayan adjudicado. El objetivo del programa es el desarrollo de investigación y mejorar la competitividad en la postulación del investigador responsable.
- **Fondo para el desarrollo en Investigación Científica y/o Tecnológica de Actividades De Titulación de Pregrado:** Este programa está destinado a estudiantes de pregrado de la Universidad de Antofagasta, que desarrollen investigación científica o tecnológica en su Trabajo de Titulación o Tesis.

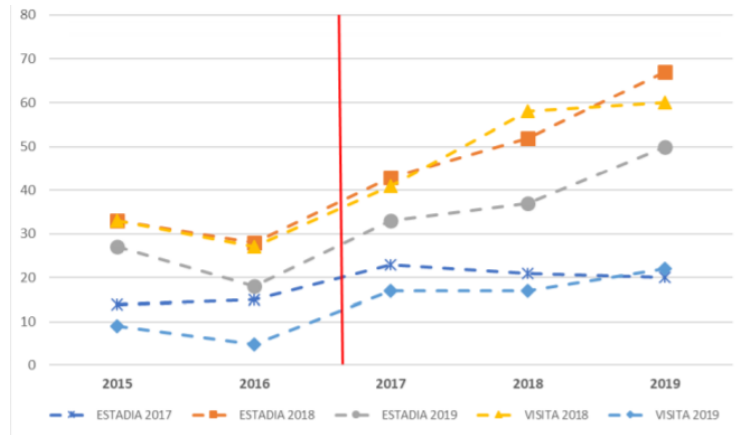
Cada año se convoca a los investigadores a presentar sus propuestas/ideas, con la finalidad de poder orientarlos tanto técnica como administrativamente, así como entregar indicaciones respecto de Protección Industrial, Transferencia y Licenciamiento.

Programa movilidad de investigadores (nacional e internacional): Este programa se diseña con criterios y exigencias a los solicitantes. Los compromisos se establecieron con la finalidad de fortalecer curricularmente a los beneficiados y, en consecuencia, potenciar la postulación a fuentes externas e indicadores de artículos científicos. Además de incrementar la difusión de la investigación a la comunidad universitaria, comunidad regional y en las instituciones visitadas. El seguimiento a este programa es constante, tanto para la gestión previa a la actividad, como para los resultados y compromisos en sus distintos plazos.

Tabla N°6, Evolución de Programa de estadías, años 2015-2019

Programa	2015	2016	2017	2018	2019
Estadía 2017	14	15	23	21	20
Estadía 2018	33	28	43	52	67
Estadía 2019	27	18	33	37	50

Gráfico N°2, de tendencias de programas de estadías y visitas



Fuente: Scival, el año 2019 no fue cerrado a la fecha de extracción de datos

En cuanto al **Programa de fomento para la investigación en docencia**: Los planes de inducción y capacitación no se han hecho en base a un diagnóstico, por tanto, no responde a las necesidades de los docentes. Sin embargo, durante el segundo semestre 2019, se ha construido un instrumento para levantar necesidades de formación en el ámbito de competencias y habilidades docentes-pedagógicas por parte de los académicos de la institución. El instrumento debería ser aplicado a comienzos del 2020 y así generar un “Plan de Capacitación y Perfeccionamiento Académico” coherente y ajustado a las necesidades que entregue el diagnóstico por cada Facultad (aplicación todo el año 2020). De igual forma, durante el primer y segundo semestre 2019, se desarrolló el “Programa de Diplomado en Docencia Universitaria” 2019, donde perfeccionó a 43 académicos y docentes en competencias pedagógicas. No obstante, el programa anterior sufriría modificaciones en su próxima versión, a partir del diagnóstico que se implementaría a principios del 2020, ajustándose a los resultados y demandas de formación por parte de las Facultades.

Durante el año 2019 se ha implementado el “**Programa de Diplomado en Docencia Universitaria 2019**” y talleres formativos relativos a las temáticas de evaluación (construcción de indicadores, pruebas y rúbricas) y Metodologías (de aula y TIC’S), ambos procesos de capacitación se encuentran generando reportes de evaluación, para ser entregados en enero 2020.

No existe un estudio sobre la implementación de las guías y su relación con Sistema de Créditos Transferibles, sin embargo, se propone generar un reporte por cada jefe de carrera que evidencie:

- ❖ Total, de asignaturas con guías de aprendizaje.
- ❖ Total, de guías con actividad presencial y autónoma definidas.
- ❖ Total, de guía coherentes horas con SCT.
- ❖ Fecha: Etapa 1, I semestre 2020.
- ❖ Fecha: Etapa 2, II semestre 2020.

Se realizó durante el periodo 2018 y 2019 la contratación de dos personas con Magíster en Currículum y evaluación.

En relación con el Fortalecimiento del Programa Núcleos de Investigación en Docencia, existe un nuevo equipo de profesionales que integra el área responsable de desarrollar este programa, el cual ha trabajado durante el periodo (noviembre a diciembre 2019), en la recopilación y revisión de información referida a esta instancia docente, plasmando dicho trabajo en una base de datos (aún en desarrollo), que permitirá contar con información organizada para generar en enero-marzo 2020 los siguientes insumos:

- 1 Reporte sobre el estado de los núcleos: integrantes, publicaciones, actividades realizadas.
- 2 Diagnóstico de reales necesidades de formación que permitan fortalecer el quehacer de los núcleos.
- 3 Plan de acción 2020 con metas, tareas y medios de verificación que reporten a los objetivos de dicho programa, tales como talleres, actividades de acompañamiento, seguimiento y levantamiento de propuesta de diplomado/curso en investigación en docencia. Cabe destacar, que otros insumos reportados por la anterior Coordinación de Gestión de la Innovación en Docencia son: el desarrollo de Taller de Escritura Académica, asesorías a núcleos de investigación, boletín de actividades, participación en revista REIDU y Decreto de Núcleos de Investigación.

En proceso se encuentra la elaboración **del Modelo de Gestión de Calidad basado en las Normas ISO9001:2015**. Para dar cumplimiento a esta actividad, dos profesionales de la OTL se capacitaron en “Formación de implementadores de gestión de calidad ISO9001:2015” durante el año 2019 y dictado en la ciudad de Santiago, el que fue impartido por la empresa Bureau Veritas. Actualmente el documento está en elaboración, el contexto de la Unidad está definido, al igual que el alcance del sistema por los procesos claves de la OTL; Proceso de Scouting Interno, Gestión de Portafolio, Proceso de Transferencia Tecnológica y Proceso de Propiedad Intelectual.

En cuanto a la diseño de estructura de la Dirección, actualmente está en proceso de aprobación la incorporación de una nueva a la estructura Institucional; La Dirección de Innovación y Transferencia Tecnológica; con su enfoque en facilitar el desarrollo de tecnologías con potencial de transferencia innovadora hacia la comunidad.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 2: VINCULACIÓN DEL QUEHACER ACADÉMICO ORIENTADO A SERVIR LOS INTERESES DE LA REGIÓN Y LA NACIÓN

El Lineamiento 2 del Plan de Desarrollo Estratégico Institucional (PDEI) 2019-2020, tiene por propósito fortalecer las acciones de vinculación de la institución con sus egresados para la retroalimentación de los procesos formativos, además de fortalecer la vinculación y comunicación de la Universidad con el medio interno y externo.

En el periodo 2019, el cumplimiento ponderado de sus objetivos fue de un 64%.

AVANCE PLAN DE DESARROLLO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2019-2020

Tabla N°7, Porcentaje de cumplimiento – Lineamiento Estratégico 2 - PDEI 2019-2020 (avance 2019)

	4	5	TOTAL
LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS	Fortalecer las acciones de vinculación de la institución con sus egresados para la retroalimentación de los procesos formativos	Fortalecer la vinculación y comunicación de la Universidad con el medio interno y externo.	2
Total Indicadores	3	5	8
Logrados Completamente	0	2	2
Logrados Parcialmente	3	3	6
CUMPLIMIENTO PONDERADO			64%

4. FORTALECER LAS ACCIONES DE VINCULACIÓN DE LA INSTITUCIÓN CON SUS EGRESADOS PARA LA RETROALIMENTACIÓN DE LOS PROCESOS FORMATIVOS.

El objetivo N°4, no presenta indicadores logrados en un 100%. Es importante que la Universidad se enfoque en el incremento de titulados vinculados con la Institución, se observa que aún faltan más de 700 egresados por actualizar a través de la encuesta “Actualízate” y se deben realizar a las menos 3 actividades con egresados de pre y postgrado durante el 2020.

Tabla N°8, Indicadores Objetivo 4 - PDEI 2019-2020 (avance 2019)

Indicadores	Línea base	2019	Meta 2020	Responsable	Avance 2020
	2018				
10. Número de titulados vinculados a través de encuesta "Actualízate"	1321	1977	2700	VRA, Dirección de Vinculación con el medio y extensión	73%
11. Número de actividades de vinculación con egresados de pre y postgrado	7	4	7		57%
12. Número de convenios con empleadores	22	23	29		79%

El objetivo 4, presenta avances en sus indicadores, los hitos y acciones comprometidas dan cuenta de los siguientes avances:

Al año 2019 en materia de seguimiento y actualización de datos, se tiene que 1.977 titulados han completado la **Encuesta “ActUALízate”**; instrumento que además permitió conocer el porcentaje de empleabilidad y establecer un mapeo del posicionamiento laboral de los egresados UA en la industria regional y nacional.

En cuanto al hito de cumplimiento **Plan de retroalimentación de los procesos formativos de carreras y programas, con egresados y empleadores**, no se han realizados actividades que pudieran contribuir a los procesos formativos. Por tanto, en ninguna actividad desarrollada por Programa de Egresados de la Universidad de Antofagasta(PEUA) se aplicó, de manera posterior, alguna encuesta a los participantes que permitiera obtener información relevante y pertinente para las carreras.

Se dio continuidad a la realización de los Talleres de Apresto Laboral, con el objetivo de fortalecer la inserción profesional oportuna de los recién titulados. Actividad que logró beneficiar a 41 egresados de las Facultades de la Salud y de las Ingenierías.

En esta misma línea de trabajo, también se realizó el Curso online “Herramientas de Liderazgo y trabajo en Equipo”, cuyo alcance fue de 23 profesionales residentes en Concepción, Santiago y Calama, marcando así un hito en la ampliación de cobertura del PEUA a titulados de otras regiones. En tanto, en Antofagasta se llevó a cabo de manera presencial el Taller de Liderazgo y Coaching, en el que participaron

titulados de las carreras de Ingeniería Eléctrica y Mecánica, Servicio Social, Derecho, Administración Pública, Tecnología Médica y Odontología entre otras.

Como forma de entregar una herramienta que torne más competitivo el currículum de los titulados UA, en articulación con el Centro de Idioma de la Universidad, se otorgaron ocho becas de inglés; de las cuales sólo una titulada logró finalizar el curso lo que redundó en una mejora en el nivel del manejo de un segundo idioma.

En cuanto a la intermediación laboral, durante el 2019 fueron 20 las ofertas que se difundieron a través de las redes sociales de Egresados, y **la Red de Empleadores se incrementó a un total de 30 empresas** (información a mayo 2020).

Durante el 2019, condicionados por la contingencia social del país, el PEUA llevó adelante solo una actividad de esparcimiento; con el apoyo del Área de Deportes de la Universidad realizó una Clase de Yoga, en la que participaron dos egresados, y que tenía por objetivo contribuir al manejo del estrés laboral de los titulados.

Tabla N°9, Cuadro resumen de actividades realizadas 2019

ACTIVIDAD	ALCANCE
Talleres de Apresto Laboral	41 recién Egresados
Taller Online Herramientas de Liderazgo y Trabajo en Equipo	23 titulados
Taller de Liderazgo y Coaching	8 titulados
Curso de Yoga	2 titulados

Es importante señalar que el Programa de Egresados PEUA, fue traspasado en octubre de 2019 a la Dirección de Vinculación con el Medio y Extensión. Decisión que obedece al compromiso institucional de otorgar un mayor impulso al relacionamiento con los titulados y graduados, informantes estratégicos para las mejoras e innovaciones curriculares.

En relación a la reestructuración del **Modelo Seguimiento de Egresados** convenido dentro de las mejoras institucionales, éste establece el desarrollo de una estrategia comunicacional que fomente la fidelización de los titulados, la cual, desde su elaboración en el año 2017, ha sido revisada anualmente, medida en su alcance y reformulada en aquellas áreas que así lo requirieron a fin de dar cumplimiento a los estándares CNA.

Respecto del **Modelo de Vinculación con los empleadores**, PEUA durante los últimos tres años, orientó su quehacer en establecer alianzas de prácticas y empleos con instituciones públicas y privadas de la zona norte, en la que el área educación se destacó al concretar una importante cantidad de prácticas avaladas por convenios activos gestionados por el Programa de Egresados.

5. FORTALECER LA VINCULACIÓN Y COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CON EL MEDIO INTERNO Y EXTERNO.

El objetivo N° 5 presenta dos de sus cinco indicadores logrados completamente, número de proyectos de vinculación con la región y el número de convenios activos con instituciones de prestigio, en un nivel nacional e internacional. El número de pasantías estudiantiles se proyecta positivamente sí se replican el número de pasantías para el 2020, en tanto es necesario finalizar la elaboración del Plan de Comunicaciones para poder implementarlo dado que solo presenta un avance del 50%, en cuanto el sistema de Indicadores se reporta sin avance, siendo el único indicador en este estado.

Tabla N°10, Indicadores Objetivo 4 - PDEI 2019-2020 (avance 2019)

Indicadores	Línea base 2018	Avance 2019	Meta 2020	Responsable	Meta 2020
13. Número de Proyectos de vinculación con la región	S/I	22	10	VRA, Dirección de Vinculación con el medio y extensión	100%
14. Plan de Comunicaciones implementado	0	0,5	1	RECTORÍA, Unidad de Comunicaciones	50%
15. Sistema de indicadores de vinculación implementado	0	0	1	VRA, Dirección de Vinculación con el medio y extensión	0%
16. N° de pasantías estudiantiles nacionales e internacionales. Acumuladas	43	45	80	VRA, Dirección de Desarrollo Estudiantil	56%
17. N° de convenios activos con instituciones de prestigio, en un nivel nacional e internacional.	27	27	27	RECTORIA, Dirección de Relaciones Universitarias	100%

Como parte del objetivo N°5, se desarrollan hitos de cumplimiento y acciones que se detallan a continuación:

En cuanto al número de proyectos de vinculación con la región, los cuales son proyectos entregados y adjudicados desde la Dirección de Vinculación con el Medio para académicos y estudiantes los cuales, año a año, relacionan nuestra casa de estudios con la comunidad interna y externa, desde las distintas áreas de desarrollo institucional.

Con respecto al Plan de comunicaciones liderado por la Unidad de Comunicaciones, este solo ha podido alcanzar un 50% en su avance a la fecha. Entre las actividades desarrolladas durante el periodo se encuentran las siguientes:

- ❖ La realización un diagnóstico por parte de la Dirección de Gestión y Análisis Institucional “taller FODA”, el cual arrojó resultados que han permitido comenzar a trabajar en la reestructuración de la Unidad de Comunicaciones, con el fin de fortalecer y optimizar los recursos internos y mejorar la efectividad y eficiencia de sus procesos. Para ello,
- ❖ Se contrató a un profesional experto en comunicación estratégica para llenar el cargo de comunicación estratégica, y se elaboraron los términos de referencia para el contrato de una asesoría en esta área.
- ❖ Se ha avanzado en la elaboración de documentos como la Norma Gráfica que permitirá posicionar la imagen de la institución
- ❖ Fortalecimiento de la comunicación digital a través de la sistematización de los contenidos y el seguimiento de las redes sociales oficiales.

En cuanto al **Sistema de indicadores de vinculación implementado**, éste no ha tenido avances desde la ejecución del presente ajuste del PDE institucional. Este sistema de indicadores ha tenido dificultades para poder ser abordado desde la institución y la Dirección que lo acoge, y se espera que con la incorporación de la creación de un sistema de indicadores a un proyecto ANT durante el 2020, este pueda remontar y cumplir con la meta propuesta de ejecución tanto para el ajuste del PDE 2019 – 2020 y el nuevo proyecto ANT.

En cuanto a la **movilidad estudiantil**, el N° de pasantías estudiantiles nacionales e internacionales, vemos un crecimiento acorde a lo esperado, logrando para el año 2019, un 56% con 28 estudiantes que ingresan y 17 que salen de la institución totalizando 45, siendo el convenio bilateral el que más alumnos moviliza, con un 53%. En el periodo, se hizo efectivo el convenio bilateral con la Universidad de Trento – Italia, y se recibió al primer grupo de estudiantes bajo la normativa de dicho convenio

En cuanto a los convenios activos con instituciones de prestigio, en un nivel nacional e internacional. Durante el 2019, éstos alcanzan la meta proyectada con 27 convenios, destacándose entre ellos:

- ❖ Mesa Intersectorial de la Universidad de Antofagasta (MIUA), instancia donde convergen representantes del Gobierno Regional, Fundación Minera Escondida, Asociación de Industriales de Antofagasta, Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta (CMDS) y AMSA Grupo Antofagasta Minerals.
- ❖ Mesa con la Asociación de Municipalidades de la Región de Antofagasta (AMRA), espacios donde se reúnen ediles de las nueve comunas de la zona y que permite el relacionamiento entre el quehacer universitario y las expectativas de los gobiernos comunales en materias de educación, salud, cultura y fomento productivo.

Es importante señalar que, desde septiembre de 2019, las relaciones universitarias, se encuentra bajo la Dirección de Vinculación con el Medio y Extensión.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 3. GESTIÓN ORIENTADA A LA AUTORREGULACIÓN Y MANEJO EFICIENTE DE LOS RECURSOS

El Lineamiento 3 del PDEI 2019-2020, tiene por propósito mejorar la gestión institucional bajo las perspectivas de: fortalecer los mecanismos de aseguramiento de la calidad en los procesos formativos y administrativos, fortalecer el sistema de control presupuestario de ingresos y gastos, actualizar la estructura institucional y contribuir a la mejora de la calidad de vida de la población de la región a través de la institucionalización y puesta en régimen del Hospital Clínico de la Universidad de Antofagasta.

La evaluación del Lineamiento 3 para en el año 2019, evidencia un cumplimiento ponderado de 87,1%.

Tabla N°11, Porcentaje de cumplimiento – Lineamiento Estratégico 3 - PDEI 2019-2020 (avance 2019)

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	1	2	3	4	TOTAL
	6. Fortalecer los mecanismos de aseguramiento de la calidad de los procesos formativos y administrativos	7. Fortalecer el sistema de control presupuestaria de ingresos y gastos institucionales	8. Actualizar la estructura institucional para cumplir con requerimientos del entorno	9. Contribuir a la mejora de la calidad de vida y salud de la población de la segunda región, a través de la institucionalización y puesta en régimen del Hospital Clínico	4
Total Indicadores	6	6	3	2	17
Logrados Completamente	2	4	2	2	8
Logrados Parcialmente	4	2	1	0	7
% de Logro del Lineamiento	79,1%	91,2%	85%	100%	87,1%
CUMPLIMIENTO PONDERADO					87,1%

6. FORTALECER LOS MECANISMOS DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LOS PROCESOS FORMATIVOS Y ADMINISTRATIVOS

El objetivo N°6, presenta dos indicadores logrados completamente, los cuales son el porcentaje de carreras técnicas autoevaluadas y el número de unidades académicas capacitadas. Los indicadores que se encuentran con menor avance y donde se debe poner mayor atención para lograr sus mejoras son: El porcentaje de programas de postgrado autoevaluados que presenta un avance del 54,2% y el modelo por competencias implementado que muestra solo un avance del 50%.

Tabla N°12, Indicadores Objetivo 6 - PDEI 2019-2020 (avance 2019)

Indicadores	Línea base 2018	Avance 2019	Meta 2020	AVANCE %	Responsable
18. Porcentaje de carreras de pregrado autoevaluadas	49%	59%	65%	90,77%	Rectoría, DGAC
19. Porcentaje de programas de postgrado autoevaluados	37%	38%	70%	54,29%	Rectoría, DGAC
20. Porcentaje de carreras técnicas autoevaluadas	0%	38%	35%	100%	Rectoría, DGAC
21. Porcentaje de auditorías realizadas anualmente	50%	60%	75%	80%	Rectoría, DGAC
22. Modelo por competencia implementado	0	0,5	1	50%	VRE, DPAC
23. Número de unidades académicas capacitadas acumuladas	8	22	16	100%	Rectoría, DGAI

Los hitos de cumplimiento y acciones realizadas para este objetivo se revelan los siguientes avances:

En cuanto a la **autoevaluación de las carreras y programas de pre y postgrado de la Universidad**, se observa que, durante el año 2019 se desarrolló el proceso de autoevaluación de las siguientes 4 carreras obligatorias de pregrado:

- ❖ Medicina.
- ❖ Odontología.
- ❖ Pedagogía en Educación Básica con menciones.
- ❖ Pedagogía en Matemática.

Adicionalmente a lo anterior, 12 carreras de pregrado regular y 8 carreras técnicas desarrollaron el proceso de autoevaluación, totalizando 24 carreras autoevaluadas de pregrado.

Además, se realizaron las autoevaluaciones con fines de acreditación a los siguientes 6 programas de postgrado:

- ❖ Doctorado en Ciencias Aplicadas Mención Sistemas Marinos Costeros.
- ❖ Doctorado en Energía Solar.
- ❖ Doctorado en Física con Mención en Física Matemática.
- ❖ Magíster en Ciencias con Mención Estadística Industrial y Mención en Matemática Aplicada.
- ❖ Magíster en Ecología de Sistemas Acuáticos.
- ❖ Se realizó la evaluación del programa de Magíster en Medio Ambiente y Desarrollo Sustentable.
- ❖ Se realizó el seguimiento de planes de mejora del Doctorado en Ingeniería de Procesos de Minerales.

En cuanto al **Programa de Auditorias**, el Área de Gestión de la Calidad ejecutó 12 auditorías internas a los procesos institucionales durante el 2019. Se auditó por primera vez **el proceso transversal de matrícula** con la colaboración de las unidades académicas y administrativas que participan en éste.

Respecto al año 2018 se presentó un aumento de conformidades de 6% y una disminución de no conformidades de 26%.

En cuanto al Modelo por Competencias Implementado, se trabajó en Promover el desarrollo de habilidades a los funcionarios para que puedan cumplir los reglamentos que rigen a la Universidad.

Se han desarrollado actividades de **capacitación continua, para que las personas puedan desempeñar eficientemente sus cargos orientados hacia la excelencia**, por primera vez la institución planifica la capacitación por competencias con la medición de brechas, lo cual se ejecuta durante el año 2019, esto con la finalidad que estas actividades aporten al desarrollo de los funcionarios y su esfuerzo se considere en las evaluaciones de desempeño.

Actualmente se trabaja en una propuesta de capacitación para el apoyo en la instalación de procesos de aseguramiento de la calidad en la Universidad Antofagasta. Trabajo mancomunado entre el Departamento de Desarrollo de las Personas, Unidad de Capacitación por Competencias y la Dirección de Aseguramiento de la Calidad, este plan contempla 4 etapas: sensibilización, formación, seguimiento y consolidación, con plazos, objetivos y metodología de trabajo.

Con relación a la implementación de **sistema integral de reclutamiento, retención y desvinculación del personal de la Universidad de Antofagasta**; se encuentra en procesos de implementación de actividades que permiten mostrar transparencias en los procesos de reclutamiento y selección, incorporando bases visadas legalmente para adjudicar cargos en la contrata, además de entrevistas psicolaborales.

- Actualización de flujograma de Reclutamiento y Selección adoptado por el Departamento de Recursos Humanos, con los nuevos procedimientos del Reclutamiento basado en Competencias Conductuales.
- Batería Estandarizada para medir competencias fundamentales para el funcionamiento óptimo del cargo al cual postula.

En cuanto a **identificar y promover actividades orientadas al desarrollo de habilidades transversales que sean de interés institucional, focalizadas a procesos estratégicos**, se trabaja en la implementación del sistema de control de cumplimiento de funciones de personal que realiza funciones administrativas.

Durante el periodo se trabajó en **modificar la aplicación del instrumento de calificaciones del personal no académico**, se ha avanzado en el cambio del instrumento de calificación del personal, siendo el objetivo para este año realizar un piloto en la evaluación de desempeño en algunas unidades, lo cual permitirá medir el impacto del cambio del instrumento de evaluación, esto con la finalidad de hacer ajustes si se requieren, con el objetivo final de cambiar el instrumento de evaluación del desempeño del personal en el año 2020, a continuación se señalan las 3 fases:

- Actualmente el Comité de Trabajo, concluyó la Fase 1 - "Diseño del Nuevo Instrumento de Calificación UA", realizando un instrumento de evaluación por planta.
- Fase 2 - "Piloteo del Nuevo Instrumento de Calificación UA" en dos unidades distintas a la DPAC como proyecto de prueba de este nuevo instrumento de calificación y evaluación del desempeño.
- Se encuentra coordinando con las dos unidades donde se aplicará el piloto para evaluar la "Factibilidad de representatividad" y la "Factibilidad de Disposición" para llevar a cabo esta tarea.
- Fase 3 - Comparar los resultados con la evaluación año 2019 realizada por la misma jefatura y realizar los ajustes necesarios.

Se ha implementado un nuevo modelo de capacitación para los funcionarios de la institución durante el 2019. Para generar un seguimiento periódico de resultados e impactos del Plan de Capacitación, se realizará una evaluación de la capacitación realizada al finalizar el primer semestre 2020, lo cual servirá de insumo para determinar sus posibles mejoras. El impacto en el desempeño individual de los funcionarios debe ser medido en un plazo mayor.

Durante el periodo, se trabajó en el **plan de encasillamiento de personal no académico**, el cual modifica el decreto 87 universitario 2003, planta UA: El avance de esta acción se evidencia con la confección del Decreto de Reestructuración de la Planta, la cual fue aprobado en La Junta Directiva el día 23 de agosto de 2019, donde se acuerda declarar en proceso de reestructuración la planta de funcionarios no académicos de la Universidad de Antofagasta, aprobar las modificaciones al Decreto Universitario N° 87 de fecha 02 de junio de 2003, y facultar al Rector a realizar un nuevo encasillamiento al personal de la planta no académica.

- Creación de 1.000 cargos (200 cargos Contrata)
- Encasillamiento Personal Propiedad
- Encasillamiento Personal Contrata

Encasillamiento personal en propiedad: Esta acción se realizará después del encasillamiento del personal de planta, se tiene determinado los criterios que se van a utilizar, como por ejemplo: se encasillará a los funcionarios contrata jornada completa que acrediten dos de antigüedad en la Universidad con anterioridad a la total tramitación del presente acto administrativo, con calificación en lista uno; y que no registren sumario administrativo con sanciones en su contra (2018-2019)

Traspaso de personal contrata a propiedad: Está acción se realizará después del encasillamiento del personal de planta, se tiene determinado los criterios que se van a utilizar, como, por ejemplo: se encasillará a los funcionarios contrata jornada completa que acrediten dos de antigüedad en la Universidad con anterioridad a la total tramitación del presente acto administrativo, con calificación en lista uno; y que no registren sumario administrativo con sanciones en su contra (2018-2019).

Plan de contratación convenio honorarios artículo 48 ley Modernización Úes Estatales: Se debe dar cumplimiento al artículo 48 de la ley 21.094 sobre Universidades Estatales que impone la obligación de que el personal que desempeña funciones permanentes no puede tener vinculación a honorarios. Se priorizará el traspaso de convenios honorarios que cumplan los siguientes requisitos:

- Funciones operativas permanentes, preferentemente de carácter crítico, jornada completa que registren su jornada de trabajo a través de control de asistencia.
- Que aprueben una evaluación de desempeño a través de un instrumento diseñado en base a competencias, experiencia y comportamiento evaluado por rúbrica
- Que se considere apto para el cargo mediante entrevista psicolaboral.

En cuanto a la **Creación del Departamento de Desarrollo de las Personas:** éste fue creado a partir de la decretación de la reestructuración del Departamento de Recursos Humanos en el mes de diciembre de 2018. En abril de 2019 es nombrado el jefe de Departamento de Desarrollo de las Personas y se inició el proceso de implementación del departamento y su equipo de trabajo. A la fecha el DDP se encuentra en pleno funcionamiento, compuesto por un equipo de 03 psicólogos/as incluido el Jefe de Departamento, 02 Asistentes Sociales y 01 secretaria.

- Resolución de Conflicto (5)
- Apoyo Comité Ista 21, con las acciones de mejoras.

En lo referido a la **Capacitación a la comunidad universitaria sobre el uso de datos para la toma de decisiones** a cargo de la Dirección de Gestión y Análisis Institucional (**DGAI**): el Plan de capacitación de competencias/habilidades para el equipo de profesionales de Análisis Institucional, se encuentra formulado he implementado.

- En la capacitación interna se realizaron de más de 15 capacitaciones internas de conceptos relacionados a metodologías de investigación.

- En la capacitación externa se realizó el curso “Herramientas de ciencia de datos para analítica avanzada” de la PUC. Se decreta actualización de estructura orgánica de la DGAI en DE 1336 del 16 octubre del 2017.

El plan de capacitación se encuentra cerrado con un 100% de cumplimiento con las capacitaciones internas.

En cuanto al **Sistema institucional de reporte semestral de indicadores**: También, existe la necesidad de extender el alcance del sistema de indicadores actual e introducir depuraciones en estos, mediante cruces, criterios atingentes, limpieza y vinculaciones a bases de datos asociadas a la progresión académica, estas acciones se están formulando en los términos de un proyecto que ya se encuentra formulado, pero también su implementación depende de la posibilidad de contar con profesionales informáticos en el área.

7. FORTALECER EL SISTEMA DE CONTROL PRESUPUESTARIA DE INGRESOS Y GASTOS INSTITUCIONALES.

El objetivo N°7 cuenta con 4 de 6 indicadores logrados completamente, alcanzando a implantar la meta del número de procedimiento de recuperación de ingresos, la razón entre ingresos y gastos también ha cumplido con su meta, la red Wi-Fi se ha implementado según la meta propuesta, la Dirección de Proyectos de Desarrollo Institucional ha sido implementada en su totalidad, en cuanto al sistema académico este presenta un avance del 80% se proyecta su completa implementación al 2020. En lo referido a la mesa de ayuda, ésta presenta un avance del 66% siendo este el indicador más bajo en este objetivo.

Tabla N°13, Indicadores Objetivo 7 - PDEI 2019-2020 (avance 2019)

Indicadores	Línea base 2018	Avance 2019	Meta 2020	AVANCE %	Responsable
24. Numero de procedimientos implantados como medida de recuperación de ingresos, por cobranza y/o nuevos ingresos	4	6	6	100,00%	VRE, DEF
25. Razón entre ingresos disponibles y gastos ejecutados por periodo.	0,97	1,3	100%	100,00%	VRE, DEF
26. Sistema Académico Implementado	70%	80%	90%	88,89%	VRE, DIRINF, DDC
27. Wifi Implementado	50%	100%	70%	100,00%	VRE, DIRINF
28. Mesa de Ayuda Implementada	0%	20%	30%	66,67%	VRE, DIRINF
29. Dirección de Proyectos de Desarrollo Institucional, implementada	0	100%	1	100,00%	Rectoría, DPDI

Los hitos de cumplimiento y acciones realizadas durante el periodo para este objetivo presentan los siguientes avances:

Durante el periodo en el desarrollo del **programa de medidas de impacto en la recuperación de ingresos**, se ha logrado implementar medidas permanentes para eficientar la recuperación de ingresos, que han permitido generar un mayor impacto en la disponibilidad de recursos, esto a través de cobranza externa, con Equifax y cobranza CUA, obteniendo reportes periódicos para mejorar la gestión en la cobranza de pagos de matrícula. En este contexto, las acciones que sostienen estos logros se resumen principalmente en la reorganización de funciones del Departamento de Cuentas Corrientes que permitió optimizar sus procesos, mejorando la eficiencia de estos. Las medidas implementadas para incrementar la recuperación de ingresos permitieron apalancar 857 millones (amortizar) por concepto de la pérdida por permanencia y limitación de cobro generada por Gratuidad (Ley 21.091) con una tasa de recuperación de deudores de un 1.27 equivalente a 1.067 millones de pesos.

A nivel del **sistema académico**, en la primera etapa con alcance 2020, se realizó la migración de la base de datos Oracle a una versión más robusta y actual. En la segunda etapa el sistema reemplazará a Simbad y todos sus anexos.

En el periodo se implementó el nuevo Sistema de Programación Docente para Pregrado, que considera nueva metodología de desarrollo y herramientas modernas y eficientes.

Durante 2019, en materias de conectividad, se destaca el mejoramiento de la fibra óptica del campus coloso, aumentando en 10 veces la velocidad de la red de datos dentro de éste. A su vez, es relevante destacar la modernización en los diversos campus en relación a los sistemas informáticos, servidores, redes y seguridad.

En cuanto al **Wi-Fi**, respecto a la modernización de RED Institucional, para el mejoramiento de la redundancia en los enlaces de Red, se está implementando un equipamiento de capacidad de 10GB. En este mismo contexto, se realizó la implementación desde cero la conectividad del Hospital Clínico UA, con una solución de alta disponibilidad. En base al diagnóstico, se diseñó una solución para conectar con red Wi-Fi Biblioteca, la Facultad de Derecho en apoyo a su modelo educativo y la Sede Angamos, para este último también se diseñó una solución con Fibra Óptica. Finalmente, se realizó el fortalecimiento y ampliación de redes en Nutrición e Ing. Comercial, ya que la extensión de Astronomía y CPDA se encuentran aún en etapa de diseño.

En cuanto a la **Mesa de Ayuda**, no se presentan nuevos reportes de avances, el último reporte a julio del 2019 se indicó un avance del 20% con las siguientes actividades realizadas:

- ❖ Reuniones con cada área de la DIRINF para hacer catálogo de servicios
- ❖ Catalogación de tipo de servicio por importancia o criticidad

- ❖ Propuesta de SLA
- ❖ Plan de implementación ITIL DIRINF

Durante el año 2019, la **Dirección de Proyectos de Desarrollo Institucional** a través de sus unidades desarrolló sus tareas encomendadas concernientes a planificación de proyectos; gestión presupuestaria; seguimiento y control de proyectos y gestión de fuentes de financiamiento. No obstante, en forma paralela, y por tratarse de una Dirección emergente, recién creada en el segundo semestre de 2018, se propuso desarrollar una planificación estratégica que permitiera describir sus procesos y actividades, identificar sus nudos críticos en las funciones estratégicas, definir una estructura organizacional con objetivos estratégicos y establecer mediante herramientas de instructivos, normas, manual y protocolo de actuación el respaldo y estandarización de sus actividades en todas las unidades funcionales.

Mediante el acompañamiento de un consultor externo, en este proceso se logra la descripción del estado del arte, se define la política y los objetivos estratégicos de la Dirección, entre otros, a la luz de los intereses y objetivos de la planificación universitaria.

8. ACTUALIZAR LA ESTRUCTURA INSTITUCIONAL PARA CUMPLIR CON REQUERIMIENTOS DEL ENTORNO

El objetivo N°8, obtiene un indicador con logro del 100%, la Dirección de Aseguramiento de la Calidad Implementada, está pendiente la socialización del estatuto y llevara cabo la decretación e implementación de la Dirección de Inclusión, Equidad y Género antes de finalizar el 2020.

Tabla N°14, Indicadores Objetivo 8 - PDEI 2019-2020 (avance 2019)

Indicadores	Línea base 2018	Avance 2019	Meta 2020	AVANCE %	Responsable
30. Estatuto decretado	0	0,75	1	75,00%	Rectoría, DJ
31. Dirección de la inclusión, equidad y género implementada	0	0,8	1	80,00%	Rectoría, DJ
32. Dirección de aseguramiento de la calidad implementada	0	100%	1	100,00%	Rectoría, DAC

El ajuste estatutario que se venía desarrollando fluidamente de acuerdo con la nueva normativa de Educación Superior ha reformulado plazos frente a la crisis que experimentó el país. Ya se había oficializado la comisión de cambio de estatutos, la organización y metodología de trabajo que permitió avanzar, sin embargo, falta finalizar las etapas de socialización a la comunidad.

Se han realizado las siguientes actividades:

- ❖ Constitución y metodología (abril 2019)
- ❖ Subcomisiones (mayo-julio 2019)
- ❖ Plenario primer anteproyecto (agosto 2019)
- ❖ Socialización y mesas de trabajo incumbentes (septiembre 2019)
- ❖ Plenario revisión para anteproyecto definitivo (2020)

En cuanto a la **Dirección de la inclusión, equidad y género**, a comienzos del año 2019 se conformó una comisión conformada por representantes académicos, federación de estudiantes, funcionarios y autoridades para generar una propuesta de Dirección de Equidad e Inclusión para la Universidad de Antofagasta (D.E.I.) este concluyo en el mes de agosto del mismo año, entregando a la autoridad, una propuesta de dirección que por misión declara “diseñar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas preventivas, educativas y orientadoras para el acompañamiento en materias de género y diversidad sexual, discapacidad e interculturalidad, con énfasis en la prevención, educación, acompañamiento y autocuidado, debiendo generar una transformación cultural en estas materias”

En donde su función principal es la ejecución de protocolos en materia de abuso, acoso, discriminación y/o violencia, respecto de toda la Comunidad Universitaria. Actualmente esta nueva Dirección está en su etapa de creación e implementación.

En cuanto a la Dirección de aseguramiento de la calidad, ésta se encuentra en pleno funcionamiento, con el objetivo de potenciar la calidad e instalar una cultura de autorregulación en la Institución, en abril de 2019 inicia sus actividades la Dirección de Aseguramiento de la Calidad. Sus primeras acciones se traducen en la confección del plan de aseguramiento de la calidad de la Universidad de Antofagasta 2019 – 2022, el cual considera el diseño del sistema de aseguramiento de la calidad en la Institución sobre la base de los nuevos estándares de calidad que desarrolla CNA - Chile según la legislación vigente.

El principal logro del último período es la formulación del sistema de aseguramiento de la calidad centrado en el estudiante, comprende una estructura multinivel de ciclos “PECA” con centro en el curso. El ciclo más amplio corresponde al que contiene el plan estratégico institucional. Este modelo comprende la acreditación CNA-Chile, una evaluación externa y la evaluación interna como tres ámbitos que interactúan entre sí. La propuesta del modelo del sistema de gestión y aseguramiento de la calidad se presenta como medio de verificación.

9. CONTRIBUIR A LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA Y SALUD DE LA POBLACIÓN DE LA SEGUNDA REGIÓN, A TRAVÉS DE LA INSTITUCIONALIZACIÓN Y PUESTA EN RÉGIMEN DEL HOSPITAL CLÍNICO.

El Objetivo N°9 presenta sus dos indicadores logrados completamente, el Hospital Clínico de la Universidad de Antofagasta se encuentra habilitado, el Numero de especialidades o áreas de atención de salida implementadas sobre lo considerado en el proyecto.

Tabla N°15, Indicadores Objetivo 9 - PDEI 2019-2020 (avance 2019)

Indicadores	Línea base 2018	Avance 2019	Meta 2020	AVANCE %	Responsable
33. Hospital Clínico de la Universidad de Antofagasta habilitado	0	1	1	100.00%	VRA, HCUA
34. Número de especialidades o áreas de atención de salud implementadas sobre el total de áreas consideradas en el proyecto	2	18	5	100.00%	VRA, HCUA

Durante el 2019, **el Hospital clínico de la Universidad de Antofagasta** tuvo avances en los siguientes ámbitos; clínico, académico, vinculación con el medio y promoción y prevención en salud, firma de convenios e investigación.

En el ámbito de las prestaciones de salud, se cuenta con el concurso de varios especialistas en las diferentes áreas de la salud. Los porcentajes de las horas clínicas de las diferentes prestaciones de salud, fue de un 55% proveniente de la academia y un 45% de la Fundación Red de Salud de la UA, lo que demuestra el gran compromiso de la academia con este proyecto.

El HCUA, cuenta con las autorizaciones sanitarias para su funcionamiento de acuerdo con la legislación vigente. Pudiendo efectuar todas las prestaciones de salud propuestas como centro de atención de especialidades, con: 28 box clínicos, sala de toma de muestras, centro de imagenología, pabellón de cirugía menor ambulatoria.

Especialidades o áreas de atención de salud implementadas: Endocrinología, Nutrición, Cirugía Pediátrica, Dermatología, Médico Internista, Psiquiatría, Fonoaudiología, Cardiología, Ginecología, Medicina General, Enfermería, Terapia Ocupacional, Kinesiología, Broncopulmonar.

Creación de la Red de Salud de la Universidad de Antofagasta: Mediante DE N° 535 de fecha 25 de mayo de 2015, se oficializa la “Creación de la Red de Salud de la Universidad de Antofagasta”, en cuyo art. #2 expresa: " La Red tendrá como propósito robustecer la formación docente-asistencial de los alumnos de las carreras que la Universidad Imparte en el área de la salud y áreas conexas con ellas y canalizar hacia el medio social capacidades y competencias de la Universidad en materia de servicios de medicina preventiva y curativa de carácter ambulatorio de muy alta calidad”.

CONCLUSIONES

El ajuste de plan de Desarrollo, durante el periodo 2019, presenta un avance general del 78%, observamos que el lineamiento N°3 ***Gestión orientada a la autorregulación y manejo eficiente de los recursos***, es el que presenta el mayor avance en el cumplimiento de sus indicadores con un 87%, teniendo 9 de los 17 indicadores con cumplimiento de 100%, seguidos por el lineamiento N°1 ***Desarrollo del quehacer académico con calidad***, que presenta un avance del 83%, con 3 indicadores en cumplimiento total y finalmente el lineamiento N°2 ***Vinculación del quehacer académico orientado a servir los intereses de la región y la nación***, es el que presenta un menor avance con un 64%, solo con el logro de 2 indicadores con 100%.

El Lineamiento 1 del Plan de Desarrollo Estratégico Institucional

Este lineamiento presenta un avance del 83% en el 2019.

El objetivo N°1, Optimizar los resultados en la progresión de los estudiantes de la universidad, para entregar una docencia con calidad, pertinencia y relevancia, presenta avances en los cuatro indicadores, el mayor de ellos en la retención institucional, donde logra un 100%. Es necesario continuar con estas acciones, en vías de mejores niveles de calidad que se verán reflejados en estos indicadores disminuyendo el tiempo promedio de titulación, mejorando la aprobación de asignaturas y la titulación oportuna.

Entre las acciones desarrolladas en 2019, se encuentra el Plan Piloto de Nivelación donde los resultados muestran que los estudiantes que aprueban la nivelación tienen una mayor tasa de retención, también se desarrolló de Estudio de Brechas el cual ha logrado desplegar un proceso de nivelación que favorezca las tasas de retención, aprobación y titulación oportuna de los estudiantes de nuestra casa de estudios, conjuntamente se diseñó e implementó el Programa de Inducción para Ayudantes y Tutores de Asignaturas Críticas, para lograr mejorar la aprobación de éstas. En cuanto al Programa de Alerta Temprana, se está preparado para ser aplicado en el 1er semestre del 2020.

En lo referente al ámbito pedagógico de los académicos UA, se avanzó en el Programa de Capacitación Docente Para el Trabajo en Aula, donde se han desarrollado talleres y ciclos de capacitación y se ha brindado atención personalizada para la elaboración del Programa de Asignatura y Guía de Aprendizaje. En cuanto al Programa de Gestión del Cambio Curricular para Superar los Rezagos Observados en el Reciente Proceso de Acreditación Institucional, se realizaron capacitaciones y perfeccionamiento en el ámbito pedagógico a académicos de la institución, evidenciando un incremento sustancial en la participación de cursos y/o talleres, así como en la continuidad para cursar el Programa de Formación en Competencias Pedagógicas conducente Diplomado en Docencia UA o en el Programa de Máster en Docencia para Profesorado Universitario.

Se realizó una socialización masiva del Proyecto Educativo Institucional (PEI), se trabajó en el Modelo Educativo y el nuevo paradigma de formación en la Universidad de Antofagasta

En cuanto al Objetivo N° 2 Mejorar los resultados de graduación oportuna de los estudiantes de postgrado, los indicadores de graduación oportuna presentan un incremento significativo respecto de la línea base 2018, durante el 2019 se logró el cumplimiento del 100%, es importante continuar trabajando en la misma línea para mantener y/o mejorar este indicador durante el 2020.

Entre las acciones desarrolladas en el periodo, se encuentra la elaboración de una base de datos denominada "Seguimiento de la Trayectoria del Estudiante", con esta información se realizará un informe diagnóstico acerca de las tasas de graduación de los Programas de Postgrado, además se han levantado instructivos de la progresión del estudiante para tres programas de doctorado, con la finalidad de llevar un seguimiento del avance curricular identificando causas y realizando las mejoras. Para tener un reporte periódico y realizar seguimiento de los avances de las tesis/AFE, se lleva un control de registro en línea de inscripción de asignaturas.

Se han realizado gestiones para nivelar el idioma inglés de los estudiantes y mejorar la internacionalización de los programas de postgrado y se ha logrado rediseñar 10 programas de postgrado hacia un modelo por competencias.

Se diseñó un estudio que contemplan indicadores de productividad de claustro e indicadores fundamentales para evaluar la pertinencia de los programas académicos el cual debiera estar terminado en noviembre 2020

Se observa un avance significativo en el **Objetivo 3, aumentar la productividad científica, tecnológica e innovación de la universidad en las diferentes áreas disciplinarias**, logrando durante el periodo tres de sus cuatro indicadores con 100%, se alcanzaron las 273 publicaciones en revistas indexadas, además de 27 proyectos y 14 solicitudes nacionales e internacionales de protección industrial. Para lograr las metas proyectadas es necesario trabajar por incrementar el número de publicaciones indexadas de los núcleos de investigación en docencia, este indicador solo reporta un avance del 54%.

Entre las acciones desarrolladas en el periodo se encuentra el Sistema de Gestión y Fortalecimiento de Financiamiento para la Investigación, para los requisitos de contrataciones de recurso humano en la academia y se incorporan estándares de acuerdo con orientaciones de la CNA, se trabajó en un Sistema de medición periódica de efectos e impactos de la investigación y la innovación tecnológica, con ello se pretende alinear las estrategias institucionales que se aplicarán para poder mejorar el reconociendo externo.

Se encuentra en proceso el cumplimiento de las "Políticas, Modelo y Estrategias de aseguramiento de la calidad y pertinencia de la investigación establecidas", se envió a un profesional de la DGI al curso de Implementadores de Sistema de Gestión de la Calidad y se realizó la revisión de cada programa actualmente implementado, definiendo reglamentos, procedimientos, criterios y estándares. También se encuentra en proceso la realización del estudio sobre la masa crítica de académicos de la Institución.

Se logró la protección de horas destinadas a la academia; proporcionando las horas de docencia, investigación, vinculación y gestión en nuestros académicos, además se realizó la revisión de estímulos

y aportes a la productividad científica, como la traducción de artículos internacionales y a proyectos que requieren del inglés, a través de programas como la asignación de asistentes de investigación, permitió a los académicos dirigir sus esfuerzos a los resultados de productividad.

Por medio de los compromisos que adquieren los beneficiados del Programa de Estadías de Investigación y el de Investigadores Visitantes, los académicos han visto resultados tanto en sus investigaciones, como en su fortalecimiento curricular. En esta misma línea, se trabajó en el Programa movilidad de investigadores (nacional e internacional) para fortalecer curricularmente a los beneficiados y potenciar la postulación a fuentes externas e indicadores de artículos científicos.

En cuanto al Programa de Incentivo a la Investigación Disciplinaria/ Interdisciplinaria, durante el periodo se brindó a la comunidad Universitaria, diferentes programas con financiamiento interno diseñados para diversas necesidades y principalmente ideados para nivel emergente y en desarrollo. Además, cada año se convoca a los investigadores a presentar sus propuestas/ideas, para poder orientarlos tanto técnica como administrativamente respecto de Protección Industrial, Transferencia y Licenciamiento.

En cuanto al Programa de fomento para la investigación en docencia a cargo de la Dirección de Desarrollo Curricular (DDC): Se ha construido un instrumento para levantar necesidades de formación en el ámbito de competencias y habilidades docentes-pedagógicas por parte de los académicos de la institución. El instrumento debería ser aplicado a comienzos del 2020 y con ello generar un “Plan de Capacitación y Perfeccionamiento Académico” coherente y ajustado a las necesidades que entregue el diagnóstico por cada Facultad (aplicado todo el año 2020). Durante el 2019 se desarrolló el Programa de Diplomado en Docencia Universitaria 2019, donde perfeccionó a 43 académicos, además se implementó el Programa de Diplomado en Docencia Universitaria 2019 y talleres formativos relativos a las temáticas de evaluación.

Es importante señalar que no existe un estudio sobre la implementación de las guías y su relación con Sistema de Créditos Transferibles, sin embargo, la unidad responsable de esta gestión (DDC), propone generar un reporte por cada jefe de carrera con indicadores referidos a esta temática.

En relación con el Fortalecimiento del Programa Núcleos de Investigación en Docencia, se ha trabajado durante el periodo (noviembre a diciembre 2019), en la recopilación y revisión de información referida a esta instancia docente, plasmando dicho trabajo en una base de datos (aún en desarrollo), que permitirá contar con información organizada sobre el estado de los núcleos: integrantes, publicaciones, actividades realizadas, diagnósticos, metas, tareas acciones, etc.

En proceso se encuentra la elaboración del Modelo de Gestión de Calidad basado en las Normas ISO9001:2015, Actualmente el documento está en elaboración, el contexto de la Unidad (OTL) está definido, al igual que el alcance del sistema por los procesos claves de la OTL; Proceso de Scouting interno, gestión de portafolio, proceso de transferencia tecnológica y proceso de propiedad intelectual.

Actualmente está en proceso de aprobación la incorporación a la estructura institucional de la Dirección de Innovación y Transferencia Tecnológica; con enfoque en facilitar el desarrollo de tecnologías con potencial de transferencia innovadora hacia la comunidad.

Lineamiento N°2, Vinculación del quehacer académico orientado a servir los intereses de la región y la nación

Este es el lineamiento presenta el avance más bajo para el año 2019 con un 64%.

El objetivo N°4 Fortalecer las acciones de vinculación de la institución con sus egresados para la retroalimentación de los procesos formativos, no presenta indicadores logrados en un 100%. Es importante que la Universidad se enfoque en el incremento de titulados vinculados con la Institución, se observa que aún faltan más de 700 egresados por actualizar sus datos a través de la encuesta “ActUALízate” y se deben realizar a lo menos 3 actividades con egresados de pre y postgrado durante el 2020, para alcanzar las metas propuestas.

En cuanto al hito de cumplimiento denominado Plan de Retroalimentación de los Procesos Formativos de Carreras y Programas, con Egresados y Empleadores, no se han realizados actividades que pudieran contribuir a los procesos formativos, es muy relevante que se inicien prontamente actividades referentes a este punto.

Durante el periodo, se desarrollaron las siguientes actividades de vinculación: Talleres de Apresto Laboral, Curso online Herramientas de Liderazgo y trabajo en Equipo, Taller de Liderazgo y Coaching, Curso de Yoga, se otorgaron 8 becas de inglés, además se difundieron 20 las ofertas laborales para egresados UA, el total de participación de los egresados es de 74, siento éste un número muy bajo respecto del total de titulados de la institución.

Por medio de un plan de mejora institucional, se está trabajando en la reestructuración del Modelo Seguimiento de Egresados y en el Modelo de Vinculación con los empleadores.

El objetivo N°5 Fortalecer la vinculación y comunicación de la Universidad con el medio interno y externo, presenta dos de sus cinco indicadores logrados completamente, número de proyectos de vinculación con la región y el número de convenios activos con instituciones de prestigio, en un nivel nacional e internacional. En tanto el número de pasantías estudiantiles se proyecta positivamente sí se replican el número de pasantías para el 2020, es necesario finalizar la elaboración del Plan de Comunicaciones para poder implementarlo, dado que solo presenta un avance del 50%, en cuanto a el Sistema de Indicadores se reporta sin avance, siendo el único indicador en este estado.

En el reporte del Plan de Comunicaciones UA que alcanza un 50%, se reportan los siguientes avances:

- Realización un diagnóstico por parte de la Dirección de Gestión y Análisis Institucional “taller FODA”.
- Reestructuración de la Unidad de Comunicaciones, con el fin de fortalecer y optimizar los recursos internos y mejorar la efectividad y eficiencia de sus procesos
- Contratación de un profesional experto en comunicación estratégica y se elaboraron los términos de referencia para el contrato de una asesoría en esta área.

- Además, se ha avanzado en la elaboración de documentos como la Norma Gráfica que permitirá posicionar la imagen de la institución, fortalecimiento de la comunicación digital a través de la sistematización de los contenidos y el seguimiento de las redes sociales oficiales.

En cuanto al Sistema de indicadores de vinculación implementado, éste no presenta avances 2019, se espera que con la incorporación de la creación de un sistema de indicadores en un proyecto ANT durante el 2020, este pueda remontar y cumplir con la meta propuesta.

En lo referido a la movilidad estudiantil, el N° de pasantías estudiantiles nacionales e internacionales, se observa un crecimiento acorde a lo esperado.

En cuanto a los convenios activos con instituciones de prestigio, en un nivel nacional e internacional. Durante el 2019, éstos alcanzan la meta proyectada con 27 convenios, destacándose entre ellos: la Mesa Intersectorial de la Universidad de Antofagasta (MIUA) y la Mesa con la Asociación de Municipalidades de la Región de Antofagasta (AMRA). Esto logrará, en un futuro cercano, concretar el apoyo a las demandas sociales y poder dar aportar a las necesidades del entorno.

Lineamiento N°3, Gestión orientada a la autorregulación y manejo eficiente de los recursos.

el Lineamiento 3 es el que presenta mayor avance en el año 2019, evidencia un cumplimiento ponderado de 87,1%.

El objetivo N°6, Fortalecer los mecanismos de aseguramiento de la calidad de los procesos formativos y administrativos, presenta dos indicadores logrados completamente uno de ellos es el porcentaje de carreras técnicas autoevaluadas y el número de unidades académicas capacitadas. Los indicadores que se encuentran con menor avance y donde se debe poner mayor atención para lograr sus mejoras son: El porcentaje de programas de postgrado autoevaluados que presenta un avance del 54,2% y el modelo por competencias implementado que muestra solo un avance del 50%.

Durante el 2019 se autoevaluaron 16 carreras de pregrado regular, técnicas y 6 programas de postgrado, con miras al próximo proceso de autoevaluación integral, la Universidad debe incrementar el número de carreras y programas de pregrado (profesionales y técnicas) y de postgrado, con la finalidad de estar preparados para enfrentar este proceso e incrementar los años de acreditación institucional.

El Programa de Auditorías, el Área de Gestión de la Calidad ejecutó 12 auditorías internas a los procesos institucionales y se logró auditar por primera vez el proceso transversal de matrícula con la colaboración de las unidades académicas y administrativas que participan en éste, lo que permite mejorar el proceso de manera conjunta.

Por primera vez la institución planifica la capacitación por competencias con la medición de brechas, lo cual ayudará a que los funcionarios puedan mejorar sus capacidades y las herramientas instaladas en nuestra Institución y con ello se podrá enfrentar de mejor manera los nuevos desafíos.

Se trabajó en una propuesta de capacitación para el apoyo en la instalación de procesos de aseguramiento de la calidad en la Universidad Antofagasta, este plan contempla 4 etapas: sensibilización, formación, seguimiento y consolidación, con plazos, objetivos y metodología de trabajo. Esto complementará el desarrollo de el proceso de mejora continua en nuestra institución, logrando mayores niveles de excelencia para próximos procesos internos y externos.

Se encuentra en procesos de implementación de actividades que permiten mostrar transparencias en los procesos de reclutamiento y selección, incorporando bases visadas legalmente para adjudicar cargos en la contrata, además de entrevistas psicolaborales.

Se ha implementado un nuevo modelo de capacitación para los funcionarios de la institución durante el 2019. Se realizará una evaluación de la capacitación realizada, lo cual servirá de insumo para evaluar sus posibles mejoras y así ajustarse a las necesidades de éstos.

Se avanza en la modificación de la aplicación del instrumento de calificaciones del personal no académico, el objetivo es realizar un piloto en la evaluación de desempeño en algunas unidades lo cual permitirá medir el impacto del cambio del instrumento de evaluación, esto con la finalidad de hacer ajustes si se requieren para aplicarlo el 2020.

Durante el periodo, se trabajó en el plan de encasillamiento de personal no académico, encasillamiento personal en propiedad, el traspaso de personal contrata a propiedad, y el plan de contratación de convenios a honorario que desempeña funciones permanentes, los que fueron postergados de acuerdo con nuevos requerimientos de la Contraloría Regional para el 2020.

En cuanto a la Creación del Departamento de Desarrollo de las Personas, encargado de gestión reclutamiento y selección del personal; el desarrollo de la capacitación y perfeccionamiento del personal no académico centrado en sus competencias técnicas y conductuales (talento humano) de manera de promover una carrera funcionaria permanente, como también, el desarrollo de un clima laboral favorable. Éste se encuentra en pleno funcionamiento, compuesto por un equipo de 03 psicólogos/as incluido el Jefe de Departamento, 02 Asistentes Sociales y 01 secretaria.

En lo referido a la Capacitación a la comunidad universitaria sobre el uso de datos para la toma de decisiones a cargo de la Dirección de Gestión y Análisis Institucional (DGAI): Se realizaron más de 15 capacitaciones internas de conceptos relacionados a metodologías de investigación y en la capacitación externa se realizó el curso “Herramientas de ciencia de datos para analítica avanzada” de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Con el objetivo final de que se instaure en la institución la cultura del manejo y trabajo del dato de manera adecuada, para dar respuesta oportuna y efectiva a los requerimientos tanto internos como externos y que a su vez ayude a la implementación de mejores metodología de entrega de información a la comunidad.

En cuanto al Sistema institucional de reporte semestral de indicadores: Existe la necesidad de extender el alcance del sistema de indicadores actual e introducir depuraciones en estos, estas acciones se están

formulando en los términos de un proyecto, su implementación depende de la posibilidad de contar con profesionales informáticos en el área.

El objetivo N° 7, Fortalecer el sistema de control presupuestaria de ingresos y gastos institucionales, cuenta con 4 de 6 indicadores logrados completamente, alcanzando a implantar el número de procedimiento de recuperación de ingresos fijados como meta. La razón entre ingresos y gastos también ha cumplido su meta total. La modernización de la red Wi-Fi institucional se ha efectuado en un 100%. La Dirección de Proyectos de Desarrollo Institucional ha sido implementada, en cuanto al sistema académico éste presenta un avance del 80% se proyecta su completa implementación al 2020. En lo referido a la mesa de ayuda, ésta presenta un avance del 66% siendo este el indicador más bajo en este objetivo.

Las medidas implementadas para incrementar la recuperación de ingresos permitieron apalancar 857 millones (amortizar) por concepto de la perdida por permanencia y limitación de cobro generada por Gratuidad (Ley 21.091) con una tasa de recuperación de deudores de un 1.27 equivalente a 1.067 millones de pesos.

Para el Sistema Académico se realizó la migración de la base de datos Oracle a una versión más robusta y actual. Además, se implementó el nuevo Sistema de Programación Docente para Pregrado que considera nueva metodología de desarrollo y herramientas modernas y eficientes.

En materias de conectividad, se destaca el mejoramiento de la fibra óptica del campus coloso, aumentando en 10 veces la velocidad de la red de datos dentro de éste. A su vez, es relevante destacar la modernización en los diversos campus en relación con los sistemas informáticos, servidores, redes y seguridad.

En cuanto a la Mesa de Ayuda, no se presentan nuevos avances, el último reporte a julio del 2019 se indicó un avance del 20% con actividades realizadas como: reuniones, catalogación de tipo de servicio importancia o criticidad, propuesta de SLA y un Plan de Implementación de ITIL DIRINF.

Durante el año 2019, la Dirección de Proyectos de Desarrollo Institucional a través de sus unidades desarrolló sus tareas encomendadas concernientes a planificación de proyectos; gestión presupuestaria; seguimiento y control de proyectos y gestión de fuentes de financiamiento.

El objetivo N°8, actualizar la estructura institucional para cumplir con requerimientos del entorno, obtiene un indicador con logro del 100%, la Dirección de Aseguramiento de la Calidad se encuentra Implementada, está pendiente la socialización del estatuto y llevara cabo la decretación e implementación de la Dirección de Inclusión, Equidad y Género antes de finalizar el 2020.

Sus primeras acciones se traducen en la confección del plan de aseguramiento de la calidad de la Universidad de Antofagasta 2019 – 2022, el cual considera el diseño del sistema de aseguramiento de la calidad en la Institución sobre la base de los nuevos estándares de calidad que desarrolla CNA- Chile según la legislación vigente.

En lo referente al ajuste estatutario se han realizado las siguientes actividades: Constitución y metodología, subcomisiones, plenario primer anteproyecto, socialización y mesas de trabajo incumbentes, plenario revisión para anteproyecto definitivo, se encuentra pendiente la etapa de socialización.

En cuanto a la Dirección de la inclusión, equidad y género, se ha entregado a la autoridad una propuesta de dirección que tiene por función principal la ejecución de protocolos en materia de abuso, acoso, discriminación y/o violencia, respecto de toda la comunidad universitaria. Actualmente esta nueva Dirección está en su etapa de creación e implementación.

El objetivo N°9, contribuir a la mejora de la calidad de vida y salud de la población de la segunda región, a través de la institucionalización y puesta en régimen del hospital clínico, presenta sus dos indicadores logrados completamente, el Hospital Clínico de la Universidad de Antofagasta se encuentra habilitado, el número de especialidades o áreas de atención de salida implementadas sobre lo considerado en el proyecto.

El HCUA tuvo avances en los siguientes ámbitos; clínico, académico, vinculación con el medio y promoción y prevención en salud, firma de convenios e investigación. En el ámbito de las prestaciones de salud, se cuenta con el concurso de varios especialistas en las diferentes áreas de la salud. Los porcentajes de las horas clínicas de las diferentes prestaciones de salud, fue de un 55% proveniente de la academia y un 45% de la Fundación Red de Salud de la UA, lo que demuestra el gran compromiso de la academia con este proyecto.

Se cuenta con las autorizaciones sanitarias para su funcionamiento de acuerdo con la legislación vigente., pudiendo efectuar todas las prestaciones de salud propuestas como centro de atención de especialidades, con: 28 box clínicos, sala de toma de muestras, centro de imagenología, pabellón de cirugía menor ambulatoria. Las áreas de atención de salud implementadas son: Endocrinología, Nutrición, Cirugía Pediátrica, Dermatología, Médico Internista, Psiquiatría, Fonoaudiología, Cardiología, Ginecología, Medicina General, Enfermería, Terapia Ocupacional, Kinesiología, Broncopulmonar.