

Programas y Acciones 2015
En base al Plan de Acción Correctivo: UTEM 2015.
Departamento de Autoevaluación y Análisis

Contenido

PROGRAMA N° 2: Planificación y Análisis Institucional	2
2.2 Oferta de carreras y proyección de la Universidad.....	2
2.4 Información y Análisis Institucional	3
PROGRAMA N°4: Recursos Humanos	4
4.1 Corrección de eventuales déficit de RRHH en carreras y administración central (competencias y dotación)	4
PROGRAMA N°5: Provisión de Infraestructura y Equipamiento	5
5.1 Lineamientos del Plan Maestro de Infraestructura y Equipamiento	5
PROGRAMA N°6: Mejoramiento de la calidad de la Docencia de Pregrado.	6
6.1 Rediseño del proceso de acreditación de carreras	6
6.4 Estrategia de mejoramiento de las tasas de retención y titulación.....	6

PROGRAMA N° 2: Planificación y Análisis Institucional

2.2 Oferta de carreras y proyección de la Universidad

- **El Problema:**

La UTEM no dispone de un estudio prospectivo, y oficialmente aprobado, de su oferta académica que defina -consistentemente con el desarrollo de las facultades- nuevas carreras, cantidad de alumnos, proyección de las modalidades de carreras diurnas, carreras vespertinas, prosecución de estudios, y carreras técnicas, entre otras. Esta indefinición limita las posibilidades de definir presupuestos plurianuales, por una parte, así como el diseño de planes maestros de infraestructura, equipamiento, y proyección del cuerpo académico por otro. Es una tarea que debe ser emprendida a la brevedad ya que el Plan de Desarrollo Institucional requerirá disponer de lineamientos de la oferta académica prospectiva. Además, este estudio contribuirá a respaldar el proceso de autoevaluación para la acreditación institucional.

- **Objetivo:**

Proyección de la oferta académica de la UTEM al año 2020 en el nuevo entorno de la educación superior.

- **Acciones:**

- Diagnóstico sobre el entorno de la educación superior, análisis comparado de carreras de la UTEM en relación a segmento objetivo.
- Evaluación académica y económica de las carreras de las modalidades vespertinas y de prosecución de estudios.
- Análisis de oportunidades de creación de carreras y vacantes. ¿Cuál es el tamaño óptimo prospectivo de la UTEM al año 2020?

- **Plazos:**

- 15 de mayo 2015 (consistencia con punto 2.1.4 que define lineamientos del Plan Estratégico 2016-2020).

- **Responsables:**

- Director General de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico con colaboración directa de Vicerrectora Académica

2.4 Información y Análisis Institucional

- **El Problema:**

Existe evidencia de al menos 3 problemas en este ámbito. Primero, hay dificultades para obtener información institucional, oportuna y confiable, pese a los avances registrados en los 3 últimos años. Segundo, aun cuando la información esté disponible, los directores de escuela no necesariamente la utilizan, e incluso reportan que no la conocen. Tercero, durante los 3 primeros años la DGAI debió priorizar la depuración de información y posterior definición de indicadores, lo cual significó limitar la realización de estudios y análisis institucional sistemático. Este último problema fue detectado por la CNA en el último proceso de acreditación institucional.

- **Objetivos:**

- Mejorar la disponibilidad y acceso de información confiable y oportuna.
- Asegurar el uso de mayor información de los directivos de las unidades académicas y administrativas.
- Sistematizar estudios de Análisis Institucional para la gestión institucional.

- **Acciones:**

- Puesta en marcha de una plataforma de información para la gestión institucional de directivos de unidades académicas y administrativas.

Plazo: Junio 2015.

Responsable: Director General de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico

- Talleres de capacitación a directivos de las unidades en el uso de la nueva plataforma.

Plazo: Julio 2015.

Responsable: Director General de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico

- Diseño y puesta en marcha de un programa de estudios específicos y sistemáticos de análisis institucional para la gestión.

Plazo: Abril 2015.

Responsable: Director General de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico

- **Plazos:** Período enero – septiembre 2015.

- **Responsable:** Director General de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico

PROGRAMA N°4: Recursos Humanos

4.1 Corrección de eventuales déficit de RRHH en carreras y administración central (competencias y dotación)

- **El problema:**

Algunos informes de pares evaluadores y resoluciones de acreditación de carreras en la UTEM dan cuenta de un déficit de RRHH en algunos programas de pregrado, ya sea en el ámbito de las competencias como de la dotación. Esta situación también se ha evidenciado en anteriores procesos de acreditación institucional en algunas áreas de la administración central, en el ámbito de la gestión institucional, razón por la cual es importante realizar un estudio que verifique eventuales déficit de RRHH en ambas instancias, así como de propuesta de correcciones si fuese necesario.

- **Objetivos:**

- Corrección de eventuales déficit de RRHH en el ámbito académico y de la administración central.

- **Acciones:**

- Estudio de diagnóstico y recomendaciones sobre eventuales déficit de RRHH en competencias y dotación.

Plazo: Junio 2015.

Responsable: Director General de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico.

- Puesta en marcha de un programa acciones específicas de cierre de brechas de RRHH.

Plazo: Julio 2015.

Responsable: Director General de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico.

- **Plazos:**

- Período marzo – septiembre 2015.

- **Responsables:**

- Director General de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico.

PROGRAMA N°5: Provisión de Infraestructura y Equipamiento

5.1 Lineamientos del Plan Maestro de Infraestructura y Equipamiento

- **El problema:**

La UTEM carece de un Plan Maestro de Infraestructura y Equipamiento que dé cuenta de las inversiones necesarias para cerrar brechas de requerimientos de nuevas obras y equipos. Más aún carece de un estudio prospectivo de tales requerimientos, lo cual es una limitante importante en un Plan de Desarrollo Institucional. Los informes de pares evaluadores en algunos procesos de acreditación de carreras dan cuenta de un déficit parcial de infraestructura y equipamiento en la docencia de pregrado, lo cual debiera ser considerado en la próxima acreditación institucional.

- **Objetivos:**

- Definir lineamientos de un Plan Maestro de Infraestructura y Equipamiento congruentes con el Plan de Desarrollo Institucional.

- **Acciones:**

- Formar un grupo de trabajo a cargo del tema, DGAI, VRAC y VRAF.
- Estimar cantidad de alumnos para los próximos 5 años y distribución por carreras, campus, modalidad y jornada (diurna y vespertina).
- Evaluar eficiencia en el uso actual de la infraestructura y equipos.
- Evaluar políticas y mecanismos para optimizar el uso actual de la infraestructura y equipamiento.
- Calcular requerimientos de infraestructura actual y futura, dada las políticas de optimización del uso de la infraestructura y equipamiento.
- Estimar costos, fuentes de financiamiento y plazos para el cierre de brechas de infraestructura.
- Diseñar una estrategia de cierre de brechas en infraestructura y equipamiento detectadas incluyendo metas, hitos, rediseño de políticas e instrumentos, costos asociados, fuentes de financiamiento y plazos.

- **Plazos:**

- octubre de 2015.

- **Responsables:**

- Director General de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico con la colaboración directa de la Vicerrectora Académica y del Vicerrector de Administración y Finanzas.

PROGRAMA N°6: Mejoramiento de la calidad de la Docencia de Pregrado.

6.1 Rediseño del proceso de acreditación de carreras

- **El problema:**

En el proceso de acreditación de carreras en la UTEM participan 3 instancias: la Unidad de Acreditación de la DGAI, el coordinador del Comité de Autoevaluación de la Carrera y la VRAC. Durante el año 2014 lograron acreditarse 5 carreras, y para el año 2015 se espera sumar 7 más, lo cual es un buen indicador si se considera que hace dos años no había carreras acreditadas. Sin embargo, el proceso requiere un rediseño ya que este no se ha formalizado completamente, lo cual deja en evidencia vacíos que dificultan el logro de resultados más ambiciosos y perdurables. Por una parte, no están bien definidas las responsabilidades entre la VRAC, DGAI y Escuelas. Por otra parte, solamente algunos protocolos del proceso están formalizados, y nada asegura su cumplimiento. Por último, hay espacios para mejorar los resultados a través de una mayor coordinación entre los organismos participantes en el proceso, y de una anticipación de eventuales dificultades en las fases previas a la autoevaluación para la acreditación.

- **Objetivos:**

- Definir y formalizar el proceso de acreditación de carreras orientado a un sistema de aseguramiento de la calidad en la UTEM.

- **Acciones:**

- Definir criterios y un programa de acreditación de carreras.
- Definir y aprobar políticas, normas y procedimientos de acreditación de carreras, incluyendo responsabilidades de las unidades y protocolos de funcionamiento de un comité de autoevaluación de carreras.
- Rediseñar, documentar y aprobar el proceso de autoevaluación y acreditación de carreras.
- Socializar las mejoras con la comunidad UTEM.
- Establecer lineamientos de un sistema de aseguramiento de la calidad en la UTEM.

- **Plazos:**

- junio 2015

- **Responsables:**

- Director General de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico, con la colaboración directa de la Vicerrectora Académica y Directores de Escuelas.

6.4 Estrategia de mejoramiento de las tasas de retención y titulación

- **El problema:**

La universidad enfrenta un problema de deserción y titulación no oportuna, el cual se administraba centralmente a través de acciones de planes remediales y apoyo a los estudiantes. Estas acciones no han tenido los resultados esperados en los indicadores de deserción y titulación en áreas críticas, por una parte, y no han logrado un alto involucramiento de las facultades y

escuelas, por otra. Se requiere, en consecuencia, una estrategia institucional de apoyo integral al estudiante, a través de convenios de desempeño, acuerdos académicos, acciones congruentes en el ámbito psico-social y de acompañamiento a los estudiantes.

- **Objetivos:**

- Mejorar la efectividad de una estrategia institucional orientada a disminuir la deserción de estudiantes en áreas críticas, y mejorar la tasa de titulación oportuna, a través de Convenios y Acuerdos de Desempeño.
- Lograr un mayor compromiso de los departamentos y escuelas en el mejoramiento de ambos indicadores.

- **Acciones:**

- Rectoría firmó convenios de desempeño con dos facultades, uno para disminuir la deserción en las carreras de la Facultad de Ciencias Naturales, Matemáticas y Medio Ambiente, y otro con la Facultad de Ingeniería para mejorar la tasa de titulación oportuna, ambos como proyectos pilotos.
 - **Plazo:** Octubre 2014 formalización y puesta en marcha de la ejecución (logrado).
 - **Responsable:** Vicerrectora Académica y Director General de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico.
- Ejecución y monitoreo de los Convenios de Desempeño.
 - **Plazo:** Octubre 2014-septiembre 2017 (en ejecución)
 - **Responsable.** Vicerrectora Académica y Director General de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico.
- Estudio diagnóstico de causas raíces de titulación inoportuna y deserción de estudiantes en las facultades que firmaron Convenios de Desempeño.
 - **Plazo:** Septiembre 2015
 - **Responsables:** Director General de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico y Vicerrectora Académica.
- Organizar un taller de metodologías de enseñanza y aprendizaje en las asignaturas críticas de la Facultad de Ciencias Naturales, Matemáticas y Medio Ambiente.
 - **Plazo:** Enero 2015.
 - **Responsable.** Vicerrectora Académica.
- Diseñar e implementar un Acuerdo Académico para disminuir la tasa de deserción en la Facultad de Ingeniería, el cual sería firmado por la Vicerrectoría Académica y los Directores de Departamentos de asignaturas críticas de la Facultad de Ciencias, Matemáticas y Medio Ambiente.
 - **Plazo:** Marzo 2015.
 - **Responsable.** Vicerrectora Académica.

- Monitorear y retroalimentar continuamente los CD y el Acuerdo Académico para el logro de sus objetivos.
 - **Plazo:** Octubre 2014- septiembre 2016
 - **Responsable:** Vicerrectora Académica.

- Formular la Estrategia y Plan de Apoyo Integral al Estudiante.
 - **Plazo:** Enero 2015.
 - **Responsable.** Vicerrectora Académica.

- Documentar la experiencia y resultados de los Convenios de Desempeño y Acuerdo Académico, para replicarlos en toda la universidad.
 - **Plazo:** Septiembre 2015.
 - **Responsable.** Vicerrectora Académica.

- **Plazos:**
 - Período octubre 2014- septiembre 2015.

- **Responsables:**
 - Vicerrectora Académica.