

**OFICIALIZA ACUERDO DE LA JUNTA
DIRECTIVA QUE APRUEBA
ACTUALIZACIÓN DEL PLAN
ESTRATEGICO DE DESARROLLO
INSTITUCIONAL.**

(PEDI período 2024 - 2031).

PUNTA ARENAS, 12 de agosto de 2024.

DECRETO N°20/SU/2024

VISTOS:

Las atribuciones que me confieren el D.F.L. N°035 del 03 de octubre de 1981, el D.F.L. N°27 del 27 de Diciembre de 2023, el Decreto Supremo N°138 del 5 de Agosto 2022 del Ministerio de Educación; el Decreto TRA N°74 del 29 de noviembre de 2022 de la Universidad de Magallanes

CONSIDERANDO:

1. El Decreto 037/SU/2023 de fecha 26 de diciembre de 2023, que oficializa en términos generales el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI período 2024 - 2031).

2. El Acuerdo N°1/4/2024 de la Sesión Ord. N°4/2024 de la Honorable Junta Directiva de fecha 12 de julio de 2024.

D E C R E T O:

OFICIALIZA acuerdo de la Junta Directiva que aprueba **Actualización del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI período 2024-2031)** de la Universidad de Magallanes, según se indica:

Plan Estratégico 2024-2031





Dr. José Maripani M.

Palabras del Rector

Al comenzar estas palabras, les invito a reflexionar sobre la historia de nuestra querida Universidad de Magallanes y los logros que hemos alcanzado a lo largo de los años. Esta institución ha demostrado un firme compromiso con el desarrollo de la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, a través de nuestro principal objetivo, la formación de capital humano avanzado, la generación de conocimiento y el aporte a su desarrollo social, económico y cultural.

Los resultados de nuestra labor han sido puestos a prueba a través de la participación en el primer plan piloto de acreditación voluntaria y en los siete procesos de acreditación institucional a los que seguidamente nos hemos sometido. Esto refleja un compromiso permanente por buscar la calidad institucional.

Para una adecuada reflexión y evaluación, fue imprescindible tener en cuenta nuestra ubicación en una zona extrema y aislada, situación que nos confiere un rol estratégico y geopolítico insustituible. La Universidad de Magallanes está llamada a jugar un papel importante en la representación del Estado en esta región, generando beneficios sociales que contribuyen a la calidad de vida y al desarrollo de la población. Esta perspectiva estratégica y geográfica subraya aún más la importancia de nuestra universidad en el contexto nacional y regional.

El desafío que tenemos frente a nosotros es plasmar, al 2031, este compromiso en nuestro Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI). Durante su elaboración, hemos involucrado a todos los estamentos de la universidad, lo que ha resultado en una profunda conversación sobre nuestro futuro. Para las cuatro áreas de acción institucional (Docencia, Investigación, Vinculación con el medio y Gestión) se han definido un conjunto de objetivos y estrategias que serán una guía para nuestro quehacer.

Sin embargo, no nos detenemos ahí. Hemos decidido añadir una quinta área, transversal, enfocada en la cultura institucional. Para lograr un verdadero cambio en la forma en que desarrollamos nuestro trabajo, es esencial revitalizar esta área, por esto la definimos cómo una más de las estratégicas.

Un paso fundamental ha sido la actualización de nuestra Misión, Visión y Valores Institucionales. Estos principios serán el pilar de todos los logros que nos hemos propuesto para el año 2031.

Recordemos que nuestra región tiene enormes proyecciones económicas en la producción de energías limpias en la zona austral y nuestra posición, como principal puerta de acceso al territorio antártico, nos exigen una transformación profunda, que nos permita estar a la altura de las necesidades de descarbonización de nuestro planeta, conservación de los ambientes prístinos que nos rodean y todo en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible.

Así como en el pasado tuvimos un rol preponderante, al formar capital humano en actividades ligadas a la extracción y explotación de hidrocarburos, hemos impulsado la creación de nuevas carreras profesionales y técnicas que siempre se han orientado a satisfacer las necesidades y demandas de la comunidad regional, realzando aún más el rol que jugamos como la universidad estatal y pública más austral del continente al fijar nuestra vista en nuestro centro universitario en Puerto Williams, donde ya impartimos nuestra primera carrera técnica como es Turismo en Conservación Biocultural. Seguiremos creciendo, en coherencia con el territorio y nuestra responsabilidad formativa, aumentando nuestras coberturas y opciones de oferta académica para pregrado, postgrado, formación continua, entre otras, ampliando nuestras vacantes de acceso a la universidad, para crear más oportunidades y opciones a todas y todos aquellos que optan por la educación superior y perfeccionamiento, y eligen una universidad estatal y pública.

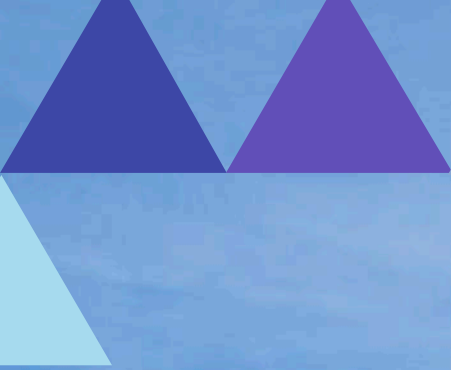
Este PEDI 2024-2031 es nuestro punto de partida para establecer una mirada estratégica en todo lo que hacemos y revitalizar nuestra cultura institucional. En este momento de cambios sin precedentes en la sociedad, debemos ser innovadores, flexibles y sensibles a las necesidades de nuestra comunidad.

Mediremos nuestros resultados por nuestra capacidad de ser agentes de cambio y transformación social, pero también por la influencia positiva que tengamos en los ecosistemas a los que pertenecemos. El futuro nos reta a revisar críticamente cómo realizamos nuestra labor, cómo fortalecemos y mejoramos nuestro quehacer; cómo respondemos a las necesidades y desafíos de nuestra región.

En resumen, este PEDI 2024-2031 es nuestro primer paso hacia un futuro más prometedor. Aspiramos a que la mirada estratégica impregne todos los aspectos de nuestra institución y que la revitalización de nuestra cultura institucional sea un proceso constante. Con nuestra Misión, Visión y Valores como guía, la Universidad de Magallanes se erige como un actor clave en el desarrollo regional y nacional.

Agradezco a todas y todos por su contribución en la creación de este plan y les invito a unirse a este viaje hacia un futuro lleno de éxitos y transformación.

¡Sigamos construyendo universidad juntos!



La importancia del camino

Elaborar un plan estratégico de desarrollo institucional es una tarea mayor, que requiere aunar criterios y miradas. Se alimenta de una visión crítica sobre lo realizado, sobre los avances logrados, e incorpora la manera en que se visualiza el futuro. Recoge la historia de la institución con sus errores y aciertos. Es, además, un ejercicio inclusivo y participativo en el que cada miembro de esta comunidad universitaria debe jugar un rol en el propósito compartido de proyectar el futuro de la institución.

El Plan Estratégico de la Universidad de Magallanes será la carta de navegación. Trazará el curso de acción para cumplir la visión institucional al año 2031.

Este documento propone un rumbo a las acciones institucionales, definiendo objetivos, cambios esperados y estrategias; es la primera parte de esta gran tarea. Lo que sigue -y no menos importante- se juega en la ejecución de este plan estratégico a través de las acciones. Allí es crucial el papel de todas y todos, el trabajo y compromiso en la ejecución de las estrategias de desarrollo que aquí se declaran. El éxito llegará del esfuerzo colectivo.

Este documento explica de qué trata, a qué desafíos responde, cómo y por qué se ha desarrollado este Plan Estratégico de Desarrollo Institucional.

En Misión, Visión, Principios y Valores institucionales se define quienes somos, dónde queremos llegar y los principios y valores que sustentan nuestro actuar.

Estas definiciones son claves y no queremos que queden como una placa inerte; deben transformarse en un recurso de uso habitual, que guíe el actuar, el camino al 2031, que inspire y sea la base del propósito compartido.

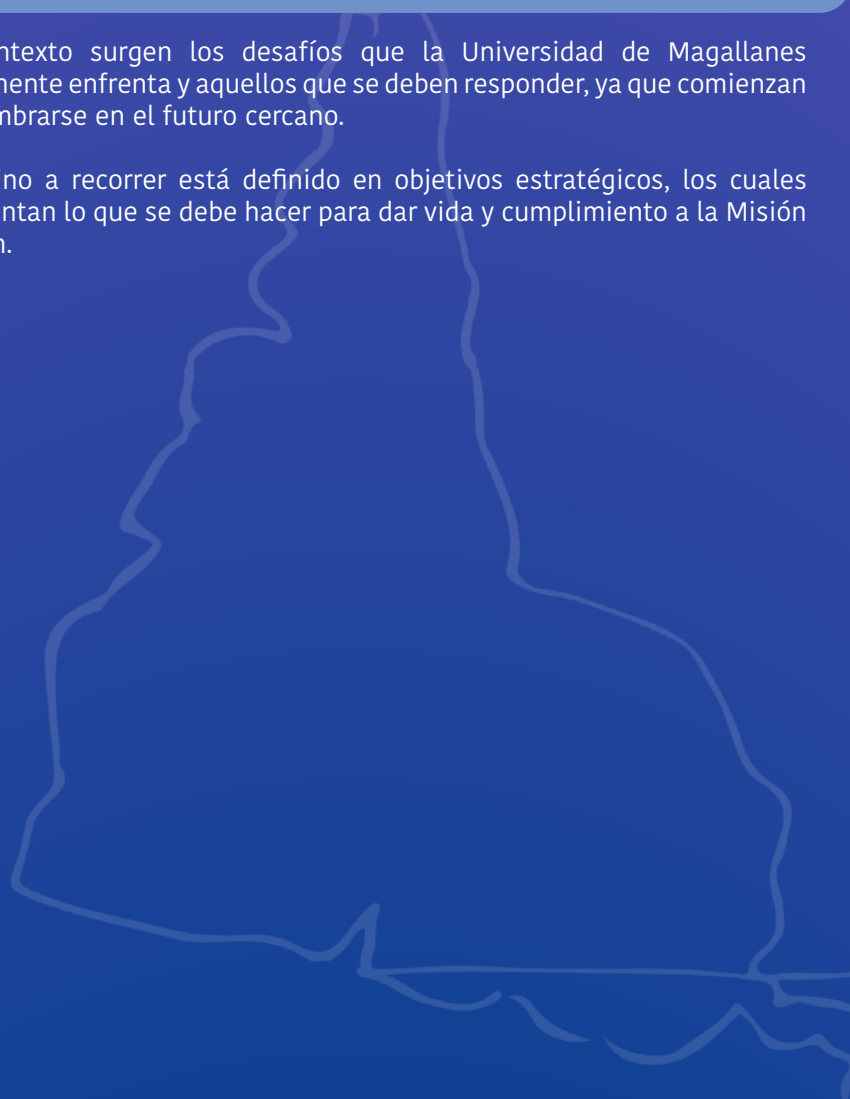


El contexto es el lugar donde estamos, la realidad actual y las tendencias que hoy se pueden distinguir del futuro cercano. Este contexto se divide en:

- **Escenario global: las realidades que emergen en el mundo.**
- **Escenario local: cómo se ve el país y nuestra región en su actuar como universidad.**

Del contexto surgen los desafíos que la Universidad de Magallanes actualmente enfrenta y aquellos que se deben responder, ya que comienzan a vislumbrarse en el futuro cercano.

El camino a recorrer está definido en objetivos estratégicos, los cuales representan lo que se debe hacer para dar vida y cumplimiento a la Misión y Visión.





1. Introducción

La sociedad se enfrenta rápidamente a procesos de cambios continuos, y su movimiento, que muchas veces no tiene una dirección nítida y clara, obliga a estar atentas/os, y analizar prospectivamente la realidad para anticipar respuestas y seguir desempeñando ese rol preponderante que la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena exige de su universidad.

La institución aspira a construir ese diálogo fluido que la sociedad demanda de la academia. El desafío de cómo se ve y entiende el entorno, desde lo inmediato en la gestión institucional o en la docencia, en tiempos donde la virtualidad y lo digital median en cada proceso, viéndose además potenciado por la inclusión de la inteligencia artificial.

La labor que ocupa hoy la Universidad y los desafíos que el territorio que la acoge plantea cada día, no descuidan el constante cuestionamiento sobre cómo se desarrollará la vida en la región y cómo forma parte de su futuro.

En respuesta a retos globales recientes, como la pandemia de COVID-19, quedó como herencia un concepto clave: la colaboración. La universidad lo incorpora en su respuesta al mundo emergente, enfatizando en la formación de ciudadanas y ciudadanos capaces de impactar con inmediatez su comunidad de manera efectiva y colaborativa, sustentando su labor en los valores de inclusividad, integridad y acceso equitativo, y ampliando su influencia en el territorio del que es parte.

La Universidad incorpora en su quehacer la calidad de vida del estudiantado y, junto a ello, una institución más adaptada a sus estudiantes, que crezca en cobertura y vacantes en opciones formativas en pregrado, posgrado y otras áreas, entregando oportunidades reales a la comunidad que opta por la educación superior. Junto con ello, el surgimiento de nuevas áreas de especialización, a medida que los contenidos se vuelven más humanos y se ajustan a las necesidades de una ciudadanía global e integración de disciplinas, porque de la hibridación pueden surgir nuevos conocimientos, son los retos que presentan los nuevos tiempos.



La dimensión internacional y nacional reclama un modelo formativo que responda a la virtualidad, un desafío para un futuro que se viene instalando hace un tiempo y que exige creatividad, talento y flexibilidad institucional. La investigación, la innovación, la creación y la generación de conocimiento cobran todo su sentido cuando se ocupa de transferirlo para el servicio del bienestar humano, de la región, del país y de la humanidad.

El futuro demanda delinear caminos, y la Universidad de Magallanes se hace cargo de ellos bajo un propósito claro: ser agentes de cambio para el desarrollo humano, impulsar que el conocimiento dialogue con la sociedad, estableciendo relaciones de confianza y valoración mutua, fortaleciendo sus vínculos en los territorios, generando impacto positivo y promoviendo una mejor ciudadanía.

Una gestión institucional sustentada en la aplicación de principios de probidad y transparencia como base ética de comportamiento, la inclusión, el enfoque de género, la promoción de la diversidad y la adopción transversal de la interculturalidad, que enriquezcan el quehacer y potencien una sólida convivencia institucional.

El Plan Estratégico que se propone encuentra sus pilares fundamentales en el Plan de Fortalecimiento Institucional a 10 años, la Estrategia Regional de Desarrollo 2023-2030 y ha considerado los nuevos lineamientos de Criterios y Estándares de Calidad del Consejo Nacional de Acreditación.

Se busca revalorizar la universidad, entendiendo en ello más valor para las y los jóvenes estudiantes y sus familias, para profesionales que buscan ampliar sus horizontes de desarrollo, y para toda una comunidad magallánica que ve en la universidad un espacio de diálogo, conocimiento y respuestas ante los desafíos que el nuevo milenio ya plantea.



2. Contexto

Los desafíos en el escenario global

Emerge un nuevo mundo

El escenario global actual es complejo. El mundo en el que se vive se muestra inestable, con liderazgos difusos. Las grandes potencias se debaten entre sus intereses económicos y geoestratégicos particulares, y parece lejano un esfuerzo mancomunado por la estabilidad mundial. Las constantes guerras en Medio Oriente y cómo enfrentar la crisis climática son ejemplos de ello.

Universidad, un refugio de ideas

Las universidades de hoy deben seguir siendo un refugio seguro para las ideas y la búsqueda de soluciones, aunque las miradas a largo plazo no son monopolio de nadie. Es deber de las universidades ser un espacio de lucidez, encuentro y colaboración en un mundo de cambios, con el objetivo de avanzar hacia el bienestar y la felicidad de la sociedad donde habitan.

Desafíos ambientales y la crisis climática

La crisis ambiental es uno de los mayores desafíos que enfrenta la sociedad. El cambio climático y la pérdida de biodiversidad no sólo implican un mayor riesgo por eventos extremos como olas de calor, períodos de frío, sequías, incendios forestales e inundaciones, sino que también suponen, directa o indirectamente, una gran amenaza para la salud humana. Migraciones forzadas, disminución en la producción de alimentos, inseguridad hídrica, ecosistemas en peligro de extinción y aumento de las disparidades sociales son realidades que requieren respuestas y soluciones. El papel de la universidad es liderar el camino de las soluciones con investigación, desarrollo e innovación. La educación sobre prácticas medioambientales y la promoción de políticas públicas que apoyen la transición hacia una economía más sostenible serán focos de su labor en el futuro.

Universidad y descentralización en la educación

La Universidad juega un papel crucial en la descentralización de la educación en Chile. Las Universidades ubicadas en zonas estratégicas y geopolíticamente significativas, actúan como un representante del Estado en esa región. Su presencia reafirma la soberanía y el compromiso del país con el desarrollo integral de todas sus regiones, contribuyendo a una distribución más equitativa de los recursos y oportunidades. En un país donde la centralización ha dominado históricamente la distribución de recursos y oportunidades educativas, las universidades en zonas extremas emergen como un ejemplo



de cómo las instituciones educativas pueden impulsar el progreso en zonas alejadas de los principales centros urbanos, enriquecer el acervo científico global y proporcionar soluciones específicas para los desafíos locales. De esta forma, se posibilita el acceso a la educación superior pública a jóvenes que, de otro modo, no tendrían la oportunidad de acceder a la educación superior o tendrían que trasladarse a ciudades distantes para continuar sus estudios, con el consiguiente impacto económico y social para ellos y sus familias.

Universidad y migración

La migración requiere la atención de la academia. Los movimientos migratorios tienen implicancias demográficas, sociales, culturales y económicas para las personas y comunidades. Este fenómeno, que ha ido adquiriendo cada vez mayor relevancia en el continente, ocupa un lugar importante al definir el contexto sobre el que se planifican las definiciones estratégicas. Según el Censo 2017, la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena presenta una tasa de migración neta negativa, evidenciando una pérdida de población en la región a causa de movimientos migratorios internos. Estas cifras revelan la realidad de una baja densidad poblacional que cuestiona el actual modelo de financiamiento estatal para las universidades –basado en el financiamiento a la demanda por sobre la oferta–, y se propone que debería ser diferente para zonas extremas y aisladas, donde habitar y consolidar el territorio es un mandato vigente de hacer país. Cuando se analizan las cifras de la migración externa, la región magallánica se encuentra a la cabeza de las que presentan mayor crecimiento relativo en el período 2018-2020, con un 25,1%. El desafío entonces es el papel de la universidad en la integración de los migrantes a la comunidad, la promoción de la diversidad y la inclusión en los campus, y la importante labor de educación pública y concientización sobre las nuevas realidades que emergen en la comunidad regional con la migración.



Internacionalización en la educación superior

Las universidades deben adaptarse a un mundo en constante cambio. Para enfrentar los desafíos globales, las instituciones educativas deben ser innovadoras, colaborativas, adaptativas y flexibles.

La colaboración con instituciones de educación superior de todo el mundo permitirá ampliar las oportunidades para los estudiantes. El reto de promover la movilidad estudiantil, desde y hacia otros países, obliga a pensar en la flexibilidad curricular, implementar símilos que permitan colaborar con el mundo e instalar el postgrado como una vía de asentamiento.

La posibilidad de transferencias entre instituciones y programas a través de buenos marcos de calificación, normas para la práctica y mecanismos de evaluación, puede facilitar la gran experiencia del intercambio para el alumnado y el enriquecimiento de su proceso formativo. Los esfuerzos en la adopción de nuevas tecnologías y la oferta de programas de estudios relevantes y atractivos para estudiantes de otros países ampliarán significativamente el horizonte de la universidad.



Contexto nacional y regional

Magallanes y su alto potencial de desarrollo

Ser pilares del desarrollo regional. En el contexto regional, el alto potencial de desarrollo de la macro zona austral es un gran reto para la investigación y el diálogo fructífero entre la universidad y el territorio que la acoge. La emergente industria de hidrógeno verde, el estudio de aguas dulces, la educación climática interdisciplinaria junto al desafío de ampliar y compartir la investigación e innovación, relacionada al clima, son algunas de las urgentes tareas que ocupan a la universidad. Los laboratorios naturales –ambientales y humanos– seguirán mostrando el aporte al desarrollo y bienestar local que reconoce la sociedad.



Políticas públicas



La Universidad de Magallanes es el interlocutor idóneo en la conversación sobre políticas públicas para la región. Esta universidad, que nace bajo el anhelo de contribuir con nuevo conocimiento generado en su propio territorio, en la diversidad de sus comunidades y de su historia, quiere fortalecer su rol y voz pertinente e idónea para la discusión de políticas que mejoren la vida en la región. El debate sobre la descentralización, por ejemplo, encuentra en la universidad una mirada particular y consistente, que no responde a intereses particulares sino a los anhelos de una región que ha sabido surgir desde el aislamiento geográfico y ser resiliente al centralismo que invisibiliza las particularidades de zonas extremas. La participación en la elaboración y actualización de instrumentos de políticas públicas constituye un eje de trabajo relevante para la universidad. Es parte de su misión ser protagonistas en el desarrollo y definición de lineamientos y prioridades que apoyen la toma de decisiones en el desarrollo regional, incorporando contextos emergentes como el cambio climático o la escasez hídrica.



Educación pública de calidad

Dar respuesta a la demanda por una educación pública y de calidad es satisfacer la creciente necesidad de las familias de la región. Esto implica continuar con la formación técnica y profesional que el futuro de la región demandará, así como ofrecer la certificación y capacitación en oficios propios de la realidad regional. Los desafíos en la relación enseñanza-aprendizaje son múltiples, y la mirada al futuro llama a estudiar cómo aprenden hoy los estudiantes, el rol de su memoria, que aparece debilitada, y el reto de comprender la tecnología para que no reemplace las capacidades cognitivas del alumnado. El horizonte deseado es la formación de personas que puedan desarrollar todas sus potencialidades para construir futuros compartidos en un ecosistema global más seguro, justo, democrático y sostenible. Educar personas que puedan crear espacios para la diversidad y el pluralismo. En la labor educativa se busca asegurar que cada estudiante pueda vivir una experiencia de aprendizaje rica y diversa, que no se restrinja exclusivamente a la disciplina o a los componentes instrumentales de la práctica profesional.

Transversalidad

El derecho de todos a aprender. Las personas tienen derecho a oportunidades educativas que garanticen su derecho a aprender. Esto demanda seguir abordando el acceso, equidad e inclusividad como políticas institucionales prioritarias. El futuro exige acelerar los esfuerzos para eliminar las barreras que impiden a los estudiantes de la región acceder a una educación superior de calidad, potenciando el ingreso de estudiantes de grupos vulnerables o desatendidos. La contribución al desarrollo regional también implica ofrecer las mejores oportunidades para las familias de la región y llegar a todos los rincones del territorio.



Género

La igualdad de género es un imperativo del presente. Es uno de los fundamentos esenciales para construir una sociedad pacífica, próspera y sostenible. El deber es continuar con la revisión y transformación de las prácticas y cultura institucional para la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en todos los espacios de la vida universitaria, en el desarrollo y producción científica de temáticas de género y en la incorporación de enfoques de igualdad de género en la formación de los estudiantes.



Desafío a la educación global

El desafío de enfrentar la competencia o hacer soberanía. Enfrentar los desafíos de la educación global y de la competencia creciente de instituciones privadas de educación superior es el escenario presente y futuro. La oferta privada tiende a concentrarse en carreras profesionales y técnicas de gran demanda, lo cual no es impensado para una universidad pública cuya amplia oferta debe cubrir las necesidades y particularidades de la región más allá de la consideración comercial. Un esquema donde carreras más rentables subsidian a otras que no gozan de gran demanda permite eso, pero sin duda, políticas de financiamiento estatal que reconozcan y otorguen solución a estos problemas permitirán que la oferta de educación superior en regiones aisladas satisfaga las necesidades del territorio sin que sus estudiantes deban migrar a otras regiones. El crecimiento mundial de la internacionalización de la educación superior a tasas sin precedentes es una realidad desde los últimos 20 años. Un aumento de casi el triple de estudiantes que cursan sus estudios fuera de su país de origen –de 2 millones en 2017 a una proyección de 8 millones para 2025–, demuestra un escenario al que es posible aspirar con un plan estratégico sólido y una ejecución eficaz.



Formación integral

En el área de docencia, y específicamente en los aspectos formativos, los desafíos –en el rumbo al 2031– reconocen el tremendo impacto que el trabajo remoto y el estudio en línea están teniendo en la sociedad tras la crisis mundial de la pandemia de COVID-19. Es una realidad ya instalada y es deber de la universidad incorporar todo su potencial al proceso formativo de estudiantes para hacer frente a ello. Las complejidades del ejercicio profesional o del aprendizaje, lejos del contacto y la relación directa con otros, deben ser abordadas por la academia como una prioridad. Esto incluye proporcionar capacitación tecnológica y contribuir al desarrollo de habilidades blandas, como la comunicación y la colaboración.



Por otra parte, el desarrollo vertiginoso de las tecnologías asociadas a la inteligencia artificial (IA) es un reto para la docencia y el estudiantado. Incorporar la IA en el quehacer académico y formativo, junto a la visión y el análisis crítico permanente de ella, formarán parte del día a día en la academia. Los impactos en el comportamiento de las personas en su interacción con máquinas, los sesgos y dudas sobre la neutralidad de los algoritmos, la seguridad en el uso y las consecuencias no intencionadas deben ser temas recurrentes en la sociedad.

Finalmente, la profunda penetración de las redes sociales en la vida diaria, y especialmente en jóvenes estudiantes, representa otro reto para su formación. La universidad busca educar ciudadanos íntegros que puedan pensar por sí mismos, discernir entre hechos o historias, tener posiciones críticas de la realidad en que viven y entender el significado del sentir y lograr del otro. El encuentro virtual va por otra vía, y por ello la participación activa, el trabajo en equipo y todo tipo de actividades en que los estudiantes interactúen deben ser parte de las metodologías formativas para enfrentar el individualismo y el aislamiento que las redes sociales imponen.

Estos son los parámetros sobre los que la Universidad de Magallanes ve el contexto general para la definición de su Plan Estratégico 2024-2031. Desde aquí se leen los desafíos a los que se enfrenta la institución y que requieren su respuesta.

Transformación Digital

A partir de la Ley N° 21.180 del Gobierno de Chile sobre Transformación Digital del Estado, se impulsa que el ciclo completo de los procedimientos administrativos de todos los órganos de la Administración del Estado sujetos a la Ley de Bases de Procedimiento Administrativo (Ley N° 19.880), se realicen en formato electrónico. Esto entrega mayor certeza, seguridad y celeridad en la entrega de servicios a las personas, junto con una mayor transparencia de los procesos y actuaciones del Estado en su relación con los ciudadanos. De acuerdo con esto, la institución asume este desafío como una tarea clave para favorecer los servicios y la relación con su entorno.

Estos son los parámetros sobre los que la Universidad de Magallanes ve el contexto general para la definición de su Plan Estratégico 2024-2031. Desde aquí se leen los desafíos a los que se enfrenta la institución y que requieren su respuesta.



Las fuentes de los datos citados en este apartado se encuentran disponibles en el informe diagnóstico que es parte de la elaboración del PEDI 2024-2031.

3. Misión, Visión, Valores Institucionales

La Misión, Visión, Principios y Valores Institucionales son la base de un plan estratégico. Definen el comportamiento ético, la cultura y el carácter de la institución y, junto a los objetivos, indicadores, cambios esperados, estrategias y acciones, que fijan el sentido y la dirección de desarrollo a largo plazo.

El proceso de actualización de la Misión, Visión, Principios y Valores institucionales de la Universidad de Magallanes recoge las siguientes ideas fundamentales:

- **Ley 21094 "Sobre Universidades Estatales".**
- **Actualización y coherencia con los nuevos estatutos de la universidad.**
- **La mirada de futuro que demanda un plan estratégico a ocho años.**

Misión

La UMAG es una universidad pública y estatal, geográficamente aislada, pluralista, laicista y uno de los pilares del desarrollo de la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena.

Nuestra misión es la formación integral de graduados, profesionales y técnicos capaces de abordar cuestiones complejas de forma colaborativa; y actuar con un sentido de pertinencia social en su quehacer.

Lo hacemos cultivando la calidad en los saberes, impulsando la investigación, innovación y transferencia; respetando la cosmovisión de nuestros pueblos originarios y favoreciendo enfoques inter y transdisciplinarios.

Visión

Ser una universidad de alto nivel académico, reconocida por su contribución al desarrollo sostenible, al impulso a la innovación, la vanguardia de su investigación y por su compromiso y férrea alianza con la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena.

A photograph of a modern building with a blue-tinted facade, featuring the letters 'UMAG' in large, bold, white capital letters on the left side. The building has a series of windows and a triangular roof structure.

UMAG

Principios y Valores Institucionales



Calidad

Los procesos de la docencia, investigativos, de vinculación con el medio y de gestión institucional han de ser planificados y desarrollados con eficiencia y efectividad. El aseguramiento de la calidad es el logro de resultados consistentes con nuestros propósitos y declaraciones institucionales.



Pluralismo

La institución se guía por la libertad de cátedra e investigación, promoviendo la participación de todos los estamentos en una vida institucional marcada por la colaboración, el diálogo, la tolerancia y el logro de objetivos comunes.



Diversidad

La universidad asume como un imperativo ético reconocer el valor de las personas, tanto como individuos e integrantes de una comunidad, creando entornos inclusivos donde se respete la diversidad y la expresión de identidades.



Solidaridad

La formación de personas capaces de situarse como sujetos colectivos y la promoción de una ciudadanía basada en la solidaridad social son fundamentos éticos de la labor institucional.



Libertad

El rol de la universidad pública y agente de transformación social se apoya en los valores del respeto a la libertad, la promoción y el cuidado de la democracia.



Sostenibilidad

La institución se destaca por su compromiso con la sostenibilidad, promoviendo prácticas y principios que contribuyen a la minimización de impactos ambientales, económicos, sociales y en la salud debido al uso de recursos en sus actividades. Asimismo, promueve y coopera con la sociedad para una transición hacia estilos de vida sostenibles.



4. Propósito del Plan Estratégico

El Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2024 - 2031 de la Universidad de Magallanes es una carta de navegación que traza el curso de acción para cumplir la visión institucional.

Está formado por un conjunto de objetivos, cambios esperados, estrategias e indicadores que deberán ser planificadas en acciones. Estas acciones ayudarán en la toma de decisiones y en el logro de las metas planteadas. Este plan se construye sobre cuatro áreas del quehacer universitario, respondiendo a la labor de cada una de sus vicerrectorías. Adicionalmente, se agrega una quinta y transversal dimensión denominada “Cultura Institucional”, que será abordada desde la Prorectoría de la casa de estudios.

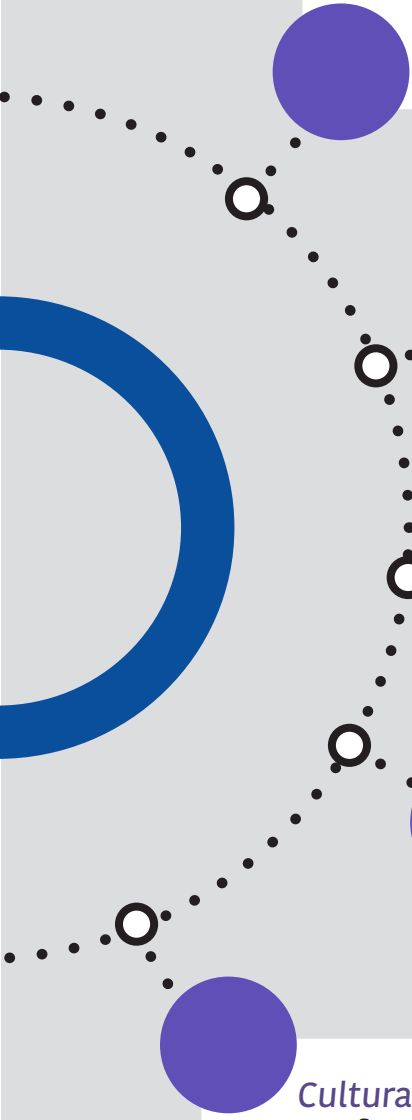
Monitoreo del Plan Estratégico

Este Plan Estratégico de Desarrollo Institucional debe mantenerse actualizado. A diferencia de los mapas geográficos que cambian esporádicamente, este plan se ajusta y aplica constantemente en un entorno dinámico. Su gran valor reside en la capacidad de adaptación y flexibilización durante su desarrollo, atendiendo e incorporando los cambios constantes que sufre la sociedad.

Para el desarrollo del plan se contempla por una parte, mantenernos atentos a las actualizaciones y adaptaciones que requiera el documento de base, en consideración a los cambios necesarios de incorporar dada la dinámica propia de la institución y la volatilidad de la sociedad, por lo cuál será un instrumento flexible. Por otra parte, para asegurar la operación estratégica, se implementarán sesiones de trabajo y acompañamiento permanente, lo que permitirá orientar, evaluar y adaptar el plan respecto de su ejecución/operación, asegurando el logro de los objetivos impuestos por cada área estratégica, se realizarán evaluaciones de seguimiento anual, donde se analizará la eficiencia de las estrategias y acciones implementadas, junto con la revisión del avance en el logro de los indicadores de progreso establecidos. De esta forma, se incorporarán los cambios relevantes para optimizar la ejecución y se proyectará el avance hacia el indicador para el siguiente periodo, en función del cambio esperado declarado.

Elementos del Plan Estratégico

- **Mapa de áreas estratégicas:** Es una representación gráfica de cómo se conforma el plan al 2031, con sus cinco áreas estratégicas explicadas en función de los logros a alcanzar.
- **Objetivos Estratégicos:** Para cada área de la UMAG corresponden a propósitos generales que orientan esfuerzos específicos para el cumplimiento de la visión.
- **Cambio Esperado:** Describe el impacto tangible y los beneficios esperados como resultado de la implementación de las estrategias y acciones para cada objetivo.
- **Estrategias:** Son tareas especializadas orientadas al cumplimiento de un objetivo estratégico particular.
- **Acciones:** Detallan las actividades específicas que se llevarán a cabo para ejecutar las estrategias. Incluyen responsables para el logro de las mismas.
- **Indicadores:** Definidos a nivel estratégicos y operativos, proporcionan resultados medibles en función del logro del camino hacia el cumplimiento de la visión institucional.



Gestión

Enfrentar el futuro con determinación, fortaleciendo la sostenibilidad económico-financiera e impulsando una cultura de servicio y calidad en todo el quehacer institucional, donde las personas son el cimiento y razón sobre la que se construye una universidad más humanista.

Unidad Responsable: Vicerrectoría de Administración y Finanzas (VRAF)

Docencia

Ampliar horizontes, motivar la curiosidad y despertar el asombro del conocer y descubrir en cada persona. Proveer una formación integral que permita a los estudiantes desempeñarse en el mundo de forma colaborativa y con un profundo sentido de pertinencia social, formando personas íntegras que construyan una sociedad mejor.

Unidad Responsable: Vicerrectoría Académica (VRAC)

Investigación

Ser un faro que guíe y permita el descubrimiento. Crear las condiciones necesarias para la investigación, la búsqueda de nuevas formas de abordar los problemas, encontrar respuestas y generar propuestas que la región y el mundo necesitan.

Unidad Responsable: Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Postgrado (VRIIP)

Vinculación con el Medio

Expresar un irrenunciable compromiso con el territorio y la comunidad que lo integra. Realizar un trabajo efectivo, pertinente y colaborativo que promueva un desarrollo regional equitativo y sostenible, y la co-construcción compartida de conocimiento y formación integral socialmente responsable.

Unidad Responsable: Vicerrectoría de Vinculación con el Medio (VVM)

Cultura Institucional

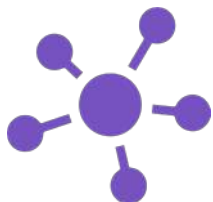
Desafiarse en la consolidación de una cultura de calidad que alcance todo el quehacer institucional, fortaleciendo la identidad y la cohesión con un propósito común que distinga y enorgullezca a los miembros de la comunidad. Cimentar el camino al futuro con una ejecución de excelencia de la estrategia.

Unidad Responsable: Prorrectoría



Objetivos y Acciones Estratégicas

Área Estratégica de Gestión



Alcanzar una cultura de servicio de alta calidad y de mejora continua en nuestros procesos es primordial para posicionar a nuestra universidad como un referente de vanguardia, potenciado por la innovación digital y garantizando el cumplimiento de nuestra misión como institución pública/estatal, destacándose como un modelo a nivel regional.

El fortalecimiento del desarrollo del cuerpo académico, y de funcionarios y funcionarias de apoyo a la actividad universitaria, es una pieza clave para el crecimiento institucional y se erige como una prioridad fundamental. Mejorar el sistema de evaluación mediante mecanismos que valoren el mérito, el esfuerzo y el compromiso constituirá un incentivo significativo para todos los colaboradores universitarios. La implementación de programas de perfeccionamiento para el personal, junto con un enfoque especial en la gestión del talento, son acciones estratégicas prioritarias que contribuirán a elevar la excelencia de nuestra institución.

Los desafíos y cambios ocurridos en Chile en los últimos años han sometido a nuestra universidad a una dura prueba. Nuestros recursos humanos y tecnológicos han enfrentado desafíos significativos para superar obstáculos y mantener la continuidad de las actividades académicas y administrativas, especialmente en tiempos de pandemia. Nuestra institución se transformó en un pilar esencial en la gestión de la crisis del COVID-19 en la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena. Este logro representa un impulso para afrontar los desafíos futuros hacia el horizonte del 2031 con determinación y compromiso.

Sin duda, la incertidumbre acerca del futuro del financiamiento estatal nos insta a redoblar esfuerzos para garantizar la sostenibilidad y realzar el valor patrimonial, social y geopolítico de nuestra institución. Políticas como la gratuidad, implementadas recientemente, operan bajo el paradigma de economías de escala que, en una región extrema y con baja densidad poblacional, pueden resultar inalcanzables. Esta situación nos motiva a mantener un diálogo constante con las autoridades en busca de un esquema de financiamiento diferenciado para las universidades situadas en territorios aislados, donde la promoción de la soberanía y la operación en extensos territorios son desafíos permanentes.

Modelos de financiamiento a la oferta, en vez de a la demanda, podrían mejorar la situación económica en la que desempeñamos nuestro quehacer, crecer en cobertura y vacantes orientada en una oferta académica e investigación pertinentes y asegurar la provisión de recursos físicos y materiales que requiere la universidad.

Nuestro objetivo es llevar a cabo una transformación integral de la institución que se manifieste en un entorno académico y operativo altamente eficiente, seguro y sostenible. De esta forma, promovemos el crecimiento y desarrollo continuo de nuestro personal y recursos, consolidando nuestra institución como un referente de calidad educativa y gestión institucional líder en su ámbito.

Objetivos Estratégicos A | Gestión | (OEAG)

Alcanzar la sostenibilidad económico-financiera de la institución.

Cambio Esperado A | Gestión | (CEAG)

Consolidar a la institución económica y financieramente, de forma sostenible en el tiempo, a través de la diversificación e incremento de ingresos, la optimización en el uso de recursos y el control de los costos, asegurando así su desarrollo y estabilidad a largo plazo.

Estrategias A | Gestión | (EAG)

EA1G | Incrementar y diversificar los ingresos propios con el fin de fortalecer la sostenibilidad financiera de la institución.

EA2G | Mejorar la gestión de costos, identificando áreas de mejora en eficiencia académica y administrativa, en procesos operativos y en uso de infraestructura, de manera de maximizar el rendimiento de los recursos disponibles.

Acciones A | Gestión | (EAG)

AA1G | Promover y crear las condiciones necesarias para el desarrollo de nueva oferta de formación de pregrado, postgrado y educación continua y servicios de extensión rentables (consultorías, investigación aplicada, servicios de laboratorio, entre otras), que contribuyan a la sostenibilidad económica y financiera de la institución.

Responsables de ejecutar la acción: VRAF,VVM,VRIIP,Dirección de Docencia y Dirección de Planificación y Desarrollo Institucional

AA2G | Implementar y ejecutar un sistema de gestión integral con una visión global y detallada de los recursos disponibles, optimizando su asignación y utilización.

Responsable de ejecutar la acción: VRAF

AA3G | Optimizar el ciclo de cuentas por cobrar, reducción de costos no esenciales y aumento de la eficiencia operativa.

Responsable de ejecutar la acción: VRAF

AA4G | Implementar planes presupuestarios operativos de corto plazo por áreas funcionales, que promuevan la toma de decisiones financieras, la asignación eficiente de recursos, el control de costos y la consecución de objetivos institucionales.

Responsable de ejecutar la acción: VRAF

Objetivos Estratégicos B | Gestión | (OEBG)

Lograr una cultura de servicio, calidad y mejora continua en procesos.

Cambio Esperado B | Gestión | (CEBG)

Lograr una transformación organizacional significativa mediante la instalación de una cultura de servicio y calidad, que implica una estandarización de procesos, autonomía responsable, integración de sistemas informáticos y la retroalimentación continua, asegurando la satisfacción y participación de todos los usuarios.

Estrategias B | Gestión | (EBG)

EB1G | Implementar sistemas de gestión de la calidad basado en estándares reconocidos, que permitan uniformar procesos, identificar áreas de mejora y asegurar la satisfacción de los usuarios.

EB2G | Descentralizar la gestión universitaria, promoviendo una administración más ágil, autónoma y adaptativa, que fomente la innovación, mejore la eficiencia y la participación en la toma de decisiones.

EB3G | Fortalecer el desarrollo de sistemas de gestión informáticos que sean seguros, fáciles de usar, escalables, interoperables, flexibles y eficientes.

EB4G | Crear canales de comunicación que permitan recoger la opinión de los usuarios, tanto internos como externos, sobre la calidad del servicio y la eficacia de los procesos.

Acciones B | Gestión | (ABG)

AB1G | Seleccionar, adoptar, implementar y promover un sistema de gestión de calidad reconocido, que sirva como marco para la gestión de calidad en la institución.

Responsables de ejecutar la acción: VRAF y Dirección de Aseguramiento de la Calidad

AB2G | Analizar y proponer un conjunto de atribuciones que permitan descentralizar la toma de decisiones administrativas y académicas, con el establecimiento de responsabilidades y límites de autonomía para cada unidad.

Responsables de ejecutar la acción: Rectoría, Prorectoría y Vicerrectorías

AB3G | Asignar recursos financieros directamente a las unidades descentralizadas, permitiéndoles gestionar sus propios presupuestos.

Responsables de ejecutar la acción: Rectoría, Prorectoría y Vicerrectorías

AB4G | Consolidar la infraestructura tecnológica actual, y en base a esto implementar mejoras que incluyen la consolidación de servidores, actualización de hardware y software, y adopción de tecnologías en la nube.

Responsable de ejecutar la acción: VRAF

AB5G | Crear un sistema de retroalimentación integral, que no solo recoja opiniones mediante encuesta, sino que también ofrezca funcionalidades de análisis y reportes para la toma de decisiones.

Responsables de ejecutar la acción: VRAF, Dirección de Aseguramiento de la Calidad y Dirección de Análisis Institucional

Objetivos Estratégicos C | Gestión | (OECG)

Fortalecer el desarrollo de académicos/as y funcionarios/as de apoyo a la actividad universitaria, como una clave de sostenibilidad y desarrollo institucional.

Cambio Esperado C | Gestión | (CECG)

Se espera un ambiente laboral más atractivo y motivador, oportunidades de desarrollo profesional, y una mayor capacidad de respuesta ante nuevos desafíos y oportunidades como base de un crecimiento institucional sostenible y un posicionamiento competitivo en el ámbito educativo.

Estrategias C | Gestión | (ECG)

EC1G | Potenciar el desarrollo institucional mediante la implementación de una política de evaluación y reconocimiento del rendimiento.

EC2G | Fortalecer el desarrollo de académicos/as y funcionarios/as de apoyo a la actividad universitaria impulsando programas de perfeccionamiento y capacitación.

Acciones C | Gestión | (ACG)

AC1G | Mejorar los mecanismos de evaluación de desempeño del personal académico y de apoyo a la actividad académica, que promueva la mejora continua y la transparencia en la valoración del trabajo realizado.

Responsables de ejecutar la acción: VRAF y VRAC

AC2G | Diseñar un programa de reconocimientos, que promueva ambientes de trabajo motivadores y positivos, donde el personal universitario perciba que sus contribuciones son valoradas y reconocidas.

Responsables de ejecutar la acción: VRAF, VRAC y VRIIP

AC3G | Impulsar, a través de fondos propios y de proyectos, el desarrollo académico y profesional del personal universitario, con el otorgamiento de becas, subsidios y/o préstamos.

Responsables de ejecutar la acción: VRAF y VRAC

AC4G | Asignar recursos financieros destinados a la formación, capacitación, investigación y otras actividades de desarrollo.

Responsables de ejecutar la acción: VRAF y VRAC

Objetivos Estratégicos D | Gestión | (OEDG)

Actualizar y mantener los recursos físicos, materiales y tecnológicos pertinentes al desarrollo institucional.

Cambio Esperado D | Gestión | (CEDG)

Avanzar en una institución moderna, segura y sostenible, dotada de infraestructura y recursos actualizados y accesibles. Nuestra meta es crear un entorno inclusivo y eficiente que promueva el desarrollo tanto académico como administrativo.

Estrategias D | Gestión | (EDG)

ED1G | Mantener, potenciar y establecer estándares mínimos de infraestructura institucional, considerando los conceptos de inclusión, accesibilidad universal, sustentabilidad e innovación.

ED2G | Establecer e implementar una política de actualización de equipamiento y tecnologías para las áreas estratégicas.

ED3G | Mejorar la implementación de mecanismos de seguridad para el resguardo de personas, datos e instalaciones institucionales.

Acciones D | Gestión | (ADG)

AD1G | Desarrollar un plan que avance a que todas las instalaciones y servicios universitarios sean, sustentables, inclusivos y accesibles para todas y todos los estudiantes y personal.
Responsable de ejecutar la acción: VRAF

AD2G | Planificar y ejecutar, con recursos propios y proyectos de financiamiento externo, la construcción de nuevas instalaciones siguiendo los estándares de inclusión, accesibilidad universal, sustentabilidad e innovación.
Responsable de ejecutar la acción: VRAF

AD3G | Desarrollar un plan estratégico de inversión tecnológica que sea adaptable, basado en un diagnóstico y alineado con los objetivos institucionales a largo plazo.
Responsable de ejecutar la acción: VRAF

AD4G | Crear un plan de seguridad física que incluya medidas preventivas y reactivas para proteger a las personas y las instalaciones de la universidad.
Responsable de ejecutar la acción: VRAF

AD5G | Implementar un sistema robusto de ciberseguridad para proteger los datos sensibles de la universidad contra accesos no autorizados y ciberataques.
Responsable de ejecutar la acción: VRAF



Área Estratégica de Docencia



Las capacidades para crear y compartir conocimientos se ven, hoy más que nunca, desafiadas por la tecnología, la pertinencia del saber y la inclusión. No solo es necesario acoger la diversidad, sino también saber responder a ella. En última instancia, el nuevo siglo urge imaginar modelos alternativos de organización del conocimiento para estar al servicio de esta sociedad emergente.

En una sociedad donde confluyen diferencias políticas, sociales, étnicas, y más que antes, las diferencias de género e identitarias, se hace particularmente crucial, para el proceso formativo de los jóvenes, el desarrollo del pensamiento crítico, reflexivo y creativo. Su participación en esta nueva sociedad dependerá, en parte, de su capacidad para sumarse a un diálogo y deliberación lo más amplios posible; pensar críticamente, desafiar la lógica establecida y proponer o imaginar alternativas. Asimismo, el aprendizaje debe ser activo y participativo, enfocándose en la formación en habilidades de liderazgo y de trabajo en equipo. Es hacia allí donde se encaminan los focos estratégicos de cara al 2031.

El desafío de la formación integral de personas, asegurar la calidad de los procesos educativos y los resultados de aprendizaje serán las prioridades en el área de docencia. También se buscará crecer en cobertura y vacantes de ofertas académicas en pregrado y formación continua, pues allí se juega la capacidad de dar respuesta al rol como universidad pública.

La promoción del aprendizaje intercultural, la pluralidad en las formas de conocer y hacer, y la perspectiva de género están entre los principales objetivos que persigue el foco estratégico de facilitar la movilidad estudiantil. El capital cultural fruto de la internacionalización en programas de intercambio constituye una gran experiencia en la formación deseada para los alumnos y alumnas.

La virtualización en los procesos de enseñanza-aprendizaje, la armonización de normas educativas y el reconocimiento mutuo de las calificaciones académicas permitirán avanzar en el propósito de colaboración interinstitucional. La universidad se percibe como un lugar ideal para recibir estudiantes en programas de intercambio y seguirá avanzando en esa dirección, generando las condiciones necesarias para ello.

Una mayor integración de la investigación y la docencia constituye un desafío mayor para el futuro de la universidad. Se aspira a que los estudiantes puedan adquirir y desarrollar competencias investigativas desde temprano y durante toda su formación. Las capacidades de asombro y curiosidad frente al conocimiento deben dar paso a las habilidades investigativas. La universidad comparte el argumento de tantos expertos: es imposible imaginar el futuro si no se comprenden y problematizan las experiencias del presente.

Objetivos Estratégicos A | Docencia | (OEAD)

Disponer de una oferta educativa que responda a las demandas de desarrollo de la región y a las necesidades del país, coherente con los criterios de calidad institucional.

Cambio Esperado A | Docencia | (CEAD)

Responder a las demandas sociales y laborales tanto de la región como del país, mediante la revisión, actualización y el levantamiento de programas de pregrado, postgrado y formación continua, adoptando los principios del sistema de aseguramiento de calidad vigente.

Estrategias A | Docencia | (EAD)

EA1D | Revisión, actualización y/o desarrollo de la oferta de pregrado y postgrado en articulación con las necesidades de desarrollo local, en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional.

EA2D | Contar con un sistema institucional de seguimiento de perfiles de egreso que permita mantener actualizados los programas de estudios de las carreras, resguardando la calidad educativa.

EA3D | Impulsar el establecimiento del desarrollo de programas de formación continua, planes especiales, entre otros, en la casa de estudios, que permita a los profesionales actualizar sus conocimientos y habilidades.

Acciones A | Docencia | (AAD)

AA1D | Implementar y operacionalizar un modelo de revisión, actualización y levantamiento de oferta académica institucional, que permita evaluar, proyectar y/o ampliar la oferta de pregrado y postgrado de manera sistemática, entregando información válida para la toma de decisiones.

Responsables de ejecutar la acción: Dirección de Docencia, Dirección de Postgrado, Dirección de Análisis Institucional y Dirección de Planificación y Desarrollo Institucional.

AA2D | Diseñar e implementar un modelo único de seguimiento de los perfiles de egreso para resguardar la pertinencia y calidad de los procesos formativos, en coherencia a las demandas de desarrollo de la región y a las necesidades del país, a través de la Unidad de Diseño y Evaluación Curricular en conjunto con los comités de currículo.

Responsable de ejecutar la acción: Dirección de Docencia.

AA3D | Desarrollar e implementar una oferta de programas de formación continua en las distintas áreas de estudio, que permita a los profesionales actualizar sus conocimientos y habilidades, asegurando la calidad de los mismos.

Responsable de ejecutar la acción: Dirección de Docencia y Unidad de Educación Continua.

Objetivos Estratégicos B | Docencia | (OEBD)

Potenciar la experiencia educativa implementando programas académicos curricularmente flexibles, interdisciplinarios y con articulación entre pregrado y postgrado.

Cambio Esperado B | Docencia | (CEBD)

Lograr una experiencia educativa más enriquecedora para el estudiantado, que contribuya al desarrollo académico, social, personal de los mismos/as, permitiéndoles enfrentar problemas complejos del mundo laboral actual.

Estrategias B | Docencia | (EBD)

EB1D | Mantener un modelo y proyecto educativo que permita un diseño curricular flexible.

EB2D | Fomentar programas de estudios que integren conocimientos y métodos de diferentes disciplinas para abordar problemas complejos.

EB3D | Revisión y/o diseño de planes de estudios, que permitan una transición fluida entre el Pregrado y el Postgrado, de acuerdo a las necesidades detectadas por el subcomité de especialidad y/o comité de currículo del Departamento o Carrera/ Dirección de Postgrado.

EB4D | Potenciar la incorporación de metodologías de enseñanza activas y centradas en el estudiante y metodologías de docencia vinculada al pregrado, promoviendo la utilización de tecnologías educativas para facilitar el aprendizaje flexible y a distancia.

Acciones B | Docencia | (ABD)

AB1D | Actualizar el Modelo y Proyecto Educativo que promueva la creación de cursos electivos que permita a los estudiantes personalizar su trayectoria académica según sus intereses y necesidades.
Responsables de ejecutar la acción: Dirección de Docencia y Direcciones de Departamentos.

AB2D | Actualizar los planes de estudios de las carreras vigentes, una vez terminado un ciclo formativo, fomentando programas de estudio que integren conocimientos y métodos de diferentes disciplinas para abordar problemas complejos. implementado por la Unidad de Diseño y Evaluación Curricular.
Responsables de ejecutar la acción: Dirección de Docencia y Direcciones de Departamentos.

AB3D | Diseño, revisión e implementación de planes de estudio y programas que permitan una transición fluida entre pregrado y postgrado, incluyendo en estas programas que permitan obtener a las y los estudiantes el título profesional y postgrado en un periodo de tiempo reducido (ejemplo: programas integrados 4+1 o 5+1).
Responsables de ejecutar la acción: Dirección de Docencia, Dirección de Postgrado y Direcciones de departamentos (carreras profesionales, técnicas y planes especiales).

AB4D | Generar instancias de formación docente que incentive la incorporación de metodologías de enseñanza activas y centradas en el estudiante, metodologías de docencia vinculada en pregrado, que promueva la utilización de tecnologías educativas para facilitar el aprendizaje flexible y a distancia.
Responsables de ejecutar la acción: Dirección de Docencia y VVM.

Objetivos Estratégicos C | Docencia | (OECD)

Mejorar las tasas de eficiencia académica de las carreras de pregrado y postgrado de la Universidad de Magallanes.

Cambio Esperado C | Docencia | (CECD)

Mejorar el desempeño académico de los estudiantes de la Universidad de Magallanes, con el propósito de potenciar su trayectoria y experiencia educativa.

Estrategias C | Docencia | (ECD)

EC1D | Fomentar la orientación, asesoramiento académico y psicológico del estudiantado desde el inicio de su formación con el fin de mejorar la trayectoria y experiencia educativa.

EC2D | Implementar en los Planes de Estudio un enfoque de resultados de aprendizaje, que permita constatar el desarrollo de habilidades transversales y evaluar el proceso del estudiante.

EC3D | Innovar en métodos de enseñanza que proporcione retroalimentación continua que guíe al estudiantado a la mejora de su desempeño académico.

Acciones C | Docencia | (ACD)

AC1D | Diseñar un modelo integrado de acompañamiento al estudiantado que incluya orientación, asesoría académica y psicológica para mejorar su trayectoria y experiencia educativa desde el inicio de su formación.

Responsables de ejecutar la acción: Dirección de Docencia, Dirección de Asuntos Estudiantiles y Direcciones de departamentos.

AC2D | Diseñar e implementar hitos evaluativos y asignaturas integradoras en carreras que enfrenten el proceso de rediseño, adecuándose al modelo educativo vigente a través de instrumentos de evaluación pertinentes con la especialidad.

Responsables de ejecutar la acción: Dirección de Docencia y Direcciones de departamentos de pregrado (carreras profesionales, técnicas y planes especiales).

AC3D | Desarrollar un Plan de Capacitación Docente a través de talleres y cursos ofertados por la Dirección de Docencia que contemple métodos de enseñanza que proporcione retroalimentación continua que guíe al estudiantado a la mejora de su desempeño académico.

Responsable de ejecutar la acción: Dirección de Docencia.

Objetivos Estratégicos D | Docencia | (OEDD)

Impulsar la movilidad estudiantil (nacional, internacional) en modalidad presencial y no presencial (virtual) para fortalecer el capital cultural de estudiantes de pregrado.

Cambio Esperado D | Docencia | (CEDD)

Ofrecer al estudiantado una experiencia educativa más enriquecedora y transformadora, que les proporcione habilidades, conocimientos y perspectivas que los preparen para ser ciudadanos globales y líderes del futuro.

Estrategias D | Docencia | (EDD)

ED1D | Actualizar el Modelo y Proyecto Educativo que promueva el diseño de un currículum flexible con el fin de favorecer la movilidad estudiantil y académica.

ED2D | Gestionar convenios con universidades nacionales y extranjeras que permitan establecer, actualizar, promover y monitorear la vigencia y efectividad de la movilidad estudiantil.

ED3D | Fortalecer las habilidades comunicativas del estudiantado en un segundo idioma con el objetivo de ampliar sus oportunidades de movilidad a diversos países.

Acciones D | Docencia | (ADD)

AD1D | Implementar en los planes de estudio, programas de cursos electivos y módulos que puedan ser cursados de manera presencial o virtual y programas que se imparten en colaboración con universidades nacionales y extranjeras de manera presencial o a través de plataformas digitales.

Responsables de ejecutar la acción: Dirección de Docencia, Dirección de Relaciones Internacionales y la Unidad de Movilidad Estudiantil.

AD2D | Identificar y gestionar convenios con socios estratégicos que incluyan intercambio de estudiantes y colaboración en investigación, actualizar los convenios existentes, promover y monitorear la efectividad de la movilidad estudiantil.

Responsables de ejecutar la acción: Dirección de Relaciones Internacionales y la Unidad de Movilidad Estudiantil.

AD3D | Rediseñar las asignaturas de inglés institucional y ofrecer formación de otros idiomas, con el objetivo de ampliar las oportunidades de movilidad del estudiantado a diversos países.

Responsable de ejecutar la acción: Dirección de Docencia.

Objetivos Estratégicos E | Docencia | (OEED)

Fomentar la investigación en docencia universitaria con el objetivo de favorecer el proceso formativo.

Cambio Esperado E | Docencia | (CEED)

Establecer investigación sobre la experiencia docente en la institución, que favorezca el análisis sobre el ejercicio en docencia universitaria, con el fin de implementar cambios que mejoren el proceso formativo.

Estrategias E | Docencia | (EED)

EE1D | Mantener programas docentes que fortalezcan las competencias investigativas de académicos en investigación en docencia universitaria.

EE2D | Establecer líneas de investigación en docencia universitaria, coherente con el Modelo Educativo Institucional.

EE3D | Estimular la participación en proyectos de investigación internos con foco en docencia universitaria, y con participación de académicos y estudiantes de pregrado.

Acciones D | Docencia | (ADD)

AE1D | Desarrollar un plan de capacitación basado en un diagnóstico de competencias investigativas en docencia universitaria.

Responsables de ejecutar la acción: Dirección de Docencia y Dirección de Investigación.

AE2D | Oficializar una línea de investigación en docencia universitaria con el trabajo en conjunto con la Dirección de Investigación a través del levantamiento de un diagnóstico de las líneas prioritarias en investigación.

Responsables de ejecutar la acción: Dirección de Docencia y Dirección de Investigación.

AE3D | Generar instancias de participación a través de fondos internos asociados a proyectos de investigación en docencia universitaria.

Responsables de ejecutar la acción: Dirección de Docencia y Dirección de Investigación.



Área Estratégica de Investigación



La investigación forma parte de los ejes fundacionales de la Universidad de Magallanes, reflejada en su lema “scientiae in austro”. La visión institucional transcurre, desde sus orígenes, con un enfoque en la generación de conocimiento sobre la Patagonia subantártica y antártica, hacia el desarrollo de líneas de investigación que crean conocimiento pertinente para el territorio.

Las políticas, planes y acciones de la institución buscan contribuir al desarrollo de conocimiento científico de calidad, que genere un impacto positivo en el desarrollo sostenible y la calidad de vida de los habitantes de la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena. Por lo tanto, se promueven iniciativas de alto valor científico que construyan, generen y divulguen conocimientos socialmente pertinentes. La universidad busca desarrollar ciencia de alto impacto para el mundo, sin renunciar a la misión de generar conocimiento situado en un territorio que lo requiere para generar políticas públicas y contribuir así al bienestar comunitario.

La Universidad de Magallanes adhiere al modelo actual de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI), que entiende el desarrollo del conocimiento como un sistema que nutre y se nutre de todos los participantes en él, en sus diferentes roles y niveles de formación. Los laboratorios naturales, tanto ambientales como humanos, representan una oportunidad para aportar al desarrollo y bienestar tanto local como global.

Líneas de Investigación de la Universidad de Magallanes

La Universidad de Magallanes define cuatro Líneas Estratégicas de Investigación:

- **Poblamiento Humano e Identidad Regional en Altas Latitudes**
- **Ciencia Antártica y Subantártica**
- **Energía y Ambiente**
- **Bienestar y Desarrollo Humano**

Objetivos Estratégicos A | Investigación | (OEAI)

Desarrollar políticas para fortalecer en la institución el sistema de Ciencia Tecnología Conocimiento e Innovación (CTCI), con el objetivo de consolidar la investigación, la innovación y los programas de postgrado.

Cambio Esperado A | Investigación | (CEAI)

Un sistema de Ciencia Tecnología Conocimiento e Innovación (CTCI) fortalecido, con capital humano científico avanzado, mejores políticas de financiamiento y equipamiento, una investigación e innovación consolidadas, programas de postgrado robustecidos y una mejor vinculación estratégica y acceso abierto al conocimiento científico.

Estrategias A | Investigación | (EAI)

EA1I | Fortalecer el sistema CTCI institucional desarrollando una política de atracción, integración y capacitación de capital humano con perfil científico considerando las necesidades de las unidades académicas y la proyección institucional.

EA2I | Contar con políticas de financiamiento, acceso a equipamiento científico, espacios de investigación y sistemas de soporte para investigación, innovación y postgrado de acuerdo a las necesidades de las unidades académicas, priorizando áreas estratégicas de desarrollo.

Acciones A | Investigación | (AAI)

AA1I | Actualizar y evaluar periódicamente la política de contrataciones y capacitación de capital humano con perfil científico, considerando los recursos provenientes por proyectos de subvención a la instalación en la academia (ANID), orientada a fortalecer el sistema CTCI, de acuerdo a las necesidades de las unidades académicas y la proyección institucional.

Responsables de ejecutar la acción: VRIIP y VRAF.

AA2I | Desarrollar mecanismos que provean de herramientas para participar en el proceso CTCI (postulación a proyectos, seguimiento de tesis, generación de productos científicos)

Responsables de ejecutar la acción: VRIIP, Dirección de Innovación y Postgrado.

AA3I | Revisar y actualizar la política de acceso a equipamiento, infraestructura y sistema de soporte para el desarrollo de la investigación, innovación y programas de postgrado que responda a las necesidades de las unidades académicas y priorizando áreas estratégicas de desarrollo.

Responsables de ejecutar la acción: VRIIP, VRAF, Dirección de Innovación y Postgrado.

Objetivos Estratégicos B | Investigación | (OEBI)

Fomentar el liderazgo científico de la institución y promover el abordaje de desafíos del territorio regional.

Cambio Esperado B | Investigación | (CEBI)

Incrementar la capacidad de liderazgo de la institución y la generación de soluciones pertinentes e innovadoras a problemas regionales, consolidando la participación de las unidades académicas y promoviendo la ciencia abierta.

Estrategias B | Investigación | (EBI)

EB1I | Fortalecer y dinamizar el acceso a equipamiento, infraestructura y servicios de apoyo para generar condiciones habilitantes para el desarrollo de liderazgo en investigación.

EB2I | Impulsar la integración de unidades académicas y sus grupos de investigación al sistema CTCI institucional.

EB3I | Promover el desarrollo de proyectos de investigación relacionados a necesidades del territorio regional, que enriquezcan la experiencia educativa de pregrado y posgrado.

EB4I | Implementar una política de ciencia abierta para promover la apertura e integración del conocimiento científico.

Acciones B | Investigación | (ABI)

AB1I | Realizar un catastro de equipamiento, infraestructura y servicios de apoyo disponible para investigación en nuestra institución y oficializar un reglamento de asignación y uso de espacios de investigación priorizando el uso colaborativo de recursos.

Responsable de ejecutar la acción: Dirección de Investigación y Creación.

AB2I | Promover la integración de unidades académicas a través de la implementación de criterios para conformar grupos de investigación y para la trayectoria académica desde la perspectiva científica.

Responsable de ejecutar la acción: Dirección de Investigación y Creación.

AB3I | Promover la postulación a fondos para propuestas que aborden problemáticas de impacto territorial y que contemplen apoyo a tesis de programas de pregrado y/o postgrado de la Universidad de Magallanes.

Responsables de ejecutar la acción: Dirección de Investigación y Creación, Decanatos.

AB4I | Diseñar un sistema de información científica con acceso abierto a la comunidad.

Responsable de ejecutar la acción: Dirección de Investigación y Creación.

Objetivos Estratégicos C | Investigación | (OECI)

Potenciar el desarrollo de programas de capital humano avanzado que contribuyan al desarrollo local, relacionados con las líneas prioritarias de investigación de la institución.

Cambio Esperado C | Investigación | (CECI)

Incrementar la formación de capital humano avanzado para impulsar el desarrollo local, mediante una mayor oferta y calidad de programas de postgrado, alineados con las prioridades de investigación institucional y fomentando la internacionalización.

Estrategias C | Investigación | (ECI)

EC1I | Ampliar la oferta de postgrado mediante el establecimiento de procesos de acompañamiento y la actualización del modelo de gestión y sus reglamentos, en concordancia con las líneas prioritarias de investigación.

EC2I | Promover la calidad de los programas de postgrado de acuerdo a la política institucional de aseguramiento de la calidad, alineada a los estándares de acreditación nacional.

EC3I | Desarrollar una estrategia de internacionalización de los programas de postgrado poniendo en marcha un plan piloto y una estrategia de crecimiento.

Acciones C | Investigación | (ACI)

AC1I | Establecer un programa de asesoramiento y acompañamiento para el diseño de programas de postgrado alineados con las prioridades de investigación institucional y actualizar las normativa y el modelo de gestión institucional de postgrado.

Responsables de ejecutar la acción: Dirección de Postgrado, Dirección de Docencia y Decanatos.

AC2I | Acompañar y asesorar a los programas de postgrado de la institución en los procesos de autoevaluación y seguimiento, con el propósito de asegurar que estén alineados con los estándares de acreditación nacional.

Responsables de ejecutar la acción: Dirección de Postgrado y Dirección de Aseguramiento de la Calidad.

AC3I | Diagnóstico, priorización de alianzas internacionales y formulación de estrategia de internacionalización para enriquecer la oferta de postgrados con perspectivas globales y oportunidades de intercambio.

Responsables de ejecutar la acción: Dirección de Postgrado y Decanatos.

Objetivos Estratégicos D | Investigación | (OEDI)

Robustecer el ecosistema de innovación, promoviendo una cultura de investigación aplicada dentro de la institución que permita impactar positivamente a la sociedad y medio productivo.

Cambio Esperado D | Investigación | (CEDI)

Ecosistema de innovación fortalecido, con un mayor vínculo entre la investigación aplicada y la industria, el surgimiento de empresas de base científico-tecnológica, la protección de la propiedad intelectual, y una efectiva transferencia de conocimiento.

Estrategias D | Investigación | (EDI)

ED1I | Proteger la propiedad intelectual de los resultados de innovación generados por la universidad, cumpliendo y generando marcos regulatorios que permitan la protección del conocimiento.

ED2I | Impulsar la innovación y el desarrollo, fomentando la investigación aplicada en vinculación con la industria.

ED3I | Posicionar los servicios y productos generados por la universidad, mediante la transferencia tecnológica e intercambio de conocimiento.

ED4I | Estimular el surgimiento de empresas de base científico-tecnológica, promoviendo la transformación de investigaciones innovadoras en iniciativas empresariales.

ED5I | Promover la innovación y la transferencia tecnológica en pregrado y postgrado, fomentando la I+D+i+ebct.

Acciones D | Investigación | (ADI)

AD1I | Establecer marcos regulatorios que permitan incrementar la solicitud de registros de propiedad intelectual.

Responsable de ejecutar la acción: Dirección de Innovación y Transferencia.

AD2I | Se generarán colaboraciones con otras instituciones, empresas o entidades interesadas en la transferencia de conocimientos.

Responsable de ejecutar la acción: Dirección de Innovación y Transferencia.

AD3I | Facilitar la creación de empresas basadas en conocimientos y tecnologías generados en el interior de la Universidad.

Responsables de ejecutar la acción: Dirección de Innovación y Transferencia, Decanatos.

AD4I | Establecer mecanismos para la promoción y formación de estudiantes de la Universidad de Magallanes, con miras a la instalación de una cultura de innovación e intercambio de conocimientos y tecnologías.

Responsables de ejecutar la acción: Dirección de Innovación y Transferencia, Decanato.





Área Estratégica de Vinculación con el Medio

El quehacer institucional de la Universidad de Magallanes está orientado al aporte del desarrollo regional inclusivo y sostenible, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de sus habitantes. Desde el área de vinculación con el medio, la universidad continuará avanzando en la incorporación de nuevos enfoques y conceptos en su quehacer, desarrollando y proponiendo nuevos modelos y mecanismos de colaboración y de co-construcción de conocimientos.

En la senda de su misión institucional, que aboga por una formación integral para su estudiantado, permitiéndoles abordar cuestiones complejas de forma colaborativa y actuar con un sentido de pertinencia social en su quehacer, los objetivos estratégicos de la universidad se orientarán a fortalecer estrategias de formación socialmente responsable, aprendizaje más servicio, docencia vinculada y un énfasis en la formación continua.

El estímulo al desarrollo de las distintas manifestaciones artísticas, patrimoniales y deportivas que faciliten la integración de saberes y el fomento de la interculturalidad seguirá ocupando un lugar destacado en la agenda institucional.

El futuro demanda de la universidad, además, una visión estratégica y geopolítica. Por lo tanto, es fundamental fortalecer la labor del Consejo de Coordinación Académica, como órgano clave para la transversalización de la vinculación con el medio, y del Comité Consultivo Externo, como espacio determinante en las acciones de bidireccionalidad que se emprenden. La coordinación y esfuerzos conjuntos de la universidad deben dialogar con la región para anticipar o dar respuesta temprana y oportuna a un futuro que se presenta con rapidez, y del que la universidad es protagonista.

Objetivos Estratégicos A | Vinculación | (OEAV)

Potenciar el aporte de la universidad a su entorno significativo a través de mecanismos que aseguren un trabajo colaborativo y mediciones sistemáticas de las contribuciones y resultados de las acciones generadas.

Cambio Esperado A | Vinculación | (CEAV)

Fortalecer la planificación estratégica del área a través de la generación de planes y programas de VcM pertinentes, potenciando el aporte de la universidad a su entorno significativo, elaborados en colaboración con las diversas facultades y centros universitarios. Y mejorar los mecanismos de medición de resultados y contribuciones a nivel interno y externo.

Estrategias A | Vinculación | (EAV)

EA1V | Fortalecer las alianzas estratégicas y redes de distinta índole del quehacer institucional con el propósito de orientar la toma de decisiones que potencien el aporte de la universidad a su entorno significativo.

EA2V | Fortalecer las capacidades de la Universidad en el diseño, planificación y ejecución de las acciones de VcM, asegurando su impacto significativo y sostenible en la comunidad y su entorno.

EA3V | Potenciar el valor social y la pertinencia de las acciones de VcM, implementando mecanismos institucionales de medición de resultados y contribuciones.

EA4V | Evaluar la satisfacción global de la vinculación institucional e identificar fortalezas y oportunidades de mejora, optimizando la percepción e impacto de las acciones desarrolladas en la comunidad y el entorno significativo.

Acciones A | Vinculación | (AAV)

AA1V | Fortalecer, identificar y gestionar agendas de trabajo y convenios con socios estratégicos (gobierno, ONG, empresas, Comité Consultivo Externo) y conformación de subcomités sectoriales para egresados, áreas estratégicas y territorios que permitan el trabajo colaborativo en proyectos y acciones que aborden necesidades específicas de la comunidad, orientando el quehacer de la universidad a su entorno significativo .

Responsables de ejecutar la acción: VVM (Secretaría Técnica, Unidad de Egresados, Gestores territoriales)y Decanatos.

AA2V | Diseñar programas de formación continua y talleres especializados para el personal académico y administrativo en áreas de gestión de proyectos, planificación estratégica y evaluación de impacto social, que asegure un impacto significativo en la comunidad y su entorno.

Responsables de ejecutar la acción: VVM (Secretaría Técnica, Dirección de educación continua) y Decanatos.

AA3V | Revisión, construcción y socialización de instrumentos institucionales de evaluación de contribuciones en VCM.

Responsables de ejecutar la acción: VVM (Secretaría Técnica)

AA4V | Desarrollo de un índice de satisfacción con la vinculación institucional identificando fortalezas y oportunidades de mejora.

Responsable(s) de ejecutar la acción: VVM (Secretaría Técnica).

Objetivos Estratégicos B | Vinculación | (OEBV)

Fortalecer la formación pertinente e integral del estudiantado y egresados por medio de una oferta pertinente y actualizada de formación continua y acciones que estimulen la docencia vinculada y la formación continua.

Cambio Esperado B | Vinculación | (CEBV)

Estudiantes y egresados con acceso a una formación profesional relevante y actualizada que considere una oferta de educación continua pertinente y la implementación de acciones que estimulen la docencia vinculada.

Estrategias B | Vinculación | (EBV)

EB1V | Potenciar la respuesta institucional a las necesidades y oportunidades identificadas en la región de educación continua y de estrategias de formación socialmente responsables, como el Aprendizaje Más Servicio (A+S) y otras de docencia vinculada, con foco prioritario en estudiantes y egresados/as de la institución.

EB2V | Promover programas de formación continua conforme a nuevas tendencias y demandas del mercado laboral.

EB3V | Integrar en los currículos de pregrado estrategias de formación socialmente responsables para promover una educación integral que fomente el compromiso social, el desarrollo de competencias profesionales y el impacto positivo en la comunidad.

Acciones B | Vinculación | (ABV)

AB1V | Identificación y análisis de necesidades y oportunidades de educación continua y formación socialmente responsable que potencien la respuesta pertinente de la universidad en el entorno regional, con foco prioritario en estudiantes y egresados de la institución.

Responsables de ejecutar la acción: VVM (Unidad de Aprendizaje más Servicio, Unidad de Educación Continua), Dirección de Docencia y Decanatos.

AB2V | Revisar e incentivar la renovación periódica de los programas de estudio relacionados con la oferta de formación continua con el fin de alinearlos conforme a las nuevas tendencias y demandas del mercado laboral.

Responsables de ejecutar la acción: VVM (Unidad de Educación Continua), Dirección de Docencia y Decanatos.

AB3V | Inserción de estrategias de formación socialmente responsables, como A+S en programas de asignaturas de las carreras de acuerdo al análisis de oportunidades y necesidades del entorno laboral.

Responsables de ejecutar la acción: VVM (Unidad de Aprendizaje más Servicio), Dirección de Docencia y Decanatos.

AB4V | Implementación de mecanismos de incentivos a académicos, profesionales y estudiantes participantes, que desarrollen proyectos de VcM.

Responsables de ejecutar la acción: VVM (Unidad de Educación Continua), Decanatos y Centros Universitarios.

AB5V | Ampliación de la oferta de formación continua (cursos, diplomados, entre otros) a través de modalidades presenciales, virtuales y mixtas.

Responsables de ejecutar la acción: VVM (Unidad de Egresados/as, Dirección de Vinculación Académica y Profesional)

AB6V | Fortalecimiento de mecanismos de vinculación permanente con egresados/as y empleadores/as, desde diversos sectores y territorios de la región.

Responsables de ejecutar la acción: VVM (Unidad de Egresados/as, Dirección de Vinculación Académica y Profesional)

Objetivos Estratégicos C | Vinculación | (OECV)

Promover la vinculación efectiva de los procesos de construcción de conocimiento y su socialización, involucrando socios de distintos espacios territoriales.

Cambio Esperado C | Vinculación | (CECV)

Incrementar las actividades de VCM que promuevan el acercamiento de la ciencia a las personas que integran diversos contextos territoriales de la región, con una mirada transdisciplinaria y colaborativa en dichas acciones.

Estrategias C | Vinculación | (ECV)

EC1V | Mejorar la articulación con el ecosistema CTCl, a través de la incorporación de actores relevantes de la región aportando en la diversidad de disciplinas, enfoques y competencias en instancias de diálogo simétrico, sistemático y permanente.

EC2V | Vincular las actividades académicas y de investigación al diseño de acciones de divulgación científica, para promover la apropiación social de la Ciencia en la comunidad regional y nacional.

EC3V | Brindar soporte institucional a las unidades académicas y centros universitarios para el desarrollo de sus acciones de VcM.

Acciones C | Vinculación | (ACV)

AC1V | Generación de modelos de articulación bidireccional con cada uno de los ámbitos definidos en la Política de VCM.

Responsables de ejecutar la acción: VVM (Secretaría Técnica, Dirección de Responsabilidad Social Universitaria, Dirección de Vinculación Académica y Profesional, Dirección de desarrollo cultural y deportivo).

AC2V | Construcción de un protocolo de eventos académicos para la divulgación científica, como parte del Plan de Desarrollo del área de Comunicaciones.

Responsables de ejecutar la acción: VVM (Secretaría Técnica y Dirección de Comunicaciones (Comunicaciones externas)).

AC3V | Asesorías internas para el desarrollo de acciones bidireccionales de VCM por parte de unidades académicas.

Responsable de ejecutar la acción: VVM (Secretaría Técnica).

Objetivos Estratégicos D | Vinculación | (OEDV)

Fomentar la interculturalidad, la interdisciplinariedad y la vida sana, estimulando el desarrollo de las distintas manifestaciones artísticas, patrimoniales y deportivas, fortaleciendo la integración de saberes.

Cambio Esperado D | Vinculación | (CEDV)

Lograr una mayor integración de elementos interculturales e interdisciplinarios en la comunidad universitaria y de la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, a través del fortalecimiento de las acciones de mediación cultural, deporte y vida saludable.

Estrategias D | Vinculación | (EDV)

ED1V | Intencionar la bidireccionalidad, ampliando y generando nuevas formas de relacionamiento con la comunidad.

ED2V | Fortalecer la integración y valoración de la diversidad cultural de los pueblos originarios.

ED3V | Incrementar la participación en programas deportivos y actividades físicas, para fomentar un estilo de vida activo y saludable.

Acciones D | Vinculación | (ADV)

AD1V | Desarrollo de programas de Mediación Cultural mediante trabajo colaborativo interno y externo.

Responsable de ejecutar la acción: Dirección de desarrollo cultural y deportivo.

AD2V | Creación de programas de Residencias Artísticas y espacios culturales para sensibilizar sobre la importancia del arte, la cultura y el patrimonio.

Responsable de ejecutar la acción: Área de artes, culturas y patrimonios.

AD3V | Realización de programas y talleres que fomenten el intercambio intercultural a través del trabajo colaborativo entre diversas disciplinas que integran la Universidad.

Responsables de ejecutar la acción: Área de artes, culturas y patrimonios, Dirección de desarrollo cultural y deportivo.

AD4V | Organización de eventos, talleres, capacitación, competencias y torneos para fomentar la participación deportiva.

Responsable de ejecutar la acción: Área de Deporte y Vida Sana.



UNIVERSIDAD DE MAGALLANES

Área Estratégica de Cultura Institucional



La cultura institucional caracteriza a una institución, definiendo su identidad interna como externa. Se fundamenta en valores arraigados, políticas de desarrollo interno, normas compartidas y modos de conducta que caracterizan a sus miembros. Esta combinación de elementos moldea la forma en que la organización se relaciona consigo misma y con su entorno, proyectando una imagen única y distintiva.

Cuando diseñamos un plan estratégico que guíe el camino hacia el 2031, no se puede obviar la importancia que juega la cultura institucional en el éxito de las metas y logros que se quieren alcanzar. Por ello, hemos establecido esta dimensión -Cultura Institucional- como transversal a todo el quehacer de la Universidad.

Se aspira a dar un gran paso en la forma en que se desarrolla el trabajo, desde donde cada cuál que compone la cadena de valor humano aporte, con el objetivo de robustecer nuestra cultura. Así, lo primero será volver a vincularla a lo fundamental: la Misión, Visión, Principios y Valores institucionales. Allí se encontrará el propósito compartido que la cultura reclama.

Para cumplir con los objetivos estratégicos propuestos, es esencial contar con una comunidad universitaria cohesionada, donde el valor de pertenecer y contribuir a la institución sea fundamental para el bienestar y desarrollo de cada integrante. Una cultura institucional clara y definida, que promueva un sentido de pertenencia, motivación y compromiso entre todos los miembros, basada en un propósito compartido y en la promoción del bienestar, puede influir positivamente en la vida de las personas, generando un ambiente propicio para el crecimiento y la realización personal dentro de la institución.

Además, promover una cultura institucional, basada en criterios de aseguramiento de la calidad, será fundamental para garantizar la excelencia en todas las áreas de la universidad. Implementar un modelo de gestión que integre criterios claros, permitirá medir el desempeño regularmente y utilizar los resultados para realizar mejoras continuas. Este enfoque no solo asegura que la universidad cumpla con sus objetivos, sino que también fomenta una mentalidad de mejora continua entre todos/as sus integrantes.

Para avanzar de forma colaborativa hacia nuestra visión, es vital que todos los integrantes de la universidad estén alineados con estos principios. La participación activa de cada integrante de la comunidad universitaria es crucial para lograr una gestión efectiva. Este compromiso colectivo no solo fortalece la cultura institucional, sino que también facilita el logro de los propósitos definidos, creando una universidad más eficiente, innovadora y centrada en el bienestar de su comunidad.

Una cultura institucional robusta y alineada con criterios de aseguramiento de la calidad, junto con un modelo de gestión colaborativo, serán esenciales para alcanzar nuestra visión y cumplir con los objetivos estratégicos planteados.

Objetivos Estratégicos A | Cultura | (OEAC)

Fortalecer la identidad y cultura institucional promoviendo los principios y valores de la universidad como pilares distintivos del quehacer universitario.

Cambio Esperado A | Cultura | (CEAC)

Se espera crear un entorno universitario en el que los principios y valores institucionales estén profundamente arraigados en la cultura institucional. Este entorno fomentará un sentido de pertenencia y orgullo entre los miembros de la comunidad universitaria, caracterizándose por un mayor nivel de cohesión y colaboración. Como resultado, se mejorará la calidad y la eficiencia en todas las actividades académicas y administrativas, promoviendo una experiencia universitaria más integrada y comprometida.

Estrategias A | Cultura | (EAC)

EA1C | Consolidar instancias de diálogo y formación permanente entre el cuerpo académico, funcionarios/as de apoyo a la actividad universitaria, en torno a la misión, visión, principios y valores institucionales, anclando además temas relevantes de desarrollo que permiten a la institución seguir creciendo, así establecer un propósito compartido por todos/as sus integrantes.

Responsables de ejecutar la acción: Prorectoría y VVM

Acciones A | Cultura | (AAC)

AA1C | Organizar e implementar talleres, seminarios y espacios de discusión sobre los principios y valores institucionales, e ideas claves, generando material educativo en torno a la identidad institucional.

Responsables de ejecutar la acción: Prorectoría y VVM

AA2C | Implementar o adecuar plataformas digitales, que permita mantener una comunicación interna con nuestra comunidad, sobre los valores y principios institucionales

Responsables de ejecutar la acción: Prorectoría, VVM y VRAF

AA3C | Realizar encuestas periódicas para evaluar la apropiación de la comunidad educativa con los principios institucionales.

Responsables de ejecutar la acción: Prorectoría, VVM y VRAF (Dirección Gestión de Personas)

Objetivos Estratégicos B | Cultura | (OEBC)

Fortalecer el sistema de gobernanza institucional para la efectividad en la ejecución operativa estratégica.

Cambio Esperado B | Cultura | (CEBC)

Se espera lograr un sistema de gobernanza institucional robusto y eficiente, caracterizado por una ejecución estratégica intencionada, efectiva y sostenida. Con estos cambios, la institución podrá mejorar su capacidad para planificar, ejecutar y evaluar sus estrategias de manera continua, garantizando así el cumplimiento de sus metas y objetivos institucionales.

Estrategias B | Cultura | (EBC)

EB1C | Institucionalizar el modelo de gestión estratégica del PEDI.

EB2C | Fomentar la formación de competencias que favorezcan el logro de los objetivos estratégicos en actores clave asegurando la ejecución operativa del plan.

EB3C | Intencionar el desarrollo de estrategias y acciones propuestas en este plan, consolidando mecanismos de acompañamiento, seguimiento y control del mismo, en favor del logro de los resultados esperados, y estos se transformen en activos de información válidos para reportar y orientar la toma de decisiones.

Acciones B | Cultura | (ABC)

AB1C | Desarrollar, documentar e implementar el modelo de gestión estratégica del PEDI.

Responsables de ejecutar la acción: **Prorrectoría y Vicerrectorías**

AB2C | Realizar capacitaciones sobre el nuevo modelo de gestión para todos los niveles de la institución.

Responsables de ejecutar la acción: **Prorrectoría, Vicerrectorías y Decanatos**

AB3C | Promover y organizar programas de desarrollo de liderazgo y operación estratégica.

Responsables de ejecutar la acción: **Prorrectoría, Vicerrectorías y Decanatos**

AB4C | Implementar un sistema de monitoreo y reporte orientado a sistematizar el logro de los indicadores estratégicos.

Responsables de ejecutar la acción: **Prorrectoría, Dirección de Planificación y Desarrollo Institucional y Dirección de Análisis Institucional**

AB5C | Implementar un mecanismo de evaluación continua que aborde todas las estrategias y acciones implementadas, lo cual permite detectar desviaciones y corregir, en su defecto, cambiar la estrategia o acción para orientarlas hacia el logro del objetivo.

Responsables de ejecutar la acción: **Prorrectoría, Dirección de Planificación y Desarrollo Institucional y Dirección de Análisis Institucional**

AB6C | Intencionar el uso del sistema de gestión de información para la recopilación y análisis de datos, para reportar internamente y de forma anual los avances.

Responsables de ejecutar la acción: **Prorrectoría, Dirección de Planificación y Desarrollo Institucional y Dirección de Análisis Institucional**

Objetivos Estratégicos C | Cultura | (OECC)

Fortalecer una cultura institucional de calidad basada en los procesos fundamentales de autorregulación y mejora continua.

Cambio Esperado C | Cultura | (CECC)

Instalación de una cultura de calidad arraigada en la institución, sostenida por procesos de autorregulación y mejora continua, que aseguren una alta calidad en todos los aspectos de la gestión universitaria.

Estrategias C | Cultura | (ECC)

EC1C | Consolidación del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad.

EC2C | Diseño y estrategia para la ejecución de los planes de mejoramiento que surgen de los procesos de evaluación y acreditación.

EC3C | Implementación de mecanismos sistemáticos de consulta y evaluación del funcionamiento institucional en áreas estratégicas.

Acciones C | Cultura | (ACC)

AC1C | Capacitación y formación continua en calidad: implementar capacitaciones continuas para las/los funcionarios/as de apoyo a la actividad universitaria sobre los procesos de autoevaluación y acreditación.

Responsables de ejecutar la acción: **Prorrectoría y Dirección de Aseguramiento de la Calidad**

AC2C | Realización de autoevaluaciones regulares: planificar y realizar autoevaluaciones periódicas de todas las carreras de pregrado y programas de postgrado para identificar áreas de mejora.

Responsables de ejecutar la acción: **Prorrectoría y Dirección de Aseguramiento de la Calidad**

AC3C | Seguimiento y monitoreo: Instalar un sistema que permita hacer seguimiento y monitoreo efectivo de los planes de mejoramiento para garantizar el cumplimiento.

Responsables de ejecutar la acción: **Prorrectoría y Dirección de Aseguramiento de la Calidad**

AC4C | Instalación de estudios de opinión: aplicar encuesta anual de satisfacción en los distintos estamentos, ampliando la cobertura de manera progresiva

Responsable de ejecutar la acción: **Prorrectoría y Dirección de Aseguramiento de la Calidad**

Metodología

El Plan Estratégico para la Universidad de Magallanes consideró cuatro etapas para su elaboración:

- **1. Análisis Estratégico:** Esta etapa inicia el proceso de construcción del plan, evaluando los diversos contextos por los que transita la sociedad, complementado con una perspectiva interna sobre nuestras actividades. Se examina la situación actual de la universidad en todas sus áreas y el cumplimiento del plan estratégico vigente. Este enfoque permite desarrollar un análisis FODA que contribuye al entendimiento y proyección de nuestros desafíos futuros.
- **2. Direccionalidad Estratégica:** Esta etapa se centra en la reflexión y actualización de la misión, visión, principios y valores de la universidad. Esta actualización nos impulsa hacia un plan estratégico diferente y valioso para nuestro entorno relevante, basado en estos conceptos fundamentales. La reflexión y adecuación generan espacios de conversación que aseguran la estabilidad y pertinencia de nuestras concepciones durante el periodo de aplicación.
- **3. Formulación Estratégica:** En esta etapa, y tomando como base las anteriores, se establecen los objetivos estratégicos que cada área pretende alcanzar en periodos definidos, basados en el análisis estratégico y documentación pertinente (informes institucionales, datos estadísticos, legislación, entre otros). Además, se diseñan estrategias y acciones específicas para asegurar el logro de estos objetivos. A esto se suman indicadores estratégicos y operativos que permitirán realizar un seguimiento y control efectivo del progreso mediado por un control estratégico permanente.
- **4. Ejecución del Plan:** Esta etapa invita a identificar los hitos relevantes e indispensables para la implementación del plan, teniendo como base su flexibilidad y capacidad de adaptación. Además, se considera la implementación de mecanismos institucionalizados de acompañamiento, monitoreo y control. Esto se plasma en una propuesta de instrumento de gestión que es sostenible y respetuosa con su comunidad.

El instrumento de gestión institucional considera la “consulta a estamentos universitarios”, facilitado por talleres con académicos, investigadores, funcionarios, representantes de alumnado, empresariado y empleadores de la región, lo que permite recoger valiosa información sobre las percepciones de la comunidad en el devenir institucional. Además, incluye una encuesta en línea al estudiantado de la universidad, en la que se indaga sobre conceptos que refieren a identidad, cultura institucional y desafíos estratégicos. La validación de los resultados, se incorporan a la propuesta final. Para complementar, se desarrollan reuniones de trabajo con vicerrectorías y el equipo directivo de la universidad con la finalidad de determinar los desafíos estratégicos, se llevan a cabo talleres con decanos y jefes de departamento para una revisión general de focos estratégicos y de la experiencia del plan estratégico anterior.

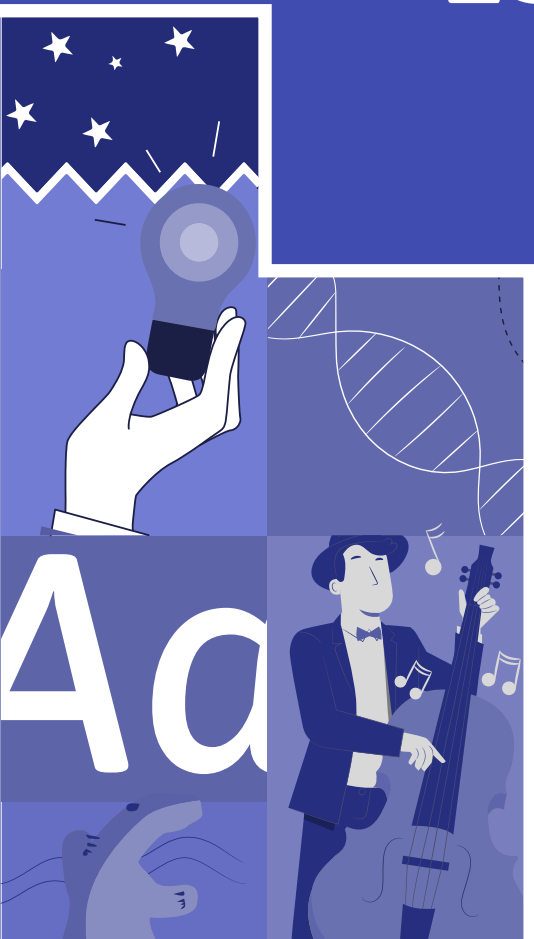
Las conclusiones de este trabajo conforman la propuesta final del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional, que es validada por las vicerrectorías y el equipo directivo de la universidad.

La aprobación del Plan Estratégico considera un ciclo de reuniones de trabajo con cada vicerrectoría y sus equipos directivos, ciclo dirigido por Prorrectoría y coordinado por la Dirección de Planificación y Desarrollo Institucional, que permitió una revisión profunda y transversal de todo el plan estratégico al más alto nivel institucional.

Para finalizar, indicar que durante el proceso de elaboración de este Plan Estratégico, se consideraron como insumos relevantes los siguientes documentos:

- **Ley 21.094 de Universidades Estatales,**
- **Ley 21.091 de Educación Superior,**
- **Plan de Fortalecimiento a 10 años,**
- **Estatutos UMAG,**
- **Plan Estratégico Institucional UMAG (2017-2023),**
- **Criterios y Estándares de Calidad CNA,**
- **Informe de Autoevaluación Institucional (2023),**
- **Estrategia Regional de Desarrollo de Magallanes y la Antártica Chilena (2023-2030)**

GESTIÓN ESTRATÉGICA



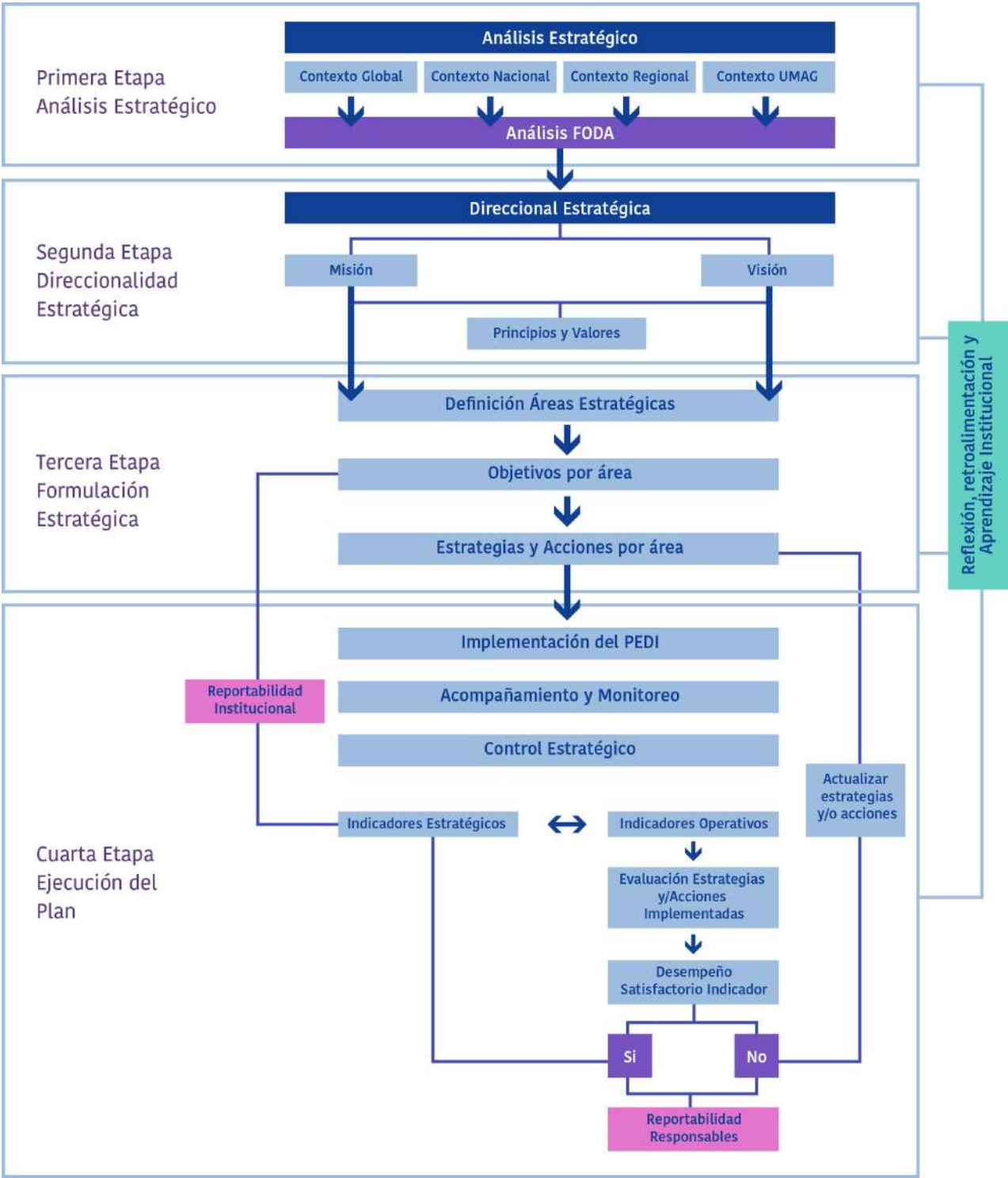
Direccionalidad Estratégica

La Universidad de Magallanes, comprometida con su visión, misión, principios y valores, orienta estratégicamente sus acciones mediante el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI). Este plan se presenta como una propuesta de valor participativa y colaborativa, diseñada para generar una contribución positiva en su entorno significativo y dinamizar los cambios esperados a través de sus áreas estratégicas.

Cada área estratégica cuenta con objetivos claros, alcanzables y medibles, respaldados por estrategias y acciones flexibles que pueden adaptarse a diversas circunstancias, incluidas emergencias sociales. El objetivo es avanzar de manera significativa e intencionada hacia indicadores de resultados que impulsen y respondan a los objetivos establecidos, permitiendo reportar los logros alcanzados en periodos de tiempo adecuados.

El valor del proceso radica en la reflexión y el aprendizaje compartido institucionalmente, así como en la retroalimentación colaborativa. Esta dinámica es fundamental para el crecimiento y el avance continuo de la institución, enfrentando los desafíos propios de una universidad y construyendo un futuro compartido entre todos sus miembros.

La gráfica que a continuación se presenta, revela el proceso de elaboración e implementación del PEDI:



5. Gestión Estratégica

En el contexto de una universidad pública y estatal en Chile, se encuentra la Universidad de Magallanes, la gestión eficiente y eficaz de los recursos y procesos es fundamental para cumplir con su misión y avanzar hacia lo que visiona. Para alcanzar estos objetivos, es esencial establecer una dirección, posible de monitorear y reportar basada en indicadores que permitan evaluar el desempeño y la efectividad de las estrategias y operaciones implementadas.

Con la intención de ir hacia nuestros objetivos, es que incorporamos este apartado, que permite dar cuenta de cómo la universidad pretende dinamizar su gestión estratégica para alcanzarlos, y emprender en el desarrollo e implementación de un plan de acción operativo que nos acerque a nuestra visión, intencionado por indicadores que al ser medidos otorgaran evidencia del avance en distintos periodos.

Por lo anterior, hemos establecido una serie de indicadores que apoyan la gestión estratégica, los que se dividen en dos categorías principales: Indicadores Estratégicos e Indicadores Operativos.

Indicadores Estratégicos

Los Indicadores Estratégicos son aquellos diseñados para evaluar el progreso hacia el logro deseado en función de los objetivos estratégicos de la universidad. Estos objetivos están alineados con la misión y visión institucional y son establecidos a largo plazo. Los indicadores estratégicos proporcionan una visión general del desempeño de la universidad en áreas clave, como la gestión, docencia, investigación, vinculación con el medio y cultura institucional.

Características de los Indicadores Estratégicos

Orientación a largo plazo: Miden el éxito de los objetivos que la universidad se ha propuesto alcanzar en un periodo extenso, generalmente dos o más años.

Visión holística: Proporcionan una perspectiva amplia del desempeño institucional en áreas críticas.

Alineación con la misión: Están directamente relacionados con la misión y visión de la universidad, reflejando su propósito y metas fundamentales.

Indicadores Operativos

Los Indicadores Operativos son mediciones utilizadas para monitorear y evaluar el rendimiento de los procesos y actividades a corto plazo dentro de la universidad. Estos indicadores están más enfocados a periodos cortos y son esenciales para garantizar que acciones relevantes se realicen de manera eficiente y efectiva para el logro de los objetivos comprometidos.

Características de los Indicadores Operativos

Orientación a corto plazo: Miden el desempeño de actividades y procesos específicos en un periodo corto (como mensual, trimestral o anual).

Enfoque específico: Se centran en aspectos particulares de la operación diaria, permitiendo ajustes rápidos y precisos.

Gestión táctica: Ayudan a los ejecutores operativos a tomar decisiones informadas para mejorar la eficiencia y efectividad de los procesos.

Complementariedad entre tipos de indicadores

Mientras que los “indicadores estratégicos” proporcionan una visión a largo plazo y alineada con la misión de la universidad, los “indicadores operativos” permiten orientar una gestión a corto plazo eficaz y un ajuste continuo de las operaciones. Ambos tipos de indicadores son complementarios y esenciales para la gestión integral de la universidad. Los indicadores estratégicos establecen el rumbo y las metas a largo plazo, mientras que los operativos aseguran que el día a día esté alineado y contribuyendo al logro de esos objetivos mayores.

Monitoreo y Reportabilidad de Indicadores en la Universidad de Magallanes

Los indicadores estratégicos de la Universidad de Magallanes se monitorean y reportan anualmente. Este seguimiento permite evaluar el progreso y generar alertas para realizar los ajustes necesarios en la operación cuando sea requerido. Además, cada dos años, se reportarán estos indicadores, lo que proporciona un marco para el desarrollo de los objetivos estratégicos a largo plazo establecidos por área. Este reporte bienal permitirá evidenciar los avances hacia los cambios esperados, acompañado de un informe cualitativo que fomente la reflexión colaborativa para seguir progresando.

Por otro lado, los indicadores operativos serán evaluados anualmente con el objetivo de fortalecer la operación interna. Esta evaluación permitirá implementar los cambios necesarios en las estrategias que no se estén gestionando de manera óptima, impactando directamente en el logro de los cambios esperados y facilitando el avance hacia las metas establecidas.

Indicadores Estratégicos y Operativos por Área Estratégica

Descripción

El presente apartado presenta objetivos, indicadores estratégicos y operativos del PEDI 2024-2031 para cada área estratégica. Cada indicador está detallado con su nombre y código, una descripción y la fórmula de cálculo del mismo, proporcionando claridad sobre su propósito. Se incluye también la línea base utilizada para proyectar los indicadores a 2 y 8 años, tomando el año 2023 como referencia. Algunos indicadores no tienen una línea base establecida y se marcan como “sin línea base” (SLB).

Gestión

Objetivo Estratégico A | Gestión | (OEAG)

Alcanzar la sostenibilidad económico-financiera de la institución.

Indicadores Estratégicos A Gestión (IEAG)		
Nombre del Indicador (IEA1G): Ingresos Propios		
Descripción del indicador		
Mide el porcentaje que representa los ingresos generados de forma autónoma sin limitación de uso en relación al total de ingresos de operación. Entre estos ingresos se encuentran aquellos provenientes de la docencia de pre y post grado, y aquellos provenientes de servicios de extensión.		
Fórmula de cálculo		
$(\text{Ingresos Propios} / \text{Ingresos de Operación}) * 100$		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
31,22%	35%	40%
Fuente		
EEFF auditados		

Nombre del Indicador (IEA2G): Margen Operacional**Descripción del indicador**

Mide la sostenibilidad de la institución a partir de sus operaciones principales, excluyendo los efectos de los ingresos y gastos no operativos. Se expresa como porcentaje y refleja la eficiencia de la universidad en generar excedentes a partir de sus actividades operativas.

Fórmula de cálculo

$$(\text{Utilidad operacional} / \text{Total de Ingresos}) * 100$$

Línea Base

-7,82%

Proyección a 2 años del indicador:

2,0%

Proyección a 8 años del indicador:

4,0%

Fuente

EEFF auditados

Indicadores Operativos A | Gestión | (IOAG)**Nombre del Indicador (IOA1G): Permanencia cuentas por cobrar****Descripción del indicador**

Representa el promedio de días que demoran en cobrarse las cuentas pendientes de cobro.

Fórmula de cálculo

$$(360 / (\text{ingresos de Operación} / \text{Cuentas por cobrar promedio}))$$

Línea Base

64

Proyección a 2 años del indicador:

60

Proyección a 8 años del indicador:

55

Nombre del Indicador (IOA2G): Leverage Financiero**Descripción del indicador**

Representa cuántas veces está comprometido el patrimonio de la entidad con su deuda financiera.

Fórmula de cálculo

$$(\text{Deuda Financiera} / \text{Patrimonio})$$

Línea Base

0,31

Proyección a 2 años del indicador:

0,30

Proyección a 8 años del indicador:

0,28

Objetivo Estratégico B | Gestión | (OEBG)

Lograr una cultura de servicio, calidad y mejora continua en procesos.

Indicadores Estratégicos B | Gestión | (IEBG)

Nombre del Indicador (IEB1G): Índice de cumplimiento de Estándares de Calidad

Descripción del indicador

Mide el porcentaje de procesos y procedimientos en la universidad que cumplen con los estándares de calidad establecidos.

Fórmula de cálculo

(Número de procesos que cumplen con estándares de calidad / Total de procesos evaluados) * 100

Línea Base

SLB

Proyección a 2 años del indicador:

20%

Proyección a 8 años del indicador:

100%

Nombre del Indicador (IEB2G): Delegación de decisiones y responsabilidades

Descripción del indicador

Da cuenta de la descentralización de la gestión en la universidad considerando la cantidad de decisiones y responsabilidades consideradas delegables a niveles inferiores de la institución.

Fórmula de cálculo

(Número de decisiones y responsabilidades delegadas / Total de decisiones y responsabilidades evaluados) * 100

Línea Base

SLB

Proyección a 2 años del indicador:

60%

Proyección a 8 años del indicador:

100%

Indicadores Operativos B | Gestión | (IOBG)

Nombre del Indicador (IOB1G): Nivel de satisfacción del usuario con los sistemas de gestión informática

Descripción del indicador

Mide el grado de satisfacción de usuarios/as con los sistemas de gestión informática utilizados en la Universidad.

Fórmula de cálculo

$$(\text{Total de respuestas positivas} / \text{Total de respuestas}) * 100$$

Línea Base

SLB

Proyección a 2 años del indicador:

60%

Proyección a 8 años del indicador:

75%

Nombre del Indicador (IOB2G): Nivel de satisfacción de usuarios sobre calidad de servicios universitarios

Descripción del indicador

Mide el grado de satisfacción de usuarios/as con los servicios que entrega la universidad.

Fórmula de cálculo

$$(\text{Total de respuestas positivas} / \text{Total de respuestas}) * 100$$

Línea Base

SLB

Proyección a 2 años del indicador:

75%

Proyección a 8 años del indicador:

85%

Objetivo Estratégico C | Gestión | (OECG)

Fortalecer el desarrollo de académicos/as y funcionarios/as de apoyo a la actividad universitaria, como una clave de sostenibilidad y desarrollo institucional.

Indicadores Estratégicos C Gestión (IECG)		
Nombre del Indicador (IEC1G): Grado de satisfacción y compromiso (Employee Net Promoter Score)		
Descripción del indicador		
Este indicador permite conocer el grado de satisfacción y compromiso del personal universitario con la institución. El indicador se formula en función de las respuesta del personal a la pregunta ¿Recomendaría a un amigo trabajar en su institución? en escala de 1 a 10, clasificando al personal en tres grupos: Detractores: 1-6 Neutros: 7-8 Promotores: 9-10		
Fórmula de cálculo		
%promotores - %detractores		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	+10	+30

Nombre del Indicador (IEC2G): Cobertura de programas de perfeccionamiento y capacitación**Descripción del indicador**

Muestra la proporción de funcionarios/as de la universidad que han asistido a cursos, talleres, seminarios u otras actividades de formación con el fin de adquirir nuevas habilidades, actualizar sus conocimientos o mejorar su desempeño laboral. Este indicador se utiliza para evaluar el grado de interés y compromiso de los funcionarios con su desarrollo profesional, así como la inversión que la universidad realiza en su capacitación y perfeccionamiento.

Fórmula de cálculo

$$(\text{N}^\circ \text{ de personas capacitadas} / \text{N}^\circ \text{ total de personas contratadas}) * 100$$

Línea Base

20%

Proyección a 2 años del indicador:

30%

Proyección a 8 años del indicador:

40%

Indicadores Operativos C | Gestión | (IOCG)**Nombre del Indicador (IOC1G): Gasto en Personal****Descripción del indicador**

Mide la proporción de Gastos en Personal respecto del Gasto Total.

Fórmula de cálculo

$$(\text{Gasto en Personal} / \text{Total de Gastos Operacionales}) * 100$$

Línea Base

66,43%

Proyección a 2 años del indicador:

65%

Proyección a 8 años del indicador:

63%

Objetivo Estratégico D | Gestión | (OEDG)

Actualizar y mantener los recursos físicos, materiales y tecnológicos pertinentes al desarrollo institucional.

Indicadores Estratégicos D | Gestión | (IEDG)

Nombre del Indicador (IED1G): Índice de accesibilidad e inclusión de la infraestructura institucional

Descripción del indicador

Mide el porcentaje de edificios institucionales que cumplen estándares de accesibilidad e inclusión.

Fórmula de cálculo

$$(\text{superficie accesible} / \text{total superficie construida}) * 100$$

Línea Base

90,37%

Proyección a 2 años del indicador:

93%

Proyección a 8 años del indicador:

100%

Nombre del Indicador (IED2G): Nivel de satisfacción de la comunidad educativa con la infraestructura institucional

Descripción del indicador

Mide el grado en que la comunidad universitaria está satisfecha con la infraestructura física institucional donde realizan sus actividades cotidianas.

Fórmula de cálculo

$$(\text{Total de respuestas positivas} / \text{Total de respuestas}) * 100$$

Línea Base

SLB

Proyección a 2 años del indicador:

60%

Proyección a 8 años del indicador:

75%

Nombre del Indicador (IED3G): Nivel de satisfacción de los usuarios con los equipos y tecnologías**Descripción del indicador**

Mide el grado de satisfacción de los usuarios con los equipos y tecnologías que utilizan en su trabajo o actividades diarias.

Fórmula de cálculo

$$(\text{Total de respuestas positivas} / \text{Total de respuestas}) * 100$$

Línea Base

SLB

Proyección a 2 años del indicador:

60%

Proyección a 8 años del indicador:

75%

Indicadores Operativos D | Gestión | (IODG)**Nombre del Indicador (IOD1G): Tasa de accidentes laborales****Descripción del indicador**

Mide la frecuencia de todos los accidentes laborales ocurridos en la institución durante un año.

Fórmula de cálculo

$$(\text{Número total de días perdidos en el año por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales} / \text{Promedio anual de trabajadores en el año}) * 100$$

Línea Base

32,98%

Proyección a 2 años del indicador:

20%

Proyección a 8 años del indicador:

10%

Nombre del Indicador (IOD2G): Cumplimiento de estándares de seguridad en los sistemas de gestión informática**Descripción del indicador**

Mide el grado en que los sistemas de gestión informáticos de la universidad cumplen con los estándares de seguridad establecidos.

Fórmula de cálculo

$$(\text{Número de sistema informáticos que cumplen con estándares de seguridad} / \text{Total de sistemas informáticos}) * 100$$

Línea Base

SLB

Proyección a 2 años del indicador:

20%

Proyección a 8 años del indicador:

80%

Docencia

Objetivo Estratégico A | Docencia | (OEAD)

Disponer de una oferta educativa que responda a las demandas de desarrollo de la región y a las necesidades del país, coherente con los criterios de calidad institucional.

Indicadores Estratégicos A | Docencia | (IEAD)

Nombre del Indicador (IEA1D): Carreras revisadas, actualizadas o creadas según “Modelo de revisión, actualización y levantamiento de oferta académica institucional”

Descripción del indicador

Este indicador mide el número de carreras revisadas, actualizadas o creadas según “Modelo de revisión, actualización y levantamiento de oferta académica institucional” con respecto al número total de carreras ofertadas por la institución, para satisfacer las necesidades del entorno local, alineándose con las demandas sociales y laborales de la región.

Fórmula de cálculo

$$\left(\frac{\text{Nº de carreras revisada, actualizado o creada según “Modelo de revisión, actualización y levantamiento de oferta académica institucional”}}{\text{Nº de carreras total}} \right) * 100$$

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	Aumentar la oferta de pregrado en al menos una carrera, con el fin de responder a las necesidades del entorno local, considerando así también la suspensión de carreras de bajo interés.	Aumentar la oferta de pregrado en al menos tres carreras, con el fin de responder a las necesidades del entorno local, considerando así también la suspensión de carreras de bajo interés.

Objetivo Estratégico B | Docencia | (OEBD)

Potenciar la experiencia educativa implementando programas académicos curricularmente flexibles, interdisciplinarios y con articulación entre pregrado y postgrado.

Indicadores Estratégicos B Docencia (IEBD)		
Nombre del Indicador (IEB1D): Número de carreras rediseñadas coherentes con el Proyecto Educativo		
Descripción del indicador		
Este indicador mide el porcentaje de carreras de pregrado que han sido rediseñadas para alinearse con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) actualizado. El objetivo es evaluar el avance en la implementación de mejoras curriculares que respondan a las directrices y metas establecidas en el PEI.		
Fórmula de cálculo		
$\left(\frac{\text{Número de carreras de pregrado rediseñadas coherentes con el PEI}}{\text{Total de carreras de pregrado ofertadas anualmente}} \right) * 100$		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
0	Rediseño de 5 carreras.	Rediseño de 12 carreras.

Nombre del Indicador (IEB2D): Número de asignaturas que se adhieren al Modelo de Diseño Instruccional con el fin de favorecer la flexibilidad e innovación curricular.

Descripción del indicador

Este indicador mide la cantidad de asignaturas que incorporan el Modelo de Diseño Instruccional.

Fórmula de cálculo

**Número de asignaturas que se adhieren al Modelo de Diseño Instruccional /
Nro. Total de asignaturas**

Línea Base

0

Proyección a 2 años del indicador:

Contar con la incorporación del Modelo de Diseño Instruccional, en el 10% de las carreras.

Proyección a 8 años del indicador:

Contar con la incorporación del Modelo de Diseño Instruccional, en el 30% de las carreras.

Indicador Operativo B | Docencia | (IOBD)

Nombre del Indicador (IOB1D): N° de académicos/as con formación en metodologías de enseñanza activas y de docencia vinculada al pregrado.

Descripción del indicador

Este indicador mide la cantidad de académicos/as con formación y/o capacitación en metodologías de enseñanzas activas y docencia vinculada en pregrado con respecto al total de académicos en la institución.

Fórmula de cálculo

**Número de académicos/as con formación y capacitación en metodologías de enseñanzas activas
y docencia vinculada en pregrado / Nro. Total de académicos y académicas.**

Línea Base

SLB

Proyección a 2 años del indicador:

Contar con la formación y/o capacitación del 10% de los/las académicos/as de la institución.

Proyección a 8 años del indicador:

Contar con la formación y/o capacitación del 30% de los/las académicos/as de la institución.

Objetivo Estratégico C | Docencia | (OECD)

Mejorar las tasas de eficiencia académica de las carreras de pregrado y postgrado de la Universidad de Magallanes.

Indicadores Estratégicos C Docencia (IECD)		
Nombre del Indicador (IECD1D): Tasa de deserción institucional		
Descripción del indicador		
Mide la proporción entre el número de estudiantes que, habiéndose matriculado en un año, no aparecen matriculados/as en el siguiente, con respecto al número de estudiantes matriculados/as al primer año (profesionales, técnicos y planes especiales).		
Fórmula de cálculo		
$\frac{\text{(Número de estudiantes no matriculados/as en el año N+1 (2024) de la cohorte N (2023) / Número de estudiantes matriculados/as en el año N (2023)) * 100}$		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
18,1% nuevos puros	17,6%	17%

Nombre del Indicador (IECD2D): Tasa de deserción Institucional (medición 3er año)		
Descripción del indicador		
Mide la proporción entre el número de estudiantes que, habiéndose matriculado en un año, no aparecen matriculados/as en el siguiente, con respecto al número de estudiantes matriculados/as al primer año (sector profesional).		
Fórmula de cálculo		
$\frac{\text{Número de estudiantes no matriculados/as en el año N de la cohorte N-3 (2020) / Nro. de estudiantes matriculados/as en el año N -3 (2023 - 3 = 2020)}}$		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
22,7%	22,2%	21,7%

Nombre del Indicador (IEC3D): Tasa de titulación institucional
Descripción del indicador

La Tasa de Titulación Institucional mide el porcentaje de estudiantes que completan satisfactoriamente sus estudios en las carreras de pregrado (incluyendo programas profesionales, técnicos y planes especiales)

Fórmula de cálculo

$$\left(\frac{\text{número de estudiantes titulados/as representativos/as de una cohorte}}{\text{número total de estudiantes que ingresaron representativos/as de una cohorte}} \right) * 100$$

Línea Base

47,7%

Proyección a 2 años del indicador:

48,7%

Proyección a 8 años del indicador:

49,3%

Indicador Operativo C | Docencia | (IECD)
Nombre del Indicador (IOC1D): Tasa de Aprobación Institucional
Descripción del indicador

Mide la proporción de asignaturas que al culminar el semestre lectivo han cumplido los requisitos exigidos para aprobar.

Fórmula de cálculo

$$(\text{N}^\circ \text{ Asignaturas Aprobadas} / \text{N}^\circ. \text{ Asignaturas Inscritas}) * 100$$

Línea Base

86,5%

Proyección a 2 años del indicador:

87,5%

Proyección a 8 años del indicador:

87,9%

Nombre del Indicador (IOC2D): Docentes certificados/as**Descripción del indicador**

Mide el total de docentes (académicos/as y profesionales de apoyo a la docencia) certificados y/o aprobados en cursos ligados al quehacer docente en educación superior con el fin de favorecer los procesos educativos, los aprendizajes y el desarrollo de vida universitaria.

Fórmula de cálculo

Número de docentes (académico/as permanente o profesionales de apoyo a la docencia de la carga anual) con certificación en Taller de Habilitación Docente / Nro. total de docentes (académico/a permanente u honorario de la carga anual) * 100

Línea Base

SLB

Proyección a 2 años del indicador:

10% de los docentes certificados

Proyección a 8 años del indicador:

30% de los docentes certificados

Objetivo Estratégico D | Docencia | (OEDD)

Impulsar la movilidad estudiantil (nacional, internacional) en modalidad presencial y no presencial (virtual) para fortalecer el capital cultural de estudiantes de pregrado.

Indicadores Estratégicos D | Docencia | (IEDD)**Nombre del Indicador (IED1D): Movilidad Estudiantil (Entrantes)****Descripción del indicador**

Mide el total de estudiantes que participan en programas de movilidad con otras universidades (entrantes), tanto de las universidades nacionales, extranjeras con el fin de fortalecer la vinculación con otras instituciones.

Fórmula de cálculo

**N° de estudiantes con movilidad nacional o internacional (entrantes) /
N° Total de estudiantes (incluyendo a titulados/as del periodo)**

Línea Base

25 M. Nacional +
10 M. Internacional
/4281= 0,82%

Proyección a 2 años del indicador:

Crece en un 1% del total de estudiantes que participan en programas de movilidad con otras universidades, nacionales y/o extranjeras.

Proyección a 8 años del indicador:

Crece en un 1,5% del total de estudiantes que participan en programas de movilidad con otras universidades, nacionales y/o extranjeras.

Nombre del Indicador (IED2D): Movilidad Estudiantil y académica (Salientes)

Descripción del indicador

Mide el total de estudiantes que participan en programas de movilidad con otras universidades, nacionales y/o extranjeras con el fin de fortalecer la vinculación con otras instituciones y potenciar la experiencia universitaria.

Fórmula de cálculo

N° de estudiantes con movilidad nacional o internacional (salientes) + N° de académicos en perfeccionamiento / N° Total de estudiantes (incluyendo a los titulados/as del periodo) + N° de académicos/as permanentes.

Línea Base

26 M. Nacional
+ 7 M. Internacional
+ 6 académicos/as de
perfeccionamiento
/4281+258= 0,86%

Proyección a 2 años del indicador:

Al menos el 1% del total de estudiantes y académicos/as que participan en programas de Movilidad.

Proyección a 8 años del indicador:

Al menos el 3% del total de estudiantes y académicos/as que participan en programas de Movilidad.

Indicadores Operativos D | Docencia | (IODD)

Nombre del Indicador (IOD1D): Estudiantes que aprueban las líneas formativas en asignaturas de inglés

Descripción del indicador

Mide el porcentaje de estudiantes que aprueban las líneas formativas en asignaturas de inglés, con el fin de facilitar la obtención de un nivel B1 (intermedio básico)

Fórmula de cálculo

(N° de estudiantes aprobados/ N° Total de estudiantes anuales) *100

Línea Base

SLB

Proyección a 2 años del indicador:

El 30% de estudiantes aprueban las líneas formativas en asignaturas de inglés.

Proyección a 8 años del indicador:

El 50% de estudiantes aprueban las líneas formativas en asignaturas de inglés.

Objetivo Estratégico E | Docencia | (OEED)

Fomentar la investigación en docencia universitaria con el objetivo de favorecer el proceso formativo.

Indicadores Estratégicos E Docencia (IEED)		
Nombre del Indicador (IEE1D): Académicos/as capacitados en investigación en docencia universitaria		
Descripción del indicador		
Mide el número de académicos/as capacitados en investigación en docencia universitaria, con el fin de enriquecer el quehacer docente y mejorar las prácticas educativas.		
Fórmula de cálculo		
(Total de académico/a permanente + profesionales de apoyo a la docencia de la carga anual) * 100		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
40 / 258 +839 = 3,6%	Al menos un 5% de docentes capacitados/as.	Al menos un 20% de docentes capacitados/as.

Nombre del Indicador (IEE2D): Investigaciones en docencia universitaria		
Descripción del indicador		
Mide el número de Investigaciones en docencia universitaria situadas en la Universidad de Magallanes, adscritas a la línea de investigación prioritaria “Desarrollo Humano”, socializada con las autoridades, con el fin de fortalecer las competencias investigativas en docencia.		
Fórmula de cálculo		
(N° de investigaciones en docencia universitaria / total de investigaciones en la línea de desarrollo humano) * 100		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	Al menos 1	Al menos 3

Indicadores Operativos E | Docencia | (IOED)

Nombre del Indicador (IOE1D): Proyectos de investigación internos con foco en docencia universitaria

Descripción del indicador

Mide el número de participantes en proyectos de investigación internos con foco en docencia universitaria, con el fin de incentivar la investigación en Docencia Universitaria.

Fórmula de cálculo

N° de investigaciones en Docencia Universitaria desarrolladas y aplicadas anualmente.

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	Al menos 1	Al menos 3

Investigación

Objetivo Estratégico A | Investigación | (OEAI)

Desarrollar políticas para fortalecer en la institución el sistema de Ciencia Tecnología Conocimiento e Innovación (CTCI), con el objetivo de consolidar la investigación, la innovación y los programas de postgrado.

Indicadores Estratégicos A | Investigación | (IEAI)

Nombre del Indicador (IEA1I): Tasa de contribución de académicos/as a la generación de nuevo conocimiento

Descripción del indicador

El indicador mide el número de académicos/as que son responsables de al menos 01 proyecto de investigación adjudicado por la UMAG y/o de haber generado al menos 01 producto científico en los últimos 5 años, en base al total de académicos.

Fórmula de cálculo

N° de académicos/as que contribuyen a la generación de nuevo conocimiento/Total de académicos/as.

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
57%	60%	70%

Objetivo Estratégico B | Investigación | (OEBI)

Fomentar el liderazgo científico de la institución y promover el abordaje de desafíos del territorio regional.

Indicadores Estratégicos B Investigación (IEBI)		
Nombre del Indicador (IEB1): Incremento de la cantidad de grupos de investigación consolidados		
Descripción del indicador		
Es el porcentaje de incremento en la cantidad de grupos de investigación que lideran proyectos de investigación. Estos grupos deben trabajar en proyectos de ciencia, tecnología, conocimiento e innovación, siendo participe la Universidad como entidad Beneficiaria y/o Principal.		
Fórmula de cálculo		
$\frac{(\text{N}^\circ \text{ de grupos de investigación consolidados en el año medido} - \text{número de grupos de investigación registrados en el catastro})}{\text{número de grupos de investigación registrados en el catastro}} \times 100.$		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	10%	70%

Nombre del Indicador (IEB2): Proporción de propuestas que abordan temáticas de interés regional		
Descripción del indicador		
Número de propuestas registradas en la plataforma de investigación en temas de interés regional en relación al total de postulaciones institucionales.		
Fórmula de cálculo		
$\frac{\text{Número de propuestas postuladas que abordan temáticas de interés regional}}{\text{Total de postulaciones institucionales.}}$		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	mayor o igual a 20%	mayor o igual a 25%

Indicadores Operativos B | Investigación | (IOBI)

Nombre del Indicador (IOB1): Asignación compartida de espacios y equipamiento de investigación

Descripción del indicador

Porcentaje de espacios y equipamiento de investigación que, una vez clasificados y configurados, son asignados a actividades de investigación.

Fórmula de cálculo

$$\left(\frac{\text{N° de espacios y equipamiento asignados en el año medido}}{\text{número de espacios y equipos registrados en el catastro}} \right) * 100.$$

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	5%	60%

Nombre del Indicador (IOB2): % de académicos/as con información de proyectos y publicaciones en la plataforma de ciencia abierta.

Descripción del indicador

Se refiere al porcentaje de académicos/as e investigadores/as de la Universidad de Magallanes cuya información de proyectos y publicaciones científicas se encuentra con acceso abierto para la comunidad.

Fórmula de cálculo

$$\left(\frac{\text{Número de académicos/as e investigadores/as con información en la plataforma de ciencia abierta}}{\text{Número total de académicos/as e investigadores/as}} \right) * 100$$

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	70%	95%

Objetivo Estratégico C | Investigación | (OECI)

Potenciar el desarrollo de programas de capital humano avanzado que contribuyan al desarrollo local, relacionados con las líneas prioritarias de investigación de la institución.

Indicadores Estratégicos C Investigación (IECI)		
Nombre del Indicador (IEC1I): Número de programas de postgrado		
Descripción del indicador		
Número de programas de educación superior que se ofrecen a nivel de postgrado en la UMAG, que corresponden a los grados académicos de magíster y/o doctorado, y especialidades en el área de la salud.		
Fórmula de cálculo		
N° de programas de postgrado.		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
9	10	13

Nombre del Indicador (IEC2I): % de programas de postgrado acreditados		
Descripción del indicador		
Este indicador proporciona información sobre el nivel de calidad y cumplimiento de estándares educativos que tienen los programas de postgrado de la institución.		
Fórmula de cálculo		
$\left(\frac{\text{N° de programas de postgrado acreditados por la CNA}}{\text{Número total de programas de postgrado en la UMAG}} \right) * 100$		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
56%	63%	75%

Nombre del Indicador (IEC3I): Porcentaje de académicos/as y estudiantes en movilidad nacional e internacional

Descripción del indicador

Este indicador mide la proporción de académicos/as e investigadores/as y estudiantes de la Universidad de Magallanes que realizan movilidad, en relación al total de académicos e investigadores y estudiantes vinculados a postgrado.

Fórmula de cálculo

$$\text{Nº personal CTCI en movilidad} / \text{Nº personal CTCI vinculados a postgrado}$$

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	5%	15%

Objetivo Estratégico D | Investigación | (OEDI)

Robustecer el ecosistema de innovación, promoviendo una cultura de investigación aplicada dentro de la institución que permita impactar positivamente a la sociedad y medio productivo.

Indicadores Estratégicos D | Investigación | (IEDI)

Nombre del Indicador (IED1I): Número de solicitudes de registros de propiedad intelectual con titularidad institucional

Descripción del indicador

Corresponde a la cantidad de nuevas solicitudes de registros de invenciones, marcas y derechos de autor/a ingresadas con titularidad de la Universidad de Magallanes. Estos registros son derechos exclusivos otorgados y que confieren a la Universidad la propiedad sobre invenciones y activos inmateriales, impidiendo que otros utilicen, fabriquen, vendan o los distribuyan sin autorización.

Fórmula de cálculo

$$\text{Nº solicitudes de registro año anterior al año medido} * 1,05$$

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
22	24	33

Nombre del Indicador (IED2I): Número de conocimientos transferidos**Descripción del indicador**

Se refiere a la cantidad de conocimientos, o descubrimientos provenientes de la investigación, transferidos o intercambiados desde la Universidad a la comunidad, academia, instituciones públicas, privadas (cesión o licencia de derechos de propiedad intelectual).

Fórmula de cálculo

N° solicitudes de registro año anterior + 01

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
1	3	9

Indicadores Operativos D | Investigación | (IODI)**Nombre del Indicador (IOD1I): Número de empresas basadas en conocimientos y tecnología creadas con apoyo institucional****Descripción del indicador**

Número de empresas basadas en conocimientos creadas con apoyo institucional en el marco del reglamento interno de la Universidad.

Fórmula de cálculo

Número de empresas basadas en conocimientos y tecnología creadas con apoyo institucional

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	1	4

Nombre del Indicador (IOD2I): Número de estudiantes de pregrado y postgrado que participan en proyectos de I+D+i+ebct**Descripción del indicador**

Número de estudiantes de pregrado y postgrado que participan en proyectos de I+D+i+ebct, tanto en proyectos con financiamiento internos como en aquellos con financiamiento externo.

Fórmula de cálculo

Número de estudiantes de pregrado y postgrado que participan en proyectos de I+D+i+ebct

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
20	30	60

Vinculación con el Medio

Objetivo Estratégico A | Vinculación | (OEAV)

Potenciar el aporte de la universidad a su entorno significativo a través de mecanismos que aseguren un trabajo colaborativo y mediciones sistemáticas de las contribuciones y resultados de las acciones generadas.

Indicadores Estratégicos A | Vinculación | (IEAV)

Nombre del Indicador (IEA1V): Planes y programas validados de VcM por el Consejo de Coordinación Académica (CCA) y la Vicerrectoría de VcM

Descripción del indicador

Este indicador mide la cantidad de planes y programas que integren coherentemente los propósitos institucionales y las necesidades y oportunidades del territorio, dando cuenta del diseño y planificación de acciones producto de la articulación entre unidades internas y externas.

Fórmula de cálculo

Porcentaje de planes colaborativos=(N° de planes colaborativos/total de planes previstos) * 100

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	6 planes	18 planes

Indicadores Operativos A | Vinculación | (IOAV)

Nombre del Indicador (IOA1V): Unidades académicas capacitadas en los instrumentos de evaluación de contribuciones en VCM

Descripción del indicador

Este indicador mide cuántas unidades académicas han recibido capacitación sobre los instrumentos de evaluación de contribuciones en Vinculación con el Medio.

Fórmula de cálculo

$$\text{Número de unidades} = \sum \text{unidades capacitadas en el periodo}$$

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
0	11	25

Nombre del Indicador (IOA2V): Índice de satisfacción de las actividades de VcM

Descripción del indicador

Este indicador mide la satisfacción de los participantes (estudiantes, egresados, actores externos) con las acciones de Vinculación con el Medio de la universidad. Identifica fortalezas y áreas de mejora.

Fórmula de cálculo

$$\text{Índice de satisfacción} = \frac{(\sum \text{puntajes de satisfacción})}{\text{nº total de encuestados}}$$

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	60% de las evaluaciones presentan alto nivel de satisfacción	70% de las evaluaciones presentan alto nivel de satisfacción

Objetivo Estratégico B | Vinculación | (OEBV)

Fortalecer la formación pertinente e integral del estudiantado y egresados por medio de una oferta pertinente y actualizada de formación continua y acciones que estimulen la docencia vinculada y la formación continua.

Indicadores Estratégicos B | Vinculación | (IEBV)

Nombre del Indicador (IEB1V): Carreras que en sus programas de asignaturas declaran estrategias de formación socialmente responsables, como Aprendizaje Más Servicio (A+S)

Descripción del indicador

Este indicador mide el porcentaje de carreras que declaran en algunos de sus programas de asignaturas, estrategias de formación socialmente responsables, específicamente la metodología de Aprendizaje Más Servicio (A+S).

Fórmula de cálculo

$$\text{Porcentaje de carreras con A+S} = \frac{(\text{número de carreras que integran A+S}) \times 100}{\text{Total de carreras}}$$

Línea Base

25%

Proyección a 2 años del indicador:

40 % de las carreras de pregrado declaran A+S en al menos uno de sus programas de asignaturas.

Proyección a 8 años del indicador:

60% de las carreras de pregrado declaran A+S en al menos uno de sus programas de asignaturas.

Indicadores Operativos B | Vinculación | (IOBV)

Nombre del Indicador (IOB2V): Cursos de formación continua (presenciales, virtuales y mixtos)

Descripción del indicador

Se refiere al número total de cursos de perfeccionamiento y diplomados que la Universidad de Magallanes, a través de sus unidades académicas, centros universitarios y otras unidades y direcciones de la instituciones, ofertan para fortalecer el capital humano.

Fórmula de cálculo

Número de cursos de formación continua = Σ Cursos presenciales, virtuales y mixtos en el periodo

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	Al menos 1 diplomado ejecutado por Facultad y 1 curso de perfeccionamiento ejecutado por Facultad.	Al menos 2 diplomados ejecutados por facultad y 2 cursos de perfeccionamiento por Facultad al año.

Nombre del Indicador (IEB2V): Mecanismos de vinculación permanente establecidos con egresados/as y empleadores/as

Descripción del indicador

Este indicador mide la cantidad de mecanismos formales establecidos para la vinculación permanente con egresados/as y empleadores/as en diversos sectores y territorios de la región.

Fórmula de cálculo

Número de mecanismos establecidos = Σ Mecanismos de vinculación implementados en el periodo

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
6	9	12

Objetivo Estratégico C | Vinculación | (OECV)

Promover la vinculación efectiva de los procesos de construcción de conocimiento y su socialización, involucrando socios de distintos espacios territoriales.

Indicadores Estratégicos C | Vinculación | (IECV)

Nombre del Indicador (IECV): Número de actividades de divulgación científica con participación de investigadores/as y socios/as de la comunidad regional

Descripción del indicador

Se refiere al número de actividades de VcM cuyo objetivo principal es la divulgación del conocimiento científico, generado desde la Universidad de Magallanes o con su patrocinio, en el que participen investigadores/as en colaboración con socios/as de la comunidad de diversos contextos de la región.

Fórmula de cálculo

Número de actividades de divulgación = Σ Actividades de VcM divulgación del conocimiento científico

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	15	30

Nombre del Indicador (IEC2V): Participantes en actividades de divulgación del conocimiento científico

Descripción del indicador

Se refiere a la cantidad total de personas asistentes a actividades de divulgación de la ciencia, generadas desde la Universidad de Magallanes o con su patrocinio.

Fórmula de cálculo

Participantes actividades de divulgación = Σ Participantes de actividades de VcM de divulgación del conocimiento científico

Línea Base

SLB

Proyección a 2 años del indicador:

500 participantes

Proyección a 8 años del indicador:

750 participantes

Indicadores Operativo C | Vinculación | (IOCV)

Nombre del Indicador (IOC1V): Visualizaciones de actividades de divulgación del conocimiento científico

Descripción del indicador

Se refiere a la cantidad total de visualizaciones en YouTube de las actividades de divulgación de la ciencia, generadas desde la Universidad de Magallanes o con su patrocinio.

Fórmula de cálculo

Número de actividades de divulgación visualizadas por canal digital = Σ Visualizaciones de actividades de VcM de divulgación del conocimiento científico

Línea Base

SLB

Proyección a 2 años del indicador:

1000

Proyección a 8 años del indicador:

1500

Objetivo Estratégico D | Vinculación | (OECV)

Fomentar la interculturalidad, la interdisciplinariedad y la vida sana, estimulando el desarrollo de las distintas manifestaciones artísticas, patrimoniales y deportivas, fortaleciendo la integración de saberes.

Indicadores Estratégicos D | Vinculación | (IEDV)

Nombre del Indicador (IED1V): Programas de mediación cultural

Descripción del indicador

Este indicador mide la cantidad de programas de mediación cultural que se han desarrollado a través de trabajo colaborativo tanto interno como externo, con el objetivo de intencionar la bidireccionalidad y generar nuevas formas de relacionamiento con la comunidad.

Fórmula de cálculo

Número de programas de mediación cultural = Σ Programas desarrollados en el periodo

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
4	8	12

Nombre del Indicador (IED2V): Actividades Interculturales

Descripción del indicador

Este indicador mide la cantidad de actividades interculturales que se han llevado a cabo para fortalecer la integración y valoración de la diversidad cultural de los pueblos originarios, promoviendo el diálogo y el trabajo colaborativo entre diversas disciplinas dentro de la universidad.

Fórmula de cálculo

Número de actividades = Σ Actividades desarrolladas en el periodo

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
2	4	6

Indicadores Operativos D | Vinculación | (IODV)

Nombre del Indicador (IOD1V): Participantes en programas deportivos y actividades físicas

Descripción del indicador

Este indicador mide la cantidad de personas que participan en programas deportivos y actividades físicas organizadas por la universidad, fomentando un estilo de vida activo y saludable.

Fórmula de cálculo

Número de participantes en programas deportivos = Σ Participantes eventos, competiciones, torneos.

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
900	1200	1600

Nombre del Indicador (IOD2V): Participantes en actividades de mediación cultural o patrimonial

Descripción del indicador

Este indicador se refiere a la cantidad total de participantes en actividades ejecutadas desde el mecanismo de mediación cultural o patrimonial, generadas desde la Universidad de Magallanes o con su patrocinio.

Fórmula de cálculo

Número de participantes en actividades de mediación cultural o patrimonial = Σ Participantes en actividades de mediación cultural o patrimonial.

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	150 personas	350 personas

Cultura Institucional

Objetivo Estratégico A | Cultural | (OEAC)

Fortalecer la identidad y cultura institucional promoviendo los principios y valores de la universidad como pilares distintivos del quehacer universitario.

Indicadores Estratégicos A | Cultura | (IEAC)

Nombre del Indicador (IEA1C): Tasa de Participación en Talleres y Seminarios (TP)

Descripción del indicador

Esta fórmula mide el porcentaje de académicos/as y funcionarios/as de apoyo a la actividad universitaria que participan en talleres, seminarios y espacios de discusión organizados sobre los principios y valores institucionales.

Fórmula de cálculo

$$TP = \frac{(\text{Número de Participantes en Talleres y Seminarios})}{\text{Número Total de Personas capacitadas}} \times 100$$

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	50%	80%

Nombre del Indicador (IEA2C): Encuestas de apropiación

Descripción del indicador

Este índice se calcula a partir de las encuestas periódicas realizadas para evaluar la apropiación de los temas intencionados en la comunidad educativa.

Fórmula de cálculo

$$EA = \frac{(\text{Suma de Puntuaciones en Encuestas})}{\text{Número Total de Encuestados}}$$

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	30% del público objetivo encuestado	70% del público objetivo encuestado

Objetivo Estratégico B | Cultural | (OEBC)

Fortalecer el sistema de gobernanza institucional para la efectividad en la ejecución operativa estratégica.

Indicadores Estratégicos B Cultura (IEBC)		
Nombre del Indicador (IEB1C): Participación en programas de desarrollo de liderazgo y gestión estratégica		
Descripción del indicador		
Mide la cantidad de personas que ejercen liderazgo que participan en los programas de desarrollo estratégico.		
Fórmula de cálculo		
Tasa de participación = $\frac{\text{Participantes en capacitaciones}}{\text{Total de personal clave}} \times 100$		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	80%	100%

Indicadores Operativos B Cultura (IOBC)		
Nombre del Indicador (IOB1C): Capacitaciones realizadas sobre el nuevo modelo de gestión		
Descripción del indicador		
Cuantifica las capacitaciones efectuadas para todos los niveles de la institución.		
Fórmula de cálculo		
Tasa de participación = $\frac{\text{Participantes en capacitaciones}}{\text{Total de personal objetivo}} \times 100$		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	70%	90%

Objetivo Estratégico C | Cultural | (OECC)

Fortalecer una cultura institucional de calidad basada en los procesos fundamentales de autorregulación y mejora continua.

Indicadores Estratégicos C | Cultura | (IECC)

Nombre del Indicador (IEC1C): Porcentaje de carreras de pregrado de acreditación no obligatoria con plan de mejoramiento vigente

Descripción del indicador

Se refiere a el porcentaje de carreras de pregrado que se sometieron al Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad y que como resultado de su autoevaluación elaboran un plan de mejoramiento que permita el desarrollo sistemático de mecanismos de aseguramiento de la calidad, en un ciclo de mejora continua orientada al cumplimiento de sus propósitos.

Fórmula de cálculo

$$\text{Porcentaje} = \frac{\text{Nº de carreras de pregrado de acreditación no obligatoria con PM vigente}}{\text{Nº Total de carreras de pregrado de acreditación no obligatoria}} \times 100\%$$

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
45% (19/42)	50%	90%

Nombre del Indicador (IEC2C): Porcentaje de magíster con plan de mejoramiento vigente

Descripción del indicador

Se refiere a la cantidad de programas de magíster que iniciaron su proceso de autoevaluación, cuentan con resolución de acreditación y su respectivo plan de mejoramiento oficializado institucionalmente.

Fórmula de cálculo

$$\text{Porcentaje} = \frac{\text{Nº de magíster con PM vigente}}{\text{Nº Total de programas de magíster}} \times 100\%$$

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
42% (3/7)	42%	60%

Indicador Operativo C | Cultura | (IOCC)

Nombre del Indicador (IOC1C): Cobertura en encuesta de satisfacción implementada en el marco del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad

Descripción del indicador

Se refiere al porcentaje de la población objetivo que ha participado en la encuesta de satisfacción.

Fórmula de cálculo

$$\text{Porcentaje} = \frac{(\text{Cantidad de participantes en la encuesta})}{\text{Población objetivo}} \times 100\%$$

Línea Base

Estudiantes Pregrado: 14%
Académicos/as: 77%
Funcionarios/as de apoyo a la actividad universitaria: 64%
Personal de apoyo a la docencia: 28%
Titulados/as y graduados/as de pregrado: 1%
Empleadores/as: 5%

Proyección a 2 años del indicador:

Estudiantes Pregrado: 15%
Académicos/as: 80%
Funcionarios/as de apoyo a la actividad universitaria: 70%
Personal de apoyo a la docencia: 30%
Titulados/as y graduados/as de pregrado: 5%
Empleadores/as: 5%

Proyección a 8 años del indicador:

Estudiantes Pregrado: 25%
Académicos/as: 80%
Funcionarios/as de apoyo a la actividad universitaria: 75%
Personal de apoyo a la docencia: 35%
Titulados/as y graduados/as de pregrado: 5%
Empleadores/as: 5%
Estudiantes de postgrado: 30%
Graduados/as de postgrado: 15%

Tabla de Proyección Indicadores Estratégicos por Área

A continuación se presentan los indicadores estratégicos que serán reportados institucionalmente para dar cuenta de los avances de los mismos en los períodos a informar.

Gestión

Objetivo Estratégico A | Gestión | (OEAG)

Alcanzar la sostenibilidad económico-financiera de la institución.

Indicadores Estratégicos A Gestión (IEAG)		
Nombre del Indicador (IEA1G): Ingresos Propios		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
31,22%	35%	40%

Nombre del Indicador (IEA2G): Margen Operacional		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
-7,82%	2,0%	4,0%

Objetivo Estratégico B | Gestión | (OEBG)

Lograr una cultura de servicio, calidad y mejora continua en procesos

Indicadores Estratégicos B Gestión (IEBG)		
Nombre del Indicador (IEB1G): Índice de Cumplimiento de Estándares de Calidad		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	20%	100%

Nombre del Indicador (IEB2G): Delegación de decisiones y responsabilidades		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	60%	100%

Objetivo Estratégico C | Gestión | (OECG)

Fortalecer el desarrollo de académicos/as y funcionarios/as de apoyo a la actividad universitaria, como una clave de sostenibilidad y desarrollo institucional.

Indicadores Estratégicos C Gestión (IECG)		
Nombre del Indicador (IEC1G): Grado de satisfacción y compromiso (Employee Net Promoter Score)		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	+10	+30

Nombre del Indicador (IEC2G): Cobertura de programas de perfeccionamiento y capacitación		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
20%	30%	40%

Objetivo Estratégico D | Gestión | (OEDG)

Actualizar y mantener los recursos físicos, materiales y tecnológicos pertinentes al desarrollo institucional.

Indicadores Estratégicos D Gestión (IEDG)		
Nombre del Indicador (IED1G): Accesibilidad e inclusión de la infraestructura institucional		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
90,37%	93%	100%

Nombre del Indicador (IED2G): Satisfacción de la comunidad educativa con la infraestructura institucional		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	60%	75%

Nombre del Indicador (IED3G): Nivel de satisfacción de los usuarios con los equipos y tecnologías		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	60%	75%

Docencia

Objetivo estratégico A | Docencia | (OEAD)

Disponer de una oferta educativa que responda a las demandas de desarrollo de la región y a las necesidades del país, coherente con los criterios de calidad institucional.

Indicador Estratégico A Docencia (IEAD)		
Nombre del Indicador (IEA1D): Carreras revisadas, actualizadas o creadas según “Modelo de revisión, actualización y levantamiento de oferta académica institucional”.		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	Aumentar la oferta de pregrado en al menos 1 carrera	Aumentar la oferta de pregrado en al menos 3 carrera

Objetivo Estratégico B | Docencia | (OEBD)

Lograr una cultura de servicio, calidad y mejora continua en procesos Potenciar la experiencia educativa implementando programas académicos curricularmente flexibles, interdisciplinarios y con articulación entre pregrado y postgrado.

Indicadores Estratégicos B Docencia (IEBD)		
Nombre del Indicador (IEB1D): Número de carreras rediseñadas coherentes con el Proyecto Educativo		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	5 carreras	12 carreras

Nombre del Indicador (IEB2D): Número de asignaturas que se adhieren al Modelo de Diseño Instruccional con el fin de favorecer la flexibilidad e innovación curricular.		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	10% de las carreras	30% de las carreras

Objetivo Estratégico C | Docencia | (OECD)

Mejorar las tasas de eficiencia académica de las carreras de pregrado y postgrado de la Universidad de Magallanes.

Indicadores Estratégicos C Docencia (IECD)		
Nombre del Indicador (IEC1D): Tasa de deserción Institucional		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
18,1% nuevos puros	17,6%	17%

Nombre del Indicador (IEC2D): Tasa de deserción Institucional (medición 3er año)		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
22,7%	22,2%	21,7%

Nombre del Indicador (IEC3D): Tasa de titulación Institucional		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
47,7%	48,7%	49,3%

Objetivo Estratégico D | Docencia | (OEDD)

Impulsar la movilidad estudiantil (nacional, internacional) en modalidad presencial y no presencial (virtual) para fortalecer el capital cultural de estudiantes de pregrado.

Indicadores Estratégicos D Docencia (IEDD)		
Nombre del Indicador (IED1D): Movilidad Estudiantil (Entrantes)		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
25 M. Nacional + 10 M. Internacional /4281= 0,82%	1% del total de estudiantes participan en programas de movilidad	1,5% del total de estudiantes participan en programas de movilidad
Nombre del Indicador (IED2D): Movilidad Estudiantil y académica (Salientes)		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
26 M. Nacional + 7 M. Internacional + 6 académicos/as de perfeccionamiento /4281+258= 0,86%	1% del total de estudiantes y académicos/as participan en programas de Movilidad	3% del total de estudiantes y académicos/as participan en programas de Movilidad

Objetivo Estratégico E | Docencia | (OEED)

Fomentar la investigación en docencia universitaria con el objetivo de favorecer el proceso formativo.

Indicadores Estratégicos E Docencia (IEED)		
Nombre del Indicador (IEE1D): Académicos/as capacitados/as en investigación en docencia universitaria		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
40 / 258 +839 = 3,6%	5% de los/las académicos/as capacitados/as.	20% de los/las académicos/as capacitados/as.
Nombre del Indicador (IEE2D): Investigaciones en docencia universitaria		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	Al menos 1	Al menos 3

Investigación

Objetivo Estratégico A | Investigación | (OEAI)

Desarrollar políticas para fortalecer en la institución el sistema de Ciencia y Tecnología. Conocimiento e Innovación (CTCI), con el objetivo de consolidar la investigación, la innovación y los programas de postgrado.

Indicador Estratégico A Investigación (IEAI)		
Nombre del Indicador (IEA1): Tasa de contribución de académicos/as a la generación de nuevo conocimiento		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
57%	60%	70%

Objetivo Estratégico B | Investigación | (OEBI)

Fomentar el liderazgo científico de la institución y promover el abordaje de desafíos del territorio regional.

Indicadores Estratégicos B Investigación (IEBI)		
Nombre del Indicador (IEB1): Incremento de la cantidad de grupos de investigación consolidados		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	10%	70%

Nombre del Indicador (IEB2): Proporción de propuestas que abordan temáticas de interés regional		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	mayor o igual a 20%	mayor o igual a 25%

Objetivo Estratégico C | Investigación | (OECI)

Potenciar el desarrollo de programas de capital humano avanzado que contribuyan al desarrollo local, relacionados con las líneas prioritarias de investigación de la institución.

Indicadores Estratégicos C Investigación (IECI)		
Nombre del Indicador (IECI1): Número de programas de postgrado		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
9	10	13

Nombre del Indicador (IECI2): % de programas de postgrado acreditados		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
56%	63%	75%

Nombre del Indicador (IECI3): Porcentaje de académicos/as y estudiantes en movilidad nacional e internacional.		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	5%	15%

Objetivo Estratégico D | Investigación | (OEDI)

Robustecer el ecosistema de innovación, promoviendo una cultura de investigación aplicada dentro de la institución que permita impactar positivamente a la sociedad y medio productivo.

Indicadores Estratégicos D Investigación (IEDI)		
Nombre del Indicador (IED1): Número de solicitudes de registros de propiedad intelectual con titularidad institucional.		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
22	24	33

Nombre del Indicador (IED2): Número de conocimientos transferidos		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
1	3	9

Vinculación con el Medio

Objetivo Estratégico A | Vinculación | (OEAV)

Potenciar el aporte de la universidad a su entorno significativo a través de mecanismos que aseguren un trabajo colaborativo y mediciones sistemáticas de las contribuciones y resultados de las acciones generadas.

Indicador Estratégico A Vinculación (IEAV)		
Nombre del Indicador (IEA1V): Planes y programas validados de VcM por el Consejo de Coordinación Académica y la Vicerrectoría de VcM		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	6 planes	18 planes

Objetivo Estratégico B | Vinculación | (OEBV)

Fortalecer la formación pertinente e integral del estudiantado y egresados por medio de una oferta pertinente y actualizada de formación continua y acciones que estimulen la docencia vinculada y la formación continua.

Indicadores Estratégicos B Vinculación (IEBV)		
Nombre del Indicador (IEB1V): Carreras que en sus programas de asignaturas declaran estrategias de formación socialmente responsables, como Aprendizaje Más Servicio (A+S).		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
25%	40 % de las carreras de pregrado declaran A+S en al menos uno de sus programas de asignaturas.	60% de las carreras de pregrado declaran A+S en al menos uno de sus programas de asignaturas.

Nombre del Indicador (IEB2V): Mecanismos de vinculación permanente establecidos con egresados/as y empleadores/as.		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
6	9	12

Objetivo Estratégico C | Vinculación | (OECV)

Promover la vinculación efectiva de los procesos de construcción de conocimiento y su socialización, involucrando socios de distintos espacios territoriales.

Indicadores Estratégicos C | Vinculación | (IECV)

Nombre del Indicador (IEC1V): Número de actividades de divulgación científica con participación de investigadores/as y socios/as de la comunidad regional.

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	15	30

Nombre del Indicador (IEC2V): Participantes en actividades de divulgación del conocimiento científico

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	500 participantes	700 participantes

Objetivo Estratégico D | Vinculación | (OEDV)

Fomentar la interculturalidad, la interdisciplinariedad y la vida sana, estimulando el desarrollo de las distintas manifestaciones artísticas, patrimoniales y deportivas, fortaleciendo la integración de saberes.

Indicadores Estratégicos D | Vinculación | (IEDV)

Nombre del Indicador (IED1V): Programas de mediación cultural

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
4	8	12

Nombre del Indicador (IED2V): Actividades interculturales

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
2	4	6

Cultura Institucional

Objetivo Estratégico A | Cultura | (OEAC)

Fortalecer la identidad y cultura institucional promoviendo los principios y valores de la universidad como pilares distintivos del quehacer universitario.

Indicadores Estratégicos A Cultura (IEAC)		
Nombre del Indicador (IEA1C): Tasa de Participación en Talleres y Seminarios (TP)		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	50%	80%

Nombre del Indicador (IEA2C): Encuestas de apropiación		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	30% del público objetivo encuestado	70% del público objetivo encuestado

Objetivo Estratégico B | Cultura | (OEBC)

Fortalecer el sistema de gobernanza institucional para la efectividad en la ejecución operativa estratégica.

Indicador Estratégico B Cultura (IEBC)		
Nombre del Indicador (IEB1C): Participación en programas de desarrollo de liderazgo y gestión estratégica		
Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
SLB	80%	100%

Objetivo Estratégico C | Cultura | (OECC)

Fortalecer una cultura institucional de calidad basada en los procesos fundamentales de autorregulación y mejora continua.

Indicadores Estratégicos C | Cultura | (IECC)

Nombre del Indicador (IEC1C): Porcentaje de carreras de pregrado de acreditación no obligatoria con plan de mejoramiento vigente.

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
45% (19/42)	50%	90%

Nombre del Indicador (IEC2C): Porcentaje de magíster con plan de mejoramiento vigente.

Línea Base	Proyección a 2 años del indicador:	Proyección a 8 años del indicador:
42% (3/7)	42%	60%

Plan Estratégico 2024-2031



DECRETO N°20/SU/2024

Déjese sin efecto el Decreto 037/SU/2023 de fecha 26 de diciembre de 2023, que oficializa en términos generales el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI período 2024 - 2031).

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE,

JOSÉ MARIPANI MARIPANI, Rector de la Universidad
ANGGIE FLIES AÑÓN, Secretaria de la Universidad

Lo que transcribo a usted para su conocimiento,



ANGGIE FLIES AÑÓN
SECRETARIA DE LA UNIVERSIDAD

AFA/hyc

DISTRIBUCIÓN Rectoría – Vicerrectorías – Secretaría UMAG – Facultades e Instituto de la Patagonia – Direcciones
- Departamentos y Escuelas, Tesorería y Cobranzas - Contabilidad y Presupuestos – Contraloría UMAG –
Contraloría Regional - Of. De Partes.