



**Magíster En Educación Mención
Gestión De Calidad**

Trabajo De Grado II

**Diagnóstico Institucional Y Plan De Mejoramiento Educativo
Universidad de Los Lagos Sede Chiloé**

Profesor Guía:

Mabel Alvear E.

Alumno:

Cristian Ricardo Márquez Triviño

Santiago – Chile, Marzo de 2014



Índice.

Contenido

<u>Introducción.....</u>	<u>4</u>
<u>Marco Teórico.</u>	<u>6</u>
<u>Dimensionamiento del Establecimiento.....</u>	<u>8</u>
Historia de la Universidad de los Lagos.	8
Visión Universidad	9
Misión Universidad.....	12
Contexto.....	12
<u>Análisis del Diagnóstico Institucional y Desarrollo de los descriptores</u>	<u>16</u>
Área: Liderazgo.....	16
Visión Estratégica y Planificación	16
Conducción y Guía	16
Información y Análisis.....	17
Área: Gestión Curricular	18
Organización Curricular	18
Preparación de la Enseñanza.....	19
Acción Docente en el Aula.....	20
Evaluación de la Implementación Curricular.....	21
Área: Convivencia Escolar.....	22
Convivencia Escolar en función del MEI.....	22
Formación Personal y Apoyo a los Estudiantes en sus Aprendizajes.....	22
Área: Gestión de Recursos.....	23
Recursos Humanos	23
Recursos Financieros, Materiales y Tecnológicos	24
Procesos de Soporte y Servicios.....	24

<u>Análisis de los resultados</u>	<u>26</u>
<u>Plan de Mejoramiento.</u>	<u>36</u>
Comunicación del Plan de Mejoramiento.	36
Desarrollo del Plan de Mejoramiento.....	36
Titulación Oportuna:.....	36
Nivelación de Competencias Transversales:	38
Colaboración entre Liceos EMTP y Universidad de Los Lagos:	39
<u>Bibliografía.</u>	<u>41</u>



Introducción.

Para el presente trabajo de grado 2 del Programa de Magister en Educación mención Gestión de Calidad se ha desarrollado el Plan de Mejoramiento en base al proceso de instalación del PMI Chiloé Superior de la Universidad de Los Lagos.

En el proceso de diagnóstico se abocó a indagar sobre las áreas y dimensiones que posee la Universidad en un modo de comparación a lo existente en los Establecimientos Educacionales del país. Se observa que si bien es cierto que existen diferencias básicas estas no son sustantivas ni primordiales, salvo la exclusión natural de algunos actores del sistema escolar tradicional; diferencia que no implica grandes cambios sino que mayormente el direccionamiento a un solo actor clave y primordial para el sistema educacional Universitario, que es el alumno, receptor total de todas las acciones de mejora directa o indirectamente.

Para la actividad de análisis se desglosó en los Objetivos ya establecidos con anterioridad, los que se desarrollan a través de Indicadores de Desempeño que permiten desglosar y dar un alcance efectivo al cumplimiento de las metas establecidas. En el mismo camino se establecieron cuáles son los indicadores de desempeño notable que implicarán o afectarán primordialmente el Plan de Mejoramiento Educativo y finalmente al PMI.

El plan de mejoramiento educativo se aboca primordialmente en el alcance eficiente de los objetivos del proyecto; objetivos que no se alcanzan eficientemente debido a que hay 3 indicadores de desempeño



deficiente o con un cierto nivel de incumplimiento para con el desarrollo del PMI.

Se establece claramente los periodos y las actividades a desarrollar en pos de dar alcance a la mejora eficiente del proyecto en sí.

Finalmente el espíritu del desarrollo está enfocado en la mejora continua de todo Sistema de Gestión de Calidad, lo que finalmente es un Plan Educativo Institucional acompañado de su plan de mejoramiento. Dicha mejora continua está centrada primordialmente en la Norma ISO 9001, norma central de la mejora continúa.

Marco Teórico.

La planificación estratégica como instrumento de la gestión por resultados.

La Planificación Estratégica es una poderosa herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en general y en todo ámbito de acción, de su quehacer actual y futuro.

Esta se constituye como un ejercicio de formulación de objetivos de índole prioritarios, cuya característica principal es el establecimiento de estrategias o cursos de acción para alcanzar dichos objetivos.

En resumen la planificación estratégica es una herramienta clave en las tomas de decisiones para todo tipo de organización.

Al partir de un diagnóstico de situación actual de la organización nos permite ver introspectivamente cual es la realidad de nuestra propia organización tal cual si la estuviéramos viendo desde un punto de vista externo a la misma, luego se establece el proceso de análisis del diagnóstico que nos involucrará en el alcance de objetivos claros y como se están desarrollando actualmente todos nuestros procesos. Mirada que nos permitirá tener claridad sobre cuál es el futuro que deseamos alcanzar.

El establecimiento de objetivos, indicadores y metas nos permite establecer el marco de la elaboración de la programación anual operativa, que se traduce en el Plan de Mejoramiento, que es la base para el paradigma de la mejora continua establecido en la ISO 9001, que ha sido una base para muchos sistemas de gestión de calidad, el



cual ha sido finalmente abrazado por el Sistema Educativo Chileno, no en la cabalidad que se debiera pero ya se encuentra encaminado para dichos objetivos.

Las características primordiales de la gestión orientada a los resultados son:

- Identificación de objetivos, indicadores y metas que nos permitirán evaluar los resultados, explorar alternativas de desarrollo y líneas de acción concretas.
- Identificación de responsables concretos del logro o alcance de metas.
- Establecimiento de procesos y procedimientos de control donde se definen las responsabilidades por el cumplimiento de metas, al mismo tiempo los procesos de retroalimentación para la toma de decisiones.



Dimensionamiento del Establecimiento.

Historia de la Universidad de los Lagos.

La Universidad de Los Lagos es una institución de carácter estatal, autónomo y regional, que sirve a la comunidad desde el 30 de agosto de 1993, cuando fue creada por ley 19.238, bajo el gobierno del Presidente de la República Patricio Aylwin Azócar.

No obstante, y pese a la juventud de su nominación actual, esta casa de estudios cuenta con una dilatada trayectoria con asentamiento en la ciudad de Osorno, Décima Región de Los Lagos. Primero, como sede de la Universidad de Chile, desde 1965, y posteriormente, a contar de 1981, como Instituto Profesional de Osorno.

En 1992 se presenta el proyecto de creación de la actual Universidad de Los Lagos, fusionando la historia académica de Osorno y Puerto Montt, en donde cimentará sus bases como nueva entidad de educación superior dependiente del Estado.

Docencia, Investigación, Extensión, Producción, Gestión y Servicios, son algunos de sus principales ejes como organización, siempre con la prioridad de entregar una formación profesional de acuerdo a los estándares de calidad vigentes en la sociedad moderna, y junto a ello



una infraestructura dotada de tecnología vanguardista y un ambiente universitario que propicia el crecimiento integral de cada estudiante y de la comunidad universitaria en general.

Con más de 12.000 alumnos matriculados, distribuidos en sus principales puntos estratégicos de Osorno, Puerto Montt, y Santiago, la Universidad de Los Lagos hoy lidera la investigación aplicada a nivel nacional, el deporte universitario en una amplia variedad de disciplinas competitivas y recreativas, y ofrece un atractivo abanico de carreras de pertinencia local y regional no solamente en el área de pregrado tradicional, sino también en formación para trabajadores, carreras técnicas y postgrado.

Visión Universidad

La Universidad de Los Lagos es una institución comprometida en la búsqueda permanente de la calidad en sus procesos académicos, administrativos y financieros. Es una institución valorada a nivel regional y nacional por la calidad y pertinencia de la formación científica, profesional y técnica que ofrece y por el aporte permanente y sustantivo a la cultura y al desarrollo científico/tecnológico en sus áreas estratégicas. También se compromete con una oferta de postgrado pertinente, de calidad y articulada con la investigación científica, y



consolida la internacionalización de funciones sustantivas. Para enfrentar estos nuevos desafíos institucionales, la formulación del PEDI (Plan Estratégico de Desarrollo Institucional) 2013-2018 se transforma en una gran oportunidad para traducir la imagen deseada en atributos específicos:

- Ser reconocida como una Universidad referente de calidad en docencia y gestión, en el ámbito de las universidades estatales y regionales del sistema de educación superior.
- Ser una Universidad de excelencia académica en la formación de técnicos, profesionales y postgraduados, con un modelo educativo que se implementa en todo el sistema de educación que ofrece.
- Ser reconocida en la generación y transferencia de conocimiento científico-tecnológico en las áreas de recursos naturales, humanidades, ciencias sociales, educación, salud e ingeniería, con el objeto de que dicho conocimiento sea puesto al servicio de la comunidad científica regional, nacional e internacional.

- Ser reconocida como una Universidad que pone en el centro de su quehacer a la persona, como pilar base de la comunidad universitaria, como sujeto activo y partícipe de la construcción institucional. Por sobre todos nuestros principios y valores institucionales está el hecho de generar las condiciones que aseguren que la dignidad de nuestros trabajadores y estudiantes puedan ser resguardados en cada una de nuestras acciones institucionales.
- Ser reconocida como una Universidad estatal comprometida con el desarrollo regional y nacional, a través de actividades y proyectos de investigación, vinculación y gestión del conocimiento con actores del medio social, cultural y productivo.
- Ser reconocida como una Universidad que promueve la equidad y la movilidad social y se compromete a través de su docencia, investigación y vinculación con el medio, a una constante búsqueda de la igualdad de oportunidades para el desarrollo de las personas, grupos y comunidades, de tal forma que por medio de la formación de profesionales y de la investigación desarrollada se pueda avanzar hacia una sociedad regional y nacional más equitativa en lo económico, territorial, social y cultural. Asimismo procurará cumplir un rol activo en la generación de movilidad



social a través de la formación profesional y educación continua de excelencia.

- Ser reconocida como una Universidad modelo en materia de gestión financiera, de tal manera que se asegure la sustentabilidad.

Misión Universidad

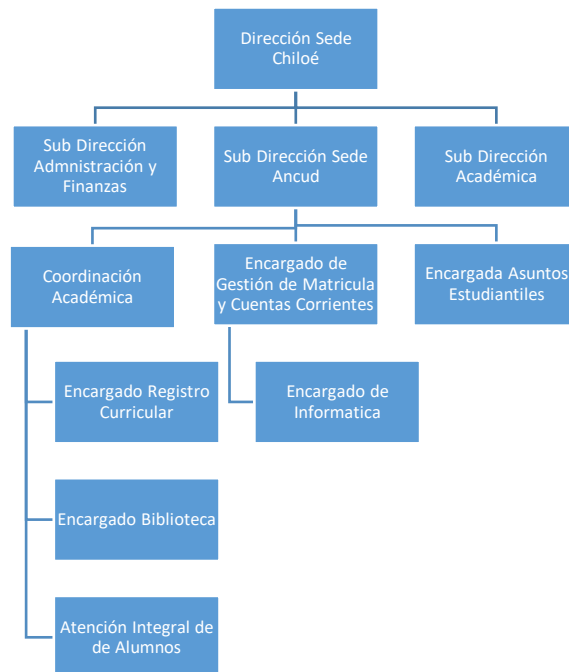
La Universidad de Los Lagos tiene por misión la formación científica, profesional y técnica de personas, con sólidos conocimientos, pluralista y comprometida con su entorno. Como universidad, desarrolla investigación científica básica e innovaciones basadas en conocimiento, en aquellas áreas que ha definido como estratégicas y posee ventajas competitivas. Es una universidad regional que busca ser un aporte en su entorno, a través de la difusión de las artes, la cultura y el conocimiento científico.

Contexto.

Actualmente la Universidad se encuentra en el comienzo del segundo año del Plan de Mejoramiento Institucional Chiloé Superior (PMI) en la Sede de Chiloé, en el cual como principal cambio es la creación o anexión de una nueva Sede, la que se ubica físicamente en la Comuna

de Ancud, ubicada al norte de la Provincia de Chiloé. Por otro lado se ha comenzado con el proceso de levantamiento comunitario de las oferta de nuevas carreras técnicas a ofrecer en ambas Sedes en virtud de lo que se vincula con el PMI. Lo cual además implicará un crecimiento en lo referente a personal a instalar tanto de índole administrativa como académicos.

En lo referente al área de Recursos Humanos se anexa el siguiente organigrama mostrando el origen en resumen para la nueva Sede.



Para el manejo del área académica en la Sede Chiloé – Castro existen, desde mediados del año 2013, 6 Jefes de carreras que son:

- Técnico en Prevención de Riesgos.
- Técnico en Administración de Empresas.
- Técnico Judicial
- Técnico en Educación Parvularia
- Técnico Deportivo
- Técnico en Informática

En la Sede de Ancud respondiendo a los requerimientos de demanda reflejada a través de la matrícula de alumnos se ha realizado la apertura de las siguientes carreras para este 2014:

- Técnico en Prevención de Riesgos
- Técnico en Administración de Empresas
- Técnico Judicial
- Técnico en Educación Parvularia

Para cada una de las carreras indicadas además de la existencia de los Jefes de carrera que deben supervisar por ellas desde la ciudad de Castro, localmente se ha establecido la presencia de Coordinadores de carrera para cada una de ellas, en jornada parcial de 8 horas semanales, dispuesta para la atención de alumnos y gestión académica de los docentes.

Es staff académico en ambas Sedes además de los actuales Jefes y Coordinadores de carreras quienes tienen horas académicas



asignadas, depende de docentes profesionales especialistas en sus áreas contratados en modalidad Honorarios, los que para la Sede de Ancud se ha incorporado 23 docentes dictando las asignaturas correspondiente al primer semestre de las carreras ya indicadas.

Análisis del Diagnóstico Institucional y Desarrollo de los descriptores

Área: Liderazgo

Visión Estratégica y Planificación

Dimensiones	Evidencias
Revisión y actualización del MEI, de acuerdo a las necesidades.	Se establecen mecanismos programados y ejecutados para la evaluación y actualización del MEI Instancias incorporadas en la planificación institucional anual
Existen prácticas por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento de acuerdo a los Objetivos y Metas Institucionales.	Instancias de planificación estratégica anual Procesos de revisión de cumplimiento de los objetivos y metas.

Conducción y Guía

Dimensiones	Evidencias
-------------	------------

<p>Prácticas del Director y del Equipo Directivo que aseguran la coordinación y articulación de toda la comunidad educativa para favorecer el logro de los objetivos y del MEI.</p>	<p>Se realizan encuestas de caracterización socioeconómica y satisfacción de los servicios recibidos al momento de la matrícula a todos los alumnos.</p> <p>Favorecer y propiciar la existencia de Consejos de Carrera con participación de empresas del sector, organizaciones públicas, docentes y alumnos.</p>
<p>Existen prácticas para asegurar que el Director y el Equipo Directivo evalúen su desempeño.</p>	<p>Encuestas dirigidas a docentes y alumnos.</p>

Información y Análisis

Dimensiones	Evidencias
<p>La Dirección vela por el clima institucional, promoviendo acciones de mejora y resolviendo oportuna y adecuadamente las situaciones que afectan la convivencia entre los docentes, el</p>	<p>Existencia de conductos regulares para resolver conflictos de índole administrativo.</p> <p>Existencias de Reglamento académico y de disciplina que</p>

personal del establecimiento y los alumnos.	norman y regulen las acciones y operaciones.
Existen sistemas de rendiciones de cuenta pública, efectuadas por la Dirección del establecimiento, a los diversos estamentos de la comunidad escolar, para dar a conocer los resultados del aprendizaje y de las demás áreas del plan anual.	Cuenta Pública Anual de Rectoría que da cuenta de todas las áreas, Campus y Sedes de la Universidad

Área: Gestión Curricular

Organización Curricular

Dimensiones	Evidencias
Existen prácticas que articulan el Marco Curricular, Plan de Estudio, Plan Anual, MEI y Calendarización.	Plan anual de trabajo. Actividades de difusión de los programas, planes anuales y del Modelo Educativo Institucional. Documentos Públicos descargables desde la Web Institucional.

	Creación y publicación de Decretos Universitarios con el calendario académico anual.
Existe coherencia entre ciclos y niveles en la práctica y el progreso de los Objetivos de aprendizajes o Aprendizajes esperados, según corresponda	Informes de rendimiento y avance de las asignaturas, que determinan el nivel de criticidad de la misma, en base a las evaluaciones.

Preparación de la Enseñanza

Dimensiones	Evidencias
Prácticas que aseguren la articulación y coherencia de los diseños de enseñanza con los Programas de Estudio y el MEI.	Análisis de los Programas de Carreras, en definición a un modelo basado por competencias, orientado al MEI establecido.
Existen prácticas para asegurar que las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes.	Planificación de clases para cada asignatura, a cargo de cada docente que se entrega a los Jefes de Carrera.
Existen prácticas que aseguran la coherencia entre los procedimientos de evaluación de	Pautas de evaluación de los certámenes que permita

los aprendizajes y las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes.	comparar la coherencia de las evaluaciones aplicadas.
-----------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------

Acción Docente en el Aula

Dimensiones	Evidencias
Existen prácticas para recoger información sobre la implementación de los diseños de enseñanza en el aula.	Planificación de asignaturas Pautas de Evaluaciones Reuniones de jefatura de carrera.
Existen prácticas para asegurar que los docentes mantengan altas expectativas sobre el aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes.	Evaluación docente Análisis de resultados de la evaluación docente Comunicación de resultados de evaluación a cada docente.
Existen prácticas para asegurar que el espacio educativo se organiza de acuerdo a las necesidades de los aprendizajes de los estudiantes y en función de los diseños de enseñanza.	Registro de uso de instalaciones Planificación del uso de las aulas y laboratorios.

	Bitácora de mantención de los laboratorios computacionales.
--	-------------------------------------------------------------

Evaluación de la Implementación Curricular

Dimensiones	Evidencias
Prácticas para evaluar la cobertura curricular lograda en los distintos niveles educacionales.	<p>Planificación anual</p> <p>Planes académicos de trabajo por carrera.</p> <p>Reuniones de carrera</p> <p>Consejos estratégicos de carrera</p> <p>Seguimiento de niveles de criticidad de asignaturas por carrera.</p>
Existen prácticas para evaluar los logros de aprendizaje en los distintos cursos, establecidos en el Marco Curricular.	Planificaciones de asignaturas y seguimiento de contenidos cubiertos a través de Pautas de las evaluaciones.
Existen prácticas que aseguran instancias de reflexión sobre la	<p>Reuniones mensuales de carrera</p> <p>Consejos estratégicos de carrera</p>

implementación curricular para realizar los ajustes necesarios.	Seguimiento de la criticidad de asignaturas.
-----------------------------------------------------------------	----------------------------------------------

Área: Convivencia Escolar

Convivencia Escolar en función del MEI

Dimensiones	Evidencias
Existen normas difundidas y consensuadas entre los estamentos de la comunidad educativa para regular conductas y gestionar conflictos entre los distintos actores del establecimiento educacional.	Reglamentos académico y de disciplina entregados al momento de la matrícula de los alumnos. Reglamento Interno.
Se establecen prácticas para asegurar que el involucramiento de padres y/o familias está en función de la implementación del MEI y del apoyo a los aprendizajes de sus hijos.	Por la índole del nivel académico de los alumnos, casi en su totalidad mayores edad no existen los Apoderados, por lo anterior todas las prácticas de involucramiento van dirigidas a los alumnos.

Formación Personal y Apoyo a los Estudiantes en sus Aprendizajes

Dimensiones	Evidencias
Existen prácticas para facilitar el desarrollo psicosocial de los estudiantes, considerando sus características y necesidades.	No existe apoyo diferencial de índole psicosocial.
Existen prácticas para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes, atendiendo a las dificultades y avances en su aprendizaje.	Apoyo de ayudantes en las asignaturas críticas.
Existen prácticas para promover la continuidad de estudios, la inserción social y/o laboral de los estudiantes, según sea el caso.	Becas de continuidad de articulación. Oferta de carreras de continuidad profesional.

Área: Gestión de Recursos

Recursos Humanos

Dimensiones	Evidencias
Existen para diagnosticar las necesidades de los docentes y paradocentes en relación con las	Políticas y procedimientos de capacitación anual.

competencias requeridas para implementar el MEI.	Evaluación y diagnóstico de las necesidades del personal
Existen prácticas que aseguran la formulación y comunicación de Metas individuales y grupales en coherencia con los Objetivos Institucionales.	Plan anual de trabajo por carreras con asignación de metas.

Recursos Financieros, Materiales y Tecnológicos

Dimensiones	Evidencias
Existen prácticas que aseguran la mantención de los recursos materiales, tecnológicos y de equipamiento que requiere la implementación del MEI.	Presupuesto Fiscal anual de inversión y mantención.
Existen prácticas para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros.	Sistemas de contabilidad centralizada Fiscal. Seguimiento de índices de morosidad por Campus, Sede o Unidad académica

Procesos de Soporte y Servicios



UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Dimensiones	Evidencias
Existen prácticas para asegurar que los soportes y servicios se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa.	Levantamiento anual de requerimientos de necesidades por carreras para incorporar a Presupuesto Fiscal.
Existen prácticas para asegurar un sistema de registro y actualización referida a los soportes y servicios.	Bitácoras de uso y mantención de los laboratorios. Bitácora de uso de Biblioteca.

Análisis de los resultados

Para el área de Liderazgo en lo que se refiere a la dimensión de Visión Estratégica y Planificación es considerada como la más crítica a nivel directivo y de docencia, debido a los altos niveles de incidencia a nivel de operación y funcionamiento de todas las demás áreas de la Institución.

Referente al Modelo Educativo Institucional si bien es cierto es de gran relevancia para la Institución la participación en ella por las partes de la Universidad como son los Campus y Sedes, es más bien lejana ya que la participación es más bien dada a través de talleres que son de carácter anual y son más bien de índole consultivo y no resolutivo, para el presente mejoramiento nos centraremos más bien en los temas de índole operativo y local a la Sede.

Revisión del nivel de cumplimiento de los objetivos se focaliza en los meses de enero y marzo de cada año, a continuación se revisará los 4 Objetivos de índole operativo:

Objetivo 1: Mejorar la eficacia y la calidad de la oferta de formación técnica que imparte actualmente la Universidad en la Provincia de Chiloé.

Este cuenta con varios indicadores de desempeño que se evidencia el nivel de cumplimiento de ellos.

Nombre Indicador	Descripción del Indicador	Fórmula de Cálculo	Línea Base	Meta Año 1	Año 1	Medio Verificación
Retención en el primer año	Tasa de retención de estudiantes de primer año	$(N^{\circ} \text{ estudiantes matriculados en 2do año Cohorte Y}) / (N^{\circ} \text{ estudiantes matriculados en 1er año Cohorte Y})$	73%	80%	83%	Registro Curricular
Titulación oportuna	Porcentaje de estudiantes que se titulan al tercer año de haber ingresado a la carrera	$(N^{\circ} \text{ estudiantes que se titulan oportunamente de la cohorte Y}) / (N^{\circ} \text{ estudiantes matriculados en 1er año Cohorte Y})$	15%	20%	18%	Registro Curricular, Dirección de Docencia
Empleabilidad	Porcentaje de estudiantes titulados que se encuentran	$(N^{\circ} \text{ total de estudiantes insertos laboralmente año Y+1} / N^{\circ} \text{ total de estudiantes})$	60%	60%	65%	Informe anual de sistema de Seguimiento de Egresados

	trabajando en área de estudios tras 12 meses de titulación	titulados año Y)				
Nivelación de Competencias Transversales	Alumnos que aprueban pruebas de Verificación de Competencias Transversales para el Aprendizaje (PVCTA)"	(Número de alumnos de 1er año que aprueban CTRAP 1er y 2do semestre) / (Total de alumnos de primer año que cursan estas asignaturas)	0	75%	70%	Actas de aprobación de asignaturas CTRAP asociadas a carreras técnicas PMI

Del resultado de los indicadores objetivos arriba indicados se observa que para el Indicador de Desempeño de "Titulación Oportuna" se observa un incumplimiento de un 2% con respecto a la meta a alcanzar.

Para el Indicador de Desempeño de "Nivelación de Competencias Transversales" se alcanza un cumplimiento de un 70% en cinco puntos bajo para la meta a alcanzar.

Objetivo 2: Ampliar las alternativas de formación técnica y profesional para los habitantes de la provincia de Chiloé generando una oferta de carreras nuevas que sea pertinente de acuerdo a las necesidades productivas de la zona y a las demandas de estudiantes y trabajadores.

Los Indicadores de Desempeño son:

Nombre Indicador	Descripción del Indicador	Fórmula de Cálculo	Línea Base	Meta Año 1	Año 1	Medio Verificación
Aumento de capital humano técnico en carreras técnicas vigentes que se abrirán en Ancud	Alumnos que estudien en las 5 carreras nuevas de la Universidad (Castro y Ancud)	Sumatoria de alumnos matriculados en las 5 carreras nuevas para la Universidad (Castro y Ancud)	0	0	0	Registro de matrículas por carrera
Aumento de capital humano técnico y profesional en carreras nuevas en Ancud y Castro	Alumnos que estudien en las 6 carreras antiguas que abren vacantes en Ancud	Sumatoria de alumnos matriculados en las 6 carreras antiguas que abren vacantes en Ancud	0	100	212	Registro de matrículas por carrera
Acceso de jóvenes de grupos	Porcentaje de alumnos de grupos	% de estudiantes pertenecientes	66%	70%	72%	Dirección de desarrollo estudiantil,

vulnerables en carreras técnicas	vulnerables que acceden a carreras técnicas de la Universidad	a quintiles I y II matriculados en carreras técnicas				Universidad de Los Lagos
----------------------------------	---------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------	--	--	--	--------------------------

Para los Indicadores de Desempeño del Objetivo 2 se observa un comportamiento o niveles de cumplimiento muy por encima de lo esperado para el caso del indicador “Aumento de capital humano técnico y profesional en carreras nuevas en Ancud y Castro” en el cual se superó en más de un 100% la meta fijada.

Para el caso del indicador “Acceso de jóvenes de grupos vulnerables en carreras técnicas” se observa un nivel de cumplimiento superior en un 2% estimado en base a encuestas de caracterización socioeconómica, lo cual es acorde al nivel socioeconómico objetivo del PMI Chiloé Superior.

Objetivo 3: Innovar los procesos formativos a través de la articulación vertical de competencias de carreras técnicas de nivel secundario y terciario.

Nombre Indicador	Descripción del Indicador	Fórmula de Cálculo	Línea Base	Meta Año 1	Año 1	Medio Verificación
Colaboración entre Liceos EMTP y Universidad de Los Lagos	Desarrollo de proyectos conjuntos entre Liceos TP y carreras técnicas de la Universidad	N° de liceos con proyectos de colaboración con la Universidad	0	3	1	Registro de la Actividad y Decretos Universitarios
Articulación de carreras técnicas con Empresas y organizaciones del sector productivo	Estudiantes que se incorporan en prácticas laborales en empresas e instituciones vinculadas	N° de empresas e instituciones en las cuales se desarrollan actividades formales con carreras técnicas	4	10	35	Registro de Actividad

Para el Indicador de Desempeño “Colaboración entre Liceos EMTP y Universidad de Los Lagos” no se ha logrado materializar o concretar convenios de colaboración con Liceos EMTP, hasta ahora sólo con 1 de vinculación y procesos de validación de estudios para sus alumnos en el ingreso a las carreras Técnicas vinculadas a la Universidad.

En el Indicador de Desempeño “Articulación de carreras técnicas con Empresas y organizaciones del sector productivo” por otro lado se ha logrado un nivel de cumplimiento superior en un 200% a la meta establecida, debido al correcto funcionamiento de los Consejos de carrera que han logrado vincular a la Universidad con su medio productivo inmediato.

Objetivo 4: Gestionar en forma compartida con actores públicos y privados de la provincia de Chiloé la implementación del PMI.

Nombre Indicador	Descripción del Indicador	Fórmula de Cálculo	Línea Base	Meta Año 1	Año 1	Medio Verificación
Gestionar la provisión de recursos comprometidos en el PMI	Aseguramiento de la provisión de recursos en la magnitud y oportunidad comprometidas en el Plan	Seguimiento de metas e itinerario comprometido por actores estratégicos del Plan	0	1	1	Aprobación FNDR que financia las obras de construcción Sede.

Para el único Indicador de Desempeño se observó un cumplimiento cabal que asegura el presupuesto a las obras de Infraestructuras necesarias para el funcionamiento de una nueva Sede en la ciudad de Castro, y la adecuación de un espacio en la ciudad de Ancud.

Se considerada como Indicadores de Desempeño Notables a los siguientes indicadores:

Nombre Indicador de Desempeños Notables	Descripción del Indicador	Se cumple
Retención en el primer año	Tasa de retención de estudiantes de primer año	Si
Titulación oportuna	Porcentaje de estudiantes que se titulan al tercer año de haber ingresado a la carrera	No
Empleabilidad	Porcentaje de estudiantes titulados que se encuentran trabajando en área de estudio tras 12 meses de titulación	Si
Nivelación de Competencias Transversales	Alumnos que aprueban pruebas de Verificación de Competencias Transversales para el Aprendizaje (PVCTA)	No

Aumento de capital humano técnico en carreras técnicas vigentes que se abrirán en Ancud	Alumnos que estudien en las 6 carreras antiguas que abren vacantes en Ancud	Si
Acceso de jóvenes de grupos vulnerables en carreras técnicas	Porcentaje de alumnos de grupos vulnerables que acceden a carreras técnicas de la Universidad	Si
Colaboración entre Liceos EMTP y Universidad de Los Lagos	Desarrollo de proyectos conjuntos entre Liceos TP y carreras técnicas de la Universidad	No
Articulación de carreras técnicas con Empresas y organizaciones del sector productivo	Estudiantes que se incorporan en prácticas laborales en empresas e instituciones vinculadas	Si
Gestionar la provisión de recursos comprometidos en el PMI	Aseguramiento de la provisión de recursos en la magnitud y oportunidad comprometidas en el Plan	Si



Al realizar una revisión de los Indicadores establecidos como Notables se visualiza directamente un nivel de cumplimiento de un 66,6%, considerado todos los establecidos como satisfactorio. Para los indicadores establecidos en un 33,3% de no cumplimiento se realizará a continuación un plan de mejoramiento para ellos.

Los indicadores son:

- Titulación Oportuna
- Nivelación de Competencias Transversales
- Colaboración entre Liceos EMTP y Universidad de Los Lagos.



Plan de Mejoramiento.

Comunicación del Plan de Mejoramiento.

Este se debe comunicar adecuadamente en medios escritos que serán despachados a todas las unidades, que participen o no, basados en un modelo de informe, además este será posteriormente socializado a través de talleres de trabajo por área en donde se expondrá las actividades a seguir además de las responsabilidades sobre dichas actividades de los participantes.

Desarrollo del Plan de Mejoramiento.

Se abordará por separado las áreas a mejorar a través del cumplimiento de los indicadores.

Titulación Oportuna:

Se establecerá un programa de Formación para Docentes existentes que consistirá en un Diplomado de Docencia Universitaria basado en competencias, el cual se dictará entre el primer y segundo semestre del presente año académico, el que contribuirá claramente a entregar nuevas herramientas para el mejor desarrollo de las prácticas docentes



en el aula, y que se espera impacte adecuadamente en el proceso de estudio de los alumnos y titulación a tiempo.

Se incorporará docentes de Metodología y currículo de cada carrera para apoyo metodológico y acompañamiento del proceso final de titulación del alumno, adicional al ya profesor guía, la incorporación de estos docentes ya desde el primer semestre del presente año, permitirá realizar un seguimiento más preciso de los alumnos que se encuentran en proceso de titulación, lo que además permitirá sistematizar el proceso completo de acompañamiento al alumno y definir los procesos más débiles a dicha etapa.

La elaboración de un Informe final al respecto nos entregará opciones de mejora más claras.

Se incorporará en el transcurso del primer semestre un Profesional Encargado del Registro Curricular que permitirá realizar o consolidar una deficiente unidad de seguimiento al egresado, que se deberá transformar en además en una unidad de constante vinculación del egresado con la Universidad.

Nivelación de Competencias Transversales:

Para el proceso de nivelación de competencias transversales se debe dar cuenta que si bien es cierto el nivel de no cumplimiento es bajo, este se debe primordialmente a que este proceso se desarrolló el año pasado como un Piloto, que permitió levantar información respecto a los medios efectivos de desarrollo de la Nivelación de Competencias Transversales.

Debido a que actualmente existe en la Universidad un Programa que ha resultado funcional y exitoso, este sólo se había implementado en carreras de Pregrado que poseen características de formación y horario absolutamente distintas.

La experiencia desarrollada a través de este Piloto por lo antes expuesto se considera exitosa, aun no habiéndose alcanzado la meta; debido a que el desarrollo de esta experiencia ha permitido preparar un Plan de Trabajo para el presente año que se comenzará a implementar desde el primer y segundo semestre de todas las carreras.



Colaboración entre Liceos EMTP y Universidad de Los Lagos:

Se debe comenzar a contar de la segunda mitad del primer semestre con un programa de orientación vocacional dirigido a alumnos de 3 y 4 años de Enseñanza Media de colegios Técnico Profesional y Polivalentes de la Provincia, para realizar un levantamiento de las reales necesidades de formación en las áreas de trabajo de dichos establecimiento.

Realizar un desarrollo curricular compartido entre la Universidad y los Liceos ETP de la Provincia, que permita establecer puntos en común con los lineamientos de formación técnico Ministeriales y de la Universidad, que permita un trabajo mancomunado y con producción de nuevas líneas de trabajo por parte de los Liceos al Ministerio de Educación, lo que se deberá transformar un cambios de programas de estudio que deberán estar acorde a nuevos Programas de Carrera en la Universidad.

Este trabajo se deberá iniciar a contar del primer semestre arrojando resultados a continuación del siguiente año inmediatamente.

Adicionalmente se deberá desarrollar e implementar un programa de evaluación de competencias de los estudiantes de Liceos ETP, para su



posterior integración en los procesos formativos de la Universidad, este deberá comenzar a ser aplicado a contar del segundo semestre en los Liceos con los cuales se inicie la articulación.



Bibliografía.

Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público, año 2009, Dra. Marianela Armijo. Área de Políticas Presupuestarias y Gestión Pública CEPAL.

Modelo de Calidad de Gestión Escolar. MINEDUC.

Orientaciones Técnicas para la Elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo. División de Educación General MINEDUC. Septiembre de 2013.

Guía 3. Apoyo a la Implementación del Plan de Mejoramiento Educativo. Orientaciones para la reflexión técnico pedagógica con el Equipo de liderazgo educativo. Coordinación Nacional de Subvención Escolar Preferencial. División de Educación General Ministerio de Educación.

Como los planes de mejoramiento educativo SEP pueden ayudar a mejorar los aprendizajes. Ernesto Treviño, Miguel Ordenes, Karina Treviño. CPCE Universidad Diego Portales. ISSN 0717-9987.

ISO 9001:2008. Sistemas de Gestión de Calidad.



UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

INNOVACIÓN DIDÁCTICO CURRICULAR BASADA EN
COMPETENCIAS CON SISTEMA MODULAR_ (Experiencia de la
Universidad de Los Lagos, Osorno, Chile) María Silvia Baldivieso
Hernández. <http://www.revistas.unal.edu.co/>