



Informe CLAI periodo 2022

Informe anual de Autoevaluación de la Facultad de Medicina

17 de octubre 2023

Proceso de autoevaluación institucional local 2022

Comisión Local de Autoevaluación Institucional

Integrantes:

Prof. Jovita Ortiz

Prof. Adela Montero

Prof. Laura Rueda

Prof. Julio Tapia

Prof. Leandro Carreño

Funcionaria Isabel Andrade

Secretaría Ejecutiva:

Nicolás Arancibia

Edición

CLAI-FM 2023

Contenido

Contenido

1. Presentación del Informe	3
1.2 Contexto Institucional	3
1.3 Objetivos	3
1.4 Metodología	3
1.5 Alcance y Limitaciones.....	4
2. Metodología.....	5
2.1 Composición CLAI FM	5
2.2 Apoyo Técnico Profesional.....	5
2.3 Unidades y/o funcionarios invitados participantes.	5
2.4 Descripción del proceso	6
2.4.1 Organización y seguimiento del proceso:	6
2.4.2 Información formal de inicio del proceso a las autoridades de la Facultad:.....	6
2.4.3 Desarrollo de sesiones:	7
2.4.4 Redacción de resultados e Informe	7
2.4.5 Presentación y difusión de resultados	7
2.5 Actividades, métodos y técnicas	7
3. Resultados	8
I. Estrategia de Formación	9
II. Investigación, creación e innovación.....	12
III. Gobierno y Gestión	12
IV. Extensión, vinculación con el medio y comunicaciones.....	14
V. Internacionalización.....	14
VI. Sistema Educación Superior/Pedagogía.....	15
VII. Universidades Estatales.....	15
VIII. Equidad Socioeconómica	16
IX. Igualdad de Género	16
X. Inclusión y Diversidad	17
XI. Comunidad universitaria: condiciones laborales y calidad de vida universitaria.....	20
XII. Hospital Clínico.....	21
4. Conclusiones/ balance situación de FM 2022.....	22

5. Comisión de Autoevaluación: consideraciones para el fortalecimiento de la Autoevaluación Institucional de la FM.....	25
6. Anexos	28
6.1. Instrumento para reporte y análisis de los desafíos según estrategias	28
6.2. Desafíos Locales según Objetivos Estratégicos PDI	30
Desafíos Estrategia Formación	30
Desafíos Estrategia de investigación, creación e innovación	31
Desafíos de Estrategia de gestión y gobierno	32
Desafíos Extensión, Vinculación con el Medio y Comunicaciones	32
Desafíos Internacionalización	33
Desafío Universidades Estatales	34
Desafíos Equidad Socioeconómica.....	34
Desafíos Igualdad de Género	34
Desafíos Inclusión y diversidad	35
Desafíos Condiciones laborales y calidad de vida.....	35
Desafíos Hospital Clínico	36
6.3 Instrumentos de Análisis de Estrategias dispuesto por direcciones o entidades responsables de OE el 2022.	37

1. Presentación del Informe

El presente informe de autoevaluación institucional ha sido elaborado con el propósito de evaluar de manera integral el desempeño y los logros de la Facultad de Medicina (FM) de la Universidad de Chile en el año 2022. Esta Autoevaluación no corresponde a una crítica de las gestiones del periodo, sino que busca proporcionar una visión clara y objetiva de nuestra institución, reflexionando respecto a los desafíos e identificando sus fortalezas y áreas de mejora para impulsar el crecimiento y la excelencia en todas las actividades del quehacer universitario de la Facultad de Medicina.

1.2 Contexto Institucional

El contexto institucional de la Facultad de Medicina el año 2022, estuvo permeado por importantes hitos administrativos **como el cambio de Rectoría de la Universidad de Chile y de la Decanatura de la Facultad**. Lo anterior generó una movilidad de los equipos, propia de los procesos de cambio de gestión, lo cual se desarrolló en un contexto sociosanitario de transición a una etapa regresiva de una pandemia mundial y de un nuevo Gobierno.

1.3 Objetivos

El objetivo de este informe se centró en **identificar los avances de los desafíos planteados en informes de autoevaluación de años anteriores**, de los cuales se extrae el refuerzo de carácter crítico y reflexivo del proceso, concibiendo en su planteamiento los principios de integridad, legitimidad, participación, eficiencia, eficacia, transparencia y difusión como principios convocantes.

Así mismo, se propuso **indagar en el posicionamiento de la Comisión de Autoevaluación, según reglamento pertinente, así como el seguimiento a las recomendaciones del periodo anterior**.

1.4 Metodología

La lógica del presente informe tiene su racionalidad en lo dispuesto en el [Instrumento de Referencia de la CSAI para informes de autoevaluación 2022](#), en respuesta al objetivo planteado en el punto anterior.

1.5 Alcance y Limitaciones

El alcance de este informe de autoevaluación abarca todos los lineamientos del PDI-FM y la mayoría de las estrategias del PDI UCHILE, incluyendo aspectos académicos, administrativos y de gestión. Para la reflexión respecto al avance de los desafíos se contempló la participación de representantes de las unidades de gestión y administración de la Facultad, así como representantes de Centro de Estudiantes (CES), Asociación de Funcionarios (AFUCH) y Asociación de Académicos (ACAUCH), que dan cuenta de las estrategias del PDI institucional para obtener una imagen completa de los logros y desafíos de la Facultad.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados para recopilar datos y evidencias, es posible que cierta información relevante no haya estado disponible o no haya sido fácilmente accesible. Así mismo, es relevante transparentar que, si bien los datos cuantitativos dan cuenta de lo reportado por las direcciones y unidades correspondientes, los datos cualitativos se enmarcan en la representación del campus Norte de la FM, pudiendo ser este punto una limitación de representación de opinión, y emergiendo a la vez como un desafío para el próximo proceso de Autoevaluación. Adicionalmente, aunque se ha buscado mantener la objetividad en el proceso, la interpretación de los datos y la valoración de los resultados pueden estar sujetas a cierto grado de subjetividad. Se han tomado medidas para minimizar este sesgo, pero es importante tenerlo en cuenta al analizar los hallazgos y conclusiones del informe.

A pesar de estas restricciones, se han realizado todos los esfuerzos necesarios para garantizar la objetividad y la exhaustividad en el proceso de evaluación y presentar un informe significativo y útil para el mejoramiento continuo de la Facultad de Medicina.

En base a los antecedentes expuestos, como Comisión Local de Autoevaluación de la Facultad de Medicina (en adelante CLAI-FM), nos complace presentarles el informe de autoevaluación institucional de la Facultad, periodo 2022. Este documento refleja el compromiso de nuestra institución con la calidad y la excelencia académica, así como nuestra dedicación continua hacia la mejora constante del quehacer universitario.

Esperamos que este informe sea una herramienta valiosa para promover el diálogo y la colaboración en nuestra comunidad, y nos permita trazar un rumbo claro hacia el futuro.

2. Metodología

2.1 Composición CLAI FM

La Comisión Local de Autoevaluación de la Facultad de Medicina (CLAI-FM) quedó conformada para el año 2023, según se detalla en la siguiente tabla:

Estamento	Nombre	Participación
Académico	Jovita Ortiz Contreras	Presidenta
Académico	Adela Montero	Vicepresidenta
Académico	Laura Rueda	Integrante Titular
Académico	Julio Tapia	Integrante Titular
Académico	Leandro Carreño	Integrante Suplente
Funcionario	Isabel Andrade	Participante Permanente

En relación con el cumplimiento del Reglamento de Autoevaluación Institucional de la Universidad de Chile 008315/2017 título 3 art. 18 y la circular 2022 n° 2 de actualización reglamento y composición CLAIS que define los requisitos que deben cumplir los integrantes de las comisiones locales de autoevaluación, la CLAI FM dentro de sus integrantes cuenta con tres profesores titulares y considera la paridad de género entre sus miembros.

Sin embargo, si bien el 2022 se gestionó la incorporación formal de integrantes del estamento funcionario y estudiantil, estos no pudieron incorporarse como integrantes de la Comisión por resolución de Contraloría.

2.2 Apoyo Técnico Profesional

La CLAI-FM contó con una secretaría ejecutiva integrada por profesionales de la Dirección Académica, con destinación conjunta de 11 horas semanales integrada por Nicolas Arancibia Autoevaluación y plan de desarrollo Institucional Dirección Académica y la Dra. Olga Toro, quien participó de las primeras reuniones.

2.3 Unidades y/o funcionarios invitados participantes.

La CLAI-FM, con la finalidad de entregar un informe para el periodo 2022, sesionó según estrategias, para lo cual invitó a directivos/as y funcionarios/as, participando las y los siguientes:

Participante	Unidad	Estamento/Responsabilidad
Denisse Quijada	Dirección de Género e Igualdad	Académica
Carolina Carstens	Dirección de Género e Igualdad	Funcionaria
Antonio Mondaca	Dirección de Asuntos Estudiantiles	Académico
Marioly Müller	Dirección Académica	Académica
Boris Marinkovic	Dirección Académica	Académico
Maciel Salinas	Subdirección de Relaciones Humanas (SDRH)	Funcionaria de SDRH
Cristian Nabalón	Dirección Económica	Funcionario
Miguel Vélez	Dirección de Comunicaciones	Funcionario
Mónica Morales	Dirección de Investigación	Académica
Renato Carrascoza	Dirección de Investigación	Funcionario
Mauricio Farfán	Dirección de Investigación	Académico
Marcela Díaz	Dirección de pregrado	Académica
Pablo Quiroga	Subdirección de Pregrado	Académico
Andrea Aedo	Dirección Académica	Funcionaria
María Otilia	Dirección Clínica	Funcionaria
Melania Miranda	Dirección Clínica	Funcionaria
Fabian Morales	Dirección Clínica	Funcionario
Cristopher Echeverria	Dirección Clínica	Funcionario
Patricia del Carmen Grau	ACAUCH	Académica
German Ebensperger	ACAUCH	Académico
Camila Núñez	CES	Estudiante
Isabel Andrade	AFUCH Norte	Funcionaria
Bernarda González	AFUCH Norte	Funcionaria

Se excusaron de participar en las sesiones convocadas, la Vicedecanatura de la Facultad de Medicina y la Dirección de Extensión.

2.4 Descripción del proceso

La CLAI-FM, con la finalidad de entregar un informe para el periodo 2022, realizó el siguiente proceso.

2.4.1 Organización y seguimiento del proceso:

Se realizaron reuniones periódicas de la Secretaría Ejecutiva con la Presidencia de la CLAI-FM en las cuales se planificó la propuesta de trabajo del informe anual 2022, la cual fue consensuada con la Comisión Local, y se realizó seguimiento de la misma, reorganizando las sesiones según contingencia.

2.4.2 Información formal de inicio del proceso a las autoridades de la Facultad:

Previo al inicio de las sesiones de la CLAI-FM, en marzo 2023, se informó vía e-mail a la Decanatura de la Facultad, respecto al nuevo proceso, requerimientos de disposición de información y solicitud de nominación de nuevos integrantes, según Reglamento. No se obtuvo nominación de nuevos integrantes para el periodo.

2.4.3 Desarrollo de sesiones:

Inicialmente se propuso realizar el trabajo en 10 sesiones, realizadas cada dos semanas entre marzo y julio de 2023. Dichas sesiones fueron orientadas a la reflexión y análisis de los desafíos y avances de estrategias agrupadas según pertinencia consideradas por la comisión.

Adicionalmente, la CLAI-FM decidió complementar con cinco sesiones adicionales, ampliando la participación de la comunidad universitaria.

La metodología llevada a cabo en ellas se detalla en el apartado 2.5 de actividades, métodos y técnicas.

2.4.4 Redacción de resultados e Informe

La redacción de los resultados y del informe se fue desarrollando durante todo el proceso, y se basó principalmente en los informes de actas de las sesiones y en la información enviada en instrumento de análisis detallado en punto 2.5 más adelante. Lo cual fue complementado con el análisis interno de la CLAI-FM

2.4.5 Presentación y difusión de resultados

La presentación de resultados a la decanatura, quién es la autoridad encargada de validar el informe fue agendada para el 17 de octubre 2023. En dicha instancia, se formalizó la solicitud de presentación del informe al Consejo de Facultad.

Posteriormente se socializará a través de la página web de la Facultad y adicionalmente, se compartirá a través del correo institucional de comunicaciones de la Facultad de Medicina, entre otras instancias emergentes que faciliten la difusión a la comunidad de la FM.

2.5 Actividades, métodos y técnicas

Se elaboró un **instrumento de guía para el reporte y análisis de cada estrategia** ([anexo 1](#)), en el cual se planteó una guía de reflexión respecto al estado de avances de las estrategias y una matriz para el análisis de estas. Dicha guía fue pre llenada por la secretaría ejecutiva, con los desafíos por cada estrategia y enviada con dos semanas de anticipación a cada invitado e invitada, según sesión correspondiente de análisis para que fuera completada por cada uno y cada una de ellos y les sirviera como documento de discusión.

Con la finalidad de contar con información y evaluar la obtención de los datos, así como la implementación de recomendaciones realizadas por la CLAI-FM en el informe anterior, en esta oportunidad se solicitó a cada participante:

- Informe anual 2022 de gestión de la unidad (si existía)
- Informe de instancias de análisis cuantitativo y/o cualitativo, relacionados a cada desafío identificado, y cualquier otra información que pudiera aportar al proceso de autoevaluación de la Facultad de Medicina.

Para la reflexión y análisis de los desafíos y avances de las estrategias, se organizó para cada sesión una **mesa redonda** con la participación conjunta de las y los invitados de las distintas unidades, la cual fue moderada por la presidencia de la CLAI-FM, con la participación de las y los integrantes de esta.

Las preguntas generadoras de la reflexión fueron:

¿Cuál fue la situación 2022 para los desafíos señalados, desde el rol de la Dirección, unidad y/o instancia a la que pertenece?

¿Qué Iniciativas, que se desarrollaron, identifica en la Facultad de Medicina durante el año 2022 para abordar estos desafíos?

¿Qué nuevos desafíos identifica para el periodo 2022 desde el rol de la Dirección, Unidad y/o instancia a la que pertenece?

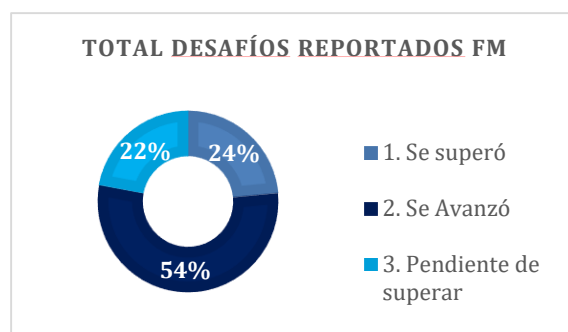
Por su parte, para las sesiones en que se consideró la asistencia de la AFUCH, ACAUCH y CES, las preguntas generadoras de reflexión fueron las siguientes:

¿Qué desafíos implicó el año 2022 en cuanto a la calidad de vida universitaria, convivencia y condiciones laborales para funcionari-s/academic-s y/o estudiantes?, ¿cuáles fueron las barreras y facilitadores para avanzar en ellas?.

3. Resultados

El presente apartado tiene su lógica en dar respuesta a los puntos a) a f) del instrumento Local 2023¹, según cada estrategia. No obstante, el punto c) se desarrolla más específicamente en las conclusiones del proceso de Autoevaluación 2022.

Como principales resultados de este proceso de autoevaluación revelan que de los 158 desafíos locales proporcionados por la Comisión Superior de Autoevaluación Institucional (CSAI) para la Facultad de Medicina recopilados de los informes 2018-2022, un total de 68 desafíos fueron reportados por los organismos de apoyo y asesoría integral de la actual administración, distribuidos en cada una de las estrategias. De estos un 78% (53 desafíos) se informaron con un nivel de progreso, lo que se expresa en que 16 desafíos fueron reportados como superados, 37 con un nivel de avance y/o desarrollo y 15 desafíos se encuentran pendientes de desarrollo.



¹ a) Señalar qué avances se han realizado para responder a los desafíos priorizados y dar cuenta del estado de mejora del desafío en la actualidad, si es que se encuentra superado, en estado de desarrollo o aún no ha sido abordado por la unidad, en el contexto del Plan de Desarrollo Institucional, considerando la información proporcionada a través de la Matriz de Objetivos de Desarrollo Estratégico.

b) Identificar qué autoridad(es) y/o unidad (es) son/fueron las responsables de abordar este desafío a nivel local;

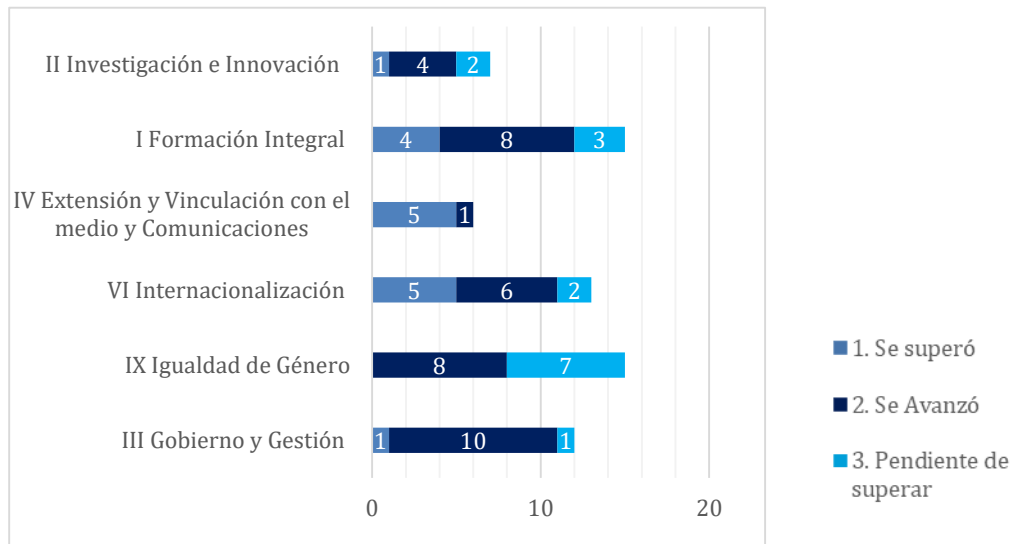
c) Indicar qué gestiones ha realizado la CLAI con la autoridad y/o unidad responsable, sea del organismo o del campus, a fin de contribuir a la superación del desafío;

d) Referir cómo los avances a los desafíos planteados se alinean con el Plan de Desarrollo de la Unidad Académica (PDU) correspondiente, así como con las definiciones estratégicas, políticas, iniciativas y/o normativas centrales y/o locales vigentes;

e) Si es pertinente, indicar si estos avances contribuyen en el desarrollo de los planes de mejora de carreras y programas de la unidad académica;

f) Fundamentar el análisis presentado de cada desafío con evidencia mediante hitos, datos e indicadores que sean comprobables y concretos. agregar anexos verificadores de este punto.

En cuanto al nivel de desarrollo de los desafíos, distribuidos por cada estrategia reportada, cabe mencionar que las estrategias con mayor proporción de desafíos reportados con un nivel positivo de avance fueron la de Formación Integral; Gobierno y Gestión y la estrategia de Extensión y vinculación con el medio. Mientras la que presenta mayor cantidad y proporción de desafíos pendientes de superar fue la estrategia de igualdad de género.



Para mayor información, se elaboró matriz de análisis e hitos la cual se encuentra disponible [aquí](#). (dar clic en el hipervínculo)

A continuación, se presentan el análisis de los resultados para cada estrategia

I. Estrategia de Formación

En cuanto a los avances para responder a los [desafíos priorizados de la estrategia de formación](#), según la dirección de pregrado, autoridad y unidad responsable de abordar este desafío a nivel local, se señaló que dentro del ámbito académico de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile, se han emprendido diversas acciones con el propósito de responder a desafíos educativos actuales. En esta estrategia se refieren los avances de los desafíos mas generales de Formación, considerando que los específicos se podrán profundizar ante la disposición de los planes de mejora de las carreras y programas, lo cual no fue recopilado por la CLAI-FM en este proceso.

Una de las principales iniciativas ha sido el desarrollo de un proyecto colaborativo que busca fortalecer la formación ética de los estudiantes pertenecientes a las carreras de salud. Esta propuesta es parte del proceso de ajuste curricular que considera la importancia de la ética en la medicina, en concordancia con el modelo educativo de la Universidad de Chile. Paralelamente, el 2022 se establecieron medidas para asegurar la calidad educativa. Entre ellas se encuentra la decisión de mantener contrataciones a honorarios específicamente para el pregrado. Adicionalmente, con el objetivo de mejorar la administración, se ha estandarizado el

proceso de registro para las solicitudes de honorarios en todas las Escuelas que componen la Facultad.

Por su parte, se han revisado y modificado ciertas normas y procedimientos. Esto incluye la actualización de la norma de asistencia de estudiantes de pregrado, así como cambios en el documento unificado que aborda temas de exámenes y notas de eximición. Además, se ha implementado un nuevo procedimiento para agendar actividades de simulación en el Centro de Habilidades Clínicas (CHC).

La forma en la que se enseña también ha experimentado cambios. Con la reciente situación mundial, se ha hecho necesario adaptar las metodologías de enseñanza, retomando actividades presenciales y, al mismo tiempo, incorporando enfoques mixtos o a distancia cuando estos se alinean con los objetivos de aprendizaje. En línea con esto, el 2022 se permitió la realización de evaluaciones no presenciales, más siempre y cuando hubiera garantía que los estudiantes demostraran los aprendizajes comprometidos. El retorno a la presencialidad y la escasa disposición de salas de computación ha mermado el avance del uso de las tecnologías en las evaluaciones.

Desde el punto de vista comunicacional, se ha diseñado un plan integral que propone diversas acciones, entre las que destaca un Tour Virtual 360° con un enfoque especial en la Fonoaudiología. Esta área también ha sido celebrada con reportajes conmemorativos por sus 50 años de existencia. Además, se han lanzado cápsulas promocionales dirigidas a captar la atención de futuros estudiantes interesados en la Fonoaudiología².

Se ha llevado a cabo la revisión de documentos que abordan ámbitos genéricos transversales. Adicionalmente se inició la actualización de los perfiles de egreso y planes de estudio de las distintas carreras según el nuevo modelo educativo de la Universidad de Chile, 2021. Dicha actualización se espera tener consensuada el 2024. Esta tarea ha sido delegada a unidades especializadas, incluyendo a las escuelas y a la Unidad de Innovación.

Finalmente, entendiendo la importancia de mantener una relación con aquellos que ya han culminado sus estudios, se ha confeccionado una política especialmente dirigida a los egresados de la Facultad de Medicina³.

En relación con la garantía de formación interdisciplinaria y análisis de perfiles, se informa que durante el año 2022 el proceso de innovación y ajuste curricular estuvo suspendido. Sin embargo, tras el cambio de dirección de la FM, en agosto del mismo año se llevó a cabo un reconocimiento del estado de situación de las escuelas, con un enfoque en tres ámbitos: evaluación curricular, gestión y aspectos emergentes. De acuerdo con el modelo educativo, se estableció un modelo de desarrollo curricular que incluía el ajuste curricular. En el año 2022 se reactivaron las comisiones encargadas de retomar el proceso de ajuste curricular, con el mandato de realizar el análisis de los perfiles de egreso para actualizar incluso aquellos de las escuelas que ya habían completado el proceso. El hito 0 fue el lanzamiento de este proceso, seguido por el hito 1 en marzo de 2023, que marcó el inicio de la actividad principal según la carta Gantt del proceso. Se proyecta que los aspectos macrocurriculares estén finalizados y consensuados con el perfil de egreso para el año 2024. Además, se proyecta que en julio del

² Se menciona en forma específica a esta carrera, por ser mencionada directamente en el instrumento de referencia de la CSAI.

³ <https://egresados.med.uchile.cl/>

mismo año se complete el análisis de los perfiles de egreso (hito 2) para avanzar en la planificación de los planes de estudio (mesocurriculares). Se espera que el proceso culmine en el 2024 con la emisión de decretos que oficialicen los perfiles y planes de estudios.

En cuanto al estudio de la integridad académica triestamental, desde el pregrado se plantea que esta comisión debería estar liderada por la Dirección Académica. Asimismo, desde dicha dirección, se reconoce un acuerdo transversal sobre la necesidad de liderar esta comisión, sin embargo, esto no fue resuelto el 2022. Adicionalmente destaca el cese del Comité de Integridad Académica de la Facultad.

Por su parte, en el caso del postgrado, se ha llevado a cabo un diagnóstico de los recursos informáticos y se ha generado un plan estratégico alineado con el Plan de Desarrollo Institucional de la Facultad de Medicina y el reglamento general de facultades.

En relación con el mejoramiento de la formación integral en postítulo, se ha puesto énfasis en los programas de formación de especialistas, en colaboración con el Departamento de Bioética, el cual ofrece un curso. Sin embargo, se reconoce que su alcance fue limitado. Con el objetivo de ampliar su cobertura, se ha incrementado el número de sesiones para el curso, esperando alcanzar al 80% de los estudiantes de postgrado a partir de agosto del 2023. Además, se ha trabajado en el mejoramiento de los procesos, la efectividad de respuesta a todas las partes interesadas (académicos, estudiantes y servicios de salud), el rediseño de procesos y la implementación de desarrollos informáticos. Por otro lado, se considera como un desafío prioritario mejorar la calidad del ambiente laboral en programas de postítulo y postgrado para lograr todos los objetivos planteados. Se plantea la discusión respecto a cómo abordar y proteger la calidad de la docencia en el postgrado, particularmente en casos de estudiantes de doctorado que realizan investigación empírica en contextos difíciles, como durante las ocupaciones de infraestructura (tomas).

En cuanto a nuevos desafíos, de manera transversal en la estrategia de formación, surgió tanto para pregrado, postítulo y postgrado, dos nuevos temas particularmente críticos que fueron la disposición de campos clínicos y los cupos que otorgan las instituciones de salud para las prácticas clínicas; y por otra parte, el maltrato a estudiantes, problemática respecto a la cual, si bien existen mecanismos de denuncia a través de las actuales políticas de acoso y sus respectivos protocolos; la coerción y rendición de cuenta se ha transformado en una necesidad imperiosa a ser discutida y resuelta en la comunidad universitaria.

En el ámbito de la gestión académica enfocada en la estrategia de formación, se identifica la necesidad de implementar de manera integral los decretos, los elementos de calidad del Plan de Desarrollo Institucional (PDI), el modelo educativo y los criterios de acreditación establecidos por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA). Se subraya que los decretos generales, aquellos que no están específicamente diseñados para la Facultad de Medicina, presentan desafíos técnicos y presupuestarios para su aplicación práctica.

Por otra parte, la Dirección de la Escuela de Postgrado señaló diversas dificultades a nivel sistémico y local. Estas complicaciones abarcan el 2022, desde problemas de recursos humanos hasta la falta de suficientes horas para labores académicas y administrativas.

Es así, que en la estrategia de Formación, se relevaron los siguientes ejes estratégicos durante el periodo que merecen atención especial: la formación integral del estudiantado, la mejora del ambiente laboral y trato y el seguimiento académico continuo.

II. Investigación, creación e innovación

La discusión de este lineamiento fue presentada por la Dirección de Investigación e Innovación. Esta dirección ha desarrollado estrategias para integrar las políticas de investigación de la facultad con las de la universidad, con participación de las direcciones de relaciones internacionales y de género, las cuales han dado cuenta en grado variable a los [desafíos locales de la estrategia](#).

En innovación se han establecido alianzas con el fin de apoyar la investigación en áreas clínicas. Ejemplo de esto es la iniciativa Openics⁴ y RedCap mencionada en el informe 2021. Sin embargo, la valoración y evaluación de la innovación no ha sido consistente y muchas veces no se mide con los mismos parámetros que los proyectos tradicionales, lo que se considera un obstáculo para reconocer la innovación como parte del quehacer académico.

Por otro lado, la integridad académica y la equidad de género en investigación son áreas de cuidado, donde se busca promover la igualdad en roles de liderazgo y asegurar la integridad en la investigación.

Durante el 2022 se puso especial énfasis en fortalecer la investigación. La principal fuente de financiamiento, el "Programa Estímulo Excelencia en Investigación" (PEEI), se utilizó principalmente para mejorar el equipamiento científico, fomentar la investigación y publicaciones, y fortalecer la formación en investigación. Las iniciativas concretas incluyeron la implementación de un curso de metodología de investigación clínica para académicos, el fortalecimiento de apoyos en diseño y generación de proyectos, la implementación de dos nuevos Centros de Investigación Clínica Avanzada (CICAs) y el fortalecimiento de grupos de trabajo multidisciplinarios.

Como nuevos desafíos, se ha identificado la necesidad de capacitar a académicos sin experiencia en investigación, fortalecer la investigación básico-clínica y la innovación, y contribuir a una cultura de integridad y equidad científica, así como un mejor seguimiento financiero de proyectos.

III. Gobierno y Gestión

La gestión estratégica de la Facultad de Medicina durante el año 2022 estuvo liderada por varios componentes institucionales: la decanatura, la dirección económica, la dirección académica, y las subdirecciones de gestión institucional. A lo largo del año, esta estructura de liderazgo se enfrentó a retos significativos, incluyendo cambios en la decanatura de la Facultad y la rectoría de la Universidad, así como el traspaso de diversas funciones administrativas.

Dentro de los Avances en los [desafíos identificados para la estrategia](#), destaca el de la Dirección Académica (DA). El año 2022 estuvo marcado por transformaciones significativas, una de las más destacadas fue la evolución de la antigua Dirección de Planificación hacia la Unidad de Autoevaluación y Plan de Desarrollo Institucional (PDI), según lo expresado por la Dirección respectiva. Al respecto, esta CLAI-FM discute respecto la creación de dicha unidad, citando el [Reglamento de Autoevaluación Institucional](#), el cual da cuenta de que la Autoevaluación está a cargo de una comisión local de autoevaluación autónoma, en este caso la CLAI-FM. Se

⁴ <https://medicina.uchile.cl/noticias/184873/nace-openics-un-ecosistema-de-innovacion-en-facultad-de-medicina>

consideran que la Unidad de Autoevaluación Y PDI, corresponde en realidad a una Unidad que daría respuesta a la “Evaluación Interna y Monitoreo y Seguimiento” citado en el párrafo 3 y 4, del Artículo 2 Naturaleza del Proceso del Reglamento de Autoevaluación Institucional. Se sugiere considerar el citado reglamento y revisar el planteamiento del propósito de dicha Unidad, el lo referente a la autoevaluación Institucional.

Por su parte, el cambio señalado anteriormente, se acompañó de la centralización de las unidades responsables del aseguramiento de la calidad, acreditación y certificación. Además, se integró una nueva Unidad de Diseño de Procesos Internos (DPI) con el objetivo de optimizar la administración y coordinación de los procedimientos académicos.

En este contexto, surgieron requisitos cruciales para fortalecer la dirección académica. Se hizo evidente la necesidad de establecer unidades especializadas en enseñanza-aprendizaje, aseguramiento de la calidad y acompañamiento académico. Además de la reestructuración interna, la dirección académica lanzó proyectos como la gobernanza de datos y el desarrollo de un nuevo portal académico, lo cual se percibe como respuesta a las sugerencias emitidas en el informe de la CLAI-FM 2021, sin embargo, esto no se encuentra declarado en la cuenta pública del periodo 2022-2023.

En términos de tecnología, se ha creado un sitio web centralizado de la DA⁵ y la implementación de herramientas digitales que incluyen un sistema de agendamiento y de mejoras de la difusión. Estas iniciativas se han beneficiado de la colaboración con la Vicerrectoría de Tecnologías de la Información (VTI), especialmente con la unidad de datos, facilitando la consolidación de información crucial para la toma de decisiones informadas.

Desde el punto de vista financiero, la FM ha operado bajo restricciones presupuestarias desde 2015, afectando tanto las contrataciones como la estabilidad financiera global. En este sentido, se discute respecto a que es crucial desarrollar una planificación a mediano plazo que permita un uso óptimo de los recursos, un equilibrio en los costos de formación y remuneraciones justas para el personal. En este contexto, se hace necesario instalar una cultura de revisión y planteamiento de los presupuestos con una visión que considere al menos cinco años a futuro en consonancia con el Plan de Desarrollo Institucional de la Facultad de Medicina.

Si bien la gestión y gobernanza de la FM mostró avances en varios de los [desafíos](#), persisten otros que requieren una acción estratégica coordinada para que continúe avanzando en la complejidad de su funcionamiento.

Se requiere avanzar en la articulación de la Dirección Económica con las distintas unidades de asesoría integral a la gestión institucional. Para ello se considera necesario explicitar el plan anual y estratégico anticipatorio a la cuenta pública, que incluya consideraciones presupuestarias en respuesta a la especial atención que requiere la relación del presupuesto y el Plan de Desarrollo Institucional, para asegurar el avance de todas las estrategias y la sustentabilidad de las políticas universitarias, así como las propias de la Facultad.

De manera adicional, y de acuerdo con las sugerencias realizadas por la Comisión Superior de Autoevaluación Institucional (CSAI), esta CLAI-FM, hace un llamado de atención en cuanto a que el organigrama de la Facultad de Medicina no menciona a la Comisión Local de

⁵ <https://dacademica.med.uchile.cl/>

Autoevaluación Institucional (CLAI-FM), siendo un tema pendiente de resolución, según lo señalado por las recomendaciones de la CSAI a la FM.

IV. Extensión, vinculación con el medio y comunicaciones

La dirección de extensión de la Facultad de Medicina es la responsable de dar seguimiento y cumplimiento a los [desafíos de este OE](#). Dicha dirección no asiste a la convocatoria realizada por la CLAI-FM, sin embargo, comparte a esta comisión el instrumento y memoria anual.

Según lo relatado en su memoria, la dirección de Extensión señala como gran hito la Plataforma Siembra⁶ de la Vice rectoría de extensión y comunicaciones de la Universidad, la cual busca integrarse con el portafolio académico y los formularios de calificación. Se ha promovido activamente el uso de dicha plataforma para el registro de actividades de extensión y vinculación con el medio, lo cual comenzó el 2022.

Para el desafío relacionado a la clarificación de los conceptos de extensión, la "Plataforma Siembra" ofrece un glosario y detalles sobre cada actividad de extensión. Además, el "Formulario de Calificación" proporciona definiciones específicas para cada actividad.

La Dirección de Extensión ha consolidado su visión basándose en tres pilares esenciales:

(i) Comunidad y Territorio, (ii) Patrimonio y Cultura, y (iii) Transferencia y Asistencia. Estos pilares se han desarrollado y fortalecido de acuerdo con la hoja de ruta establecida en la actual Decanatura, como se detalla en la [Cuenta Pública 2022-2023](#).

Las iniciativas y proyectos vinculados a estos pilares se están desplegando a lo largo del país, desde la Región de Arica y Parinacota hasta la Región de Magallanes. Las regiones que han visto un desarrollo particularmente intensivo son Coquimbo, Metropolitana, O'Higgins, Ñuble, Bío Bío, Araucanía y Magallanes. Estas actividades han generado un impacto palpable en las comunidades. Se estima que 1572 individuos y 600 familias han sido beneficiados directamente, mientras que aproximadamente 14337 personas han obtenido beneficios indirectos.

Se planteó como iniciativa para el 2023 la formulación de fondos de extensión y se avanzó en evidencia del registro de actividades de extensión.

La burocracia de mecanismos administrativos de actividades de extensión, como comisiones académicas y cometidos funcionarios, y la falta de integración de dichos mecanismos con un sistema de reporte automático que permita la integración de datos académicos con actividades de extensión se plantean como desafíos a resolver.

Por su parte, los desafíos de comunicación asociados a esta estrategia se visualizan aún en proceso el 2022.

V. Internacionalización

El desarrollo de esta estrategia está liderado por la Dirección de Relaciones Internacionales de la FM, la cual asistió a la convocatoria, envió su memoria y archivo de análisis en las cuales se refleja el grado de avance de [los desafíos](#) de la misma. Dicha dirección plantea que el proyecto

⁶ <https://plataformasiembra.uchile.cl/>

de internacionalización del postgrado de la Facultad de Medicina, adjudicado el año 2017, nació con el objetivo de potenciar nuestros programas de postgrado y doctorado en la región, principalmente Cono-Sur, en colaboración con universidades de prestigio internacional del hemisferio norte y Europa.

La dirección de relaciones internacionales, responsable de dar cuenta del avance de los desafíos, reconoce la importancia de establecer vínculos internacionales.

A nivel de postgrado, se ha trabajado en los últimos años en establecer más vínculos con universidades de prestigio internacional, con el objetivo de desarrollar programas de doctorado conjunto. En la actualidad ya se cuenta con estudiantes realizando tesis en el extranjero (TMDU-Japón y U. Gröningen-Holanda), los cuales se han mantenido económicamente parcialmente gracias a los fondos de su beca doctoral ANID. Sin embargo, existe la necesidad de resolver los problemas de financiamiento a largo plazo.

Finalmente, se menciona la necesidad de una política de internacionalización universitaria que vaya más allá del compromiso temporal de las autoridades, y que invite a una discusión profunda para generar participación académica y políticas sustentables técnica y presupuestariamente a futuro, involucrando una participación de la comunidad académica y considerando componentes de innovación, investigación de vanguardia y equidad de género.

En esta estrategia igualmente emerge la necesidad de articulación con otras unidades/direcciones, por ejemplo, con dirección de postgrado y de pregrado, dirección económica y académica, con las cuales comparten lineamientos y desafíos que desarrollar.

VI. Sistema Educación Superior/Pedagogía

Esta estrategia no fue priorizada en el presente informe

VII. Universidades Estatales

La movilidad estudiantil constituyó uno de [los desafíos](#) detectados en informes anteriores en el OE de Universidades Estatales ya que representa un pilar fundamental en el proceso de formación universitaria, al promover la diversidad cultural, el intercambio de conocimientos y el desarrollo integral de los estudiantes. Sin embargo, en el contexto de las universidades estatales y las complejidades emergidas de la pandemia, se observan retos significativos para impulsar estos programas. Al ser sostenidas por universidades con fondos públicos, con componentes autogestionados, a menudo enfrentan restricciones presupuestarias que limitan las oportunidades de intercambio nacional. Además, la burocracia inherente a la estructura estatal puede ralentizar la formalización de convenios y acuerdos con otras universidades. A pesar de ello, durante el 2022 se crearon y/o actualizaron ocho convenios docente asistencial con diferentes entidades de campos clínicos⁷.

Es imperativo que la Facultad de Medicina, al igual que las otras universidades estatales del país, reconozcan y aborden estas dificultades, pues el avance en la movilidad estudiantil no

⁷ Cuenta pública decanato 2022-2023 (pág 40).

sólo enriquece la experiencia académica, sino que también fortalece la relación y colaboración entre instituciones educativas a nivel global.

VIII. Equidad Socioeconómica

El análisis de esta estrategia y el avance en [sus desafíos](#), se construyó desde la transversalidad de relatos de distintas unidades de la Facultad. Una de las preocupaciones emergentes es la inclusión y adaptación efectiva de estudiantes provenientes de contextos vulnerables. Al respecto, el Departamento de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios (DAEC) ha evidenciado avances mediante diversas iniciativas. Si bien la plataforma del Formulario de Caracterización Estudiantil (FOCES), dedicada a la caracterización socioeconómica de estudiantes, ha demostrado ser un paso en la dirección correcta, persiste la necesidad de un enfoque más holístico que abarque las dimensiones sociales más allá de los aspectos puramente económicos y de nivelación académica.

Además, la formación y prácticas académicas deben ser evaluadas y adaptadas para responder adecuadamente a las necesidades de los estudiantes de contextos socioeducativos vulnerables. Esto implica no sólo mejorar los métodos pedagógicos, sino también realizar un seguimiento y evaluación exhaustiva de su impacto.

En paralelo, emergen nuevos desafíos relacionados con la articulación de las estrategias que contemplan la necesidad de equidad socioeconómica, por ejemplo, las estrategias de internacionalización de la Facultad y de Universidades Estatales, las cuales requieren una reflexión profunda, ya que un considerable número de estudiantes, a pesar de sus limitados recursos, hacen grandes esfuerzos para lograr experiencias académicas en el extranjero y/o acceder a movilidad estudiantil. Aquí radica la importancia de desarrollar programas de movilidad y acceso a oportunidades de desarrollo que sean accesibles y sostenibles para todos/todas las y los estudiantes, independientemente de su situación socioeconómica.

IX. Igualdad de Género

La Dirección de Género y Equidad (DIGEN) en Salud, ha destacado en 2022 la urgencia de fortalecer la equidad de género dentro de la Facultad para avanzar en [los desafíos asociados](#). Si bien ha habido avances significativos, como la elevación del estatus de la oficina a un rol más influyente dentro de la Facultad, persisten desafíos. Estos incluyen la necesidad de consolidar la presencia de la Dirección en todos los campus, establecer alianzas estratégicas, como la propuesta con el Campus Dra. Eloísa Díaz, y trabajar en colaboración y articulación con diversas unidades académicas y administrativas para integrar una perspectiva de género y equidad en todos los niveles de la institución.

Para ello, se utilizaron diferentes recursos y documentos como el Autodiagnóstico Institucional en el marco del “Sello Genera Igualdad”, la Memoria 2022 (julio-diciembre) y la presentación de DIGEN Salud de fin de año para el decanato.

A partir del segundo semestre de 2022, se produjo un cambio en la dirección de DIGEN Salud y comenzó a formar parte del Consejo Directivo y aumentar la dotación del equipo de 2 JCE (Jornada Completa Equivalente) a 2,5 JCE mediante la incorporación de dos profesionales, una

académica con 11 horas y una profesional con 44 horas. Además, se comprometió a la Facultad de Medicina con la implementación del “Sello Genera Igualdad” a nivel central, el cual constituye el mecanismo para llevar a cabo la Política de Igualdad de Género, cuyo objetivo es transversalizar e institucionalizar la igualdad de género y diversidades en todos los ámbitos de la universidad.

En el marco del “Sello Genera Igualdad”, se ha llevado a cabo un autodiagnóstico institucional que abarca ocho dimensiones⁸, así como un plan de trabajo cuyo propósito es la institucionalización y transversalización de estas dimensiones en las acciones de la Facultad de Medicina. Este plan incluye 50 metas y más de 60 indicadores asociados a ellas, los cuales deben cumplirse durante el año 2023 para iniciar el proceso de certificación de las unidades académicas en los primeros meses de 2024. Estas metas se engloban en las ocho dimensiones y se pueden clasificar como iniciativas de asesoría/acompañamiento, estudios/diagnósticos, difusión/extensión, docencia, capacitación e institucionalización. El año 2022 estuvo marcado por la evaluación y proyección de las actividades de la Dirección dentro de la Facultad, lo cual condujo a la elaboración de un plan de trabajo y a la determinación de una nueva estructura que guía su funcionamiento.

Sin embargo, hay desafíos adicionales que no se consideraron en el plan de trabajo relacionado con el “Sello Genera Igualdad”, tales como llegar a los campus de la Facultad de Medicina, fortalecer los vínculos con los estudiantes, personal de colaboración, fortalecer la colaboración con diversas unidades de la Facultad de Medicina y la Universidad, e institucionalizar las entidades asesoras de DIGEN Salud mediante un horario protegido y reconocimiento.

Si bien tanto en la memoria DIGEN 2022, como en la cuenta pública de la decanatura actual se revela el esfuerzo que se ha realizado por avanzar en la difusión, sensibilización y capacitación en género, y en la detección de violencia y acoso; aún se plantean desafíos considerables para el logro sustantivo de la transversalización y equidad de género en la Facultad de Medicina. Esto es especialmente relevante, considerando aspectos como lo feminizado de su composición en todos los estamentos, las tareas de cuidado de quienes la componen y las desigualdades que permean cada una de las estrategias del PDI.

Es necesario que toda la información y datos sea recolectada con indicadores de género y que esta estrategia se posicione con real relevancia tanto en el discurso como en la práctica de las políticas universitarias y de la Facultad.

X. Inclusión y Diversidad

Junto a la evolución del paradigma social de la percepción que surge con respecto a las personas con diversidad funcional; promovido a nivel internacional por la Convención Internacional para los Derechos de las Personas con Discapacidad, que impulsa en nuestro país,

⁸ El “Sello Genera Igualdad” se enfoca en ocho dimensiones: (i) Formación, docencia y aprendizaje, (ii) Investigación, desarrollo e innovación, (iii) Comunicación, extensión y vinculación con el medio, (iv) Participación y representación en la academia, (v) Relaciones y condiciones laborales, (vi) Acoso sexual y violencia de género, (vii) Corresponsabilidad social en el cuidado, y (viii) Institucionalidad de género. Estas dimensiones constituyen los ámbitos de acción definidos por la Política de Igualdad de Género.

secundariamente, Estudio Nacional de la Discapacidad, la Ley 20.422 sobre Igualdad de oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad y la Ley 21.015 de Inclusión de Personas con Discapacidad al mundo laboral; la Universidad de Chile, alineada con lo anterior, crea una Política de equidad e inclusión estudiantil en todos sus campos; con los propósitos de generar: Modelo de desarrollo integral del estudiante, formación de culturas inclusivas junto a la gestión y desarrollo inclusivo de la comunidad. A nivel local, los objetivos estratégicos que plantea el PDI en torno a la inclusión de personas con discapacidad; están en el informe de la DAEC como: Desarrollar infraestructura inclusiva que favorezca el encuentro y la integración de la comunidad de la Facultad, favoreciendo a las personas en situación de discapacidad. Fortalecer la diversidad e inclusión de estudiantes de distintas realidades a través del ingreso y programas de apoyo a la inclusión. Erradicar la segregación y cualquier tipo de discriminación, a través de la formulación de una política de igualdad e inclusión. Para ello, la DAEC, desde el año 2018 cuenta con una persona encargada local de discapacidad, con dedicación de 6 horas, con el rol de interactuar con la Unidad de Apoyo a la Diversidad Funcional central. Como parte de estas tareas, lidera y articula el trabajo de la Mesa Local de Discapacidad, que es un grupo autoconvocado e integrado de académicos y académicas de la Facultad. Esta Mesa el año 2022 apoya a las escuelas que integran a estudiantes con discapacidad, y precisamente este año a la carrera de Kinesiología que abrió un nuevo cupo para el sistema de ingreso especial para estudiantes en situación de discapacidad (SIESD).

Para el año académico 2022 ingresaron tres estudiantes por esta vía, dos a la carrera de Medicina y una a la carrera de Obstetricia y Puericultura. Cabe mencionar que los estudiantes de Medicina se encuentran con matrícula vigente a la fecha y la estudiante de Obstetricia y Puericultura postergó estudios antes de finalizar el primer semestre.

Tabla: Cupos e ingresos SIESD en la Facultad de Medicina, año 2022

Carrera	Vacantes	Ingreso
Enfermería	0	0
Fonoaudiología	2	0
Kinesiología	1	0
Medicina	2	2
Nutrición y dietética	1	0
Obstetricia y puericultura	1	1
Tecnología médica	2	0
Terapia ocupacional	2	0

Durante la redacción de este documento, se recibieron los resultados de la caracterización 2022 realizada por la unidad de apoyo a la diversidad funcional (UADIF), respecto de estudiantes por tipo de discapacidad, en la Facultad de Medicina. Estos resultados, visualizan un leve aumento en la cantidad total de estudiantes en situación de discapacidad en comparación con el año anterior. Además, es importante remarcar que el mayor porcentaje de estudiantes presenta discapacidad psicosocial o psíquica, lo cual es consistente con los totales a nivel Universidad.

Tabla: Estudiantes por tipo de discapacidad verificados en la Facultad de Medicina 2022

Tipo de discapacidad	Antiguo	Nuevo
Cognitiva	1	0
Dificultades específicas del aprendizaje	0	0
Espectro autista	6	1
Física o motora	8	3
Psicosocial o psíquica	13	5
Sensorial auditiva	6	3
Sensorial visual	5	3

A nivel del estamento funcionario, según reporte consultado a la Subdirección de Recursos Humanos, se encuentran registradas 5 personas, pertenecientes al estamento funcionario no académico, que presentan principalmente discapacidad del tipo sensorial auditivo (3), visual (1) y físico (1). No existen registros formales respecto del estamento académico.

La DAEC a través de su encargado de discapacidad, se encuentra colaborando en el desarrollo de un sistema de acompañamiento integral en el ingreso, permanencia y egreso para estudiantes de la Facultad, así como en la solicitud de recurso humano necesario para cubrir las demandas coyunturales en este ámbito. Sin embargo, se requiere el avance en acciones que tengan impacto en toda nuestra comunidad; como serían: apoyar la postulación a fondos concursables a nivel nacional e internacional para investigar, apoyar la postulación a fondos universitarios FADOP y FIDOP orientados a diversidad funcional e inclusión, articular las iniciativas a nivel local Facultad de personas y equipos que se encuentren desarrollando investigación, desarrollo, innovación para inclusión, promover alianzas público-privadas con instituciones dedicadas a la promoción de la inclusión, liderar propuestas e iniciativas en espacios decisionales a nivel Universitario y articulación con instancias comunitarias alrededor de la Facultad y campus que promuevan inclusión.

En síntesis, respecto a implementar políticas transversales de equidad, género, inclusión y diversidad, la DAEC, durante 2022, desarrolla jornadas, en conjunto con la Dirección de Pregrado sobre diversidad e inclusión en el ámbito educativo y desde el decanato se desarrolla un plan enfocado a instalar la política de inclusión desde una perspectiva de diversidad funcional en la Facultad. También se realizó una capacitación con el equipo de aseo, aulas docentes y vigilancia. Se elaboró un procedimiento para la recepción de estudiantes en situación de discapacidad, se nombró al encargado de Equidad e Inclusión de la Facultad y se generó un proceso para atender a las necesidades de estudiantes madres/padres, de acuerdo con la política de corresponsabilidad parental de la Universidad.

Desafíos en esta estrategia, dan cuenta de la sustentabilidad presupuestaria para continuar aplicando las políticas de inclusión en la FM, principalmente en cuanto a infraestructura.

XI. Comunidad universitaria: condiciones laborales y calidad de vida universitaria

Las condiciones laborales y la calidad de vida universitaria, sin duda ha sido de las estrategias más afectadas en el retorno en la post pandemia. El escaso reporte de información desde la subdirección de relaciones humanas de la DEGI que dieran cuenta de esta situación, y la necesidad de disponer de información desde las bases en cuanto a la comunidad universitaria de la Facultad, conlleva a que, en la construcción del análisis de la estrategia actual, se haya consultado a representantes de diversos sectores universitarios.

En este contexto, el Centro de Estudiantes de Salud destaca el agravamiento de las brechas educativas debido a la pandemia, lo cual se demostró en el ingreso de cohortes 2022, las cuales perciben que han afectado a estudiantes más vulnerables. Este fenómeno se refleja en el desempeño académico de los estudiantes, afectando tanto a las modalidades presenciales como a las virtuales. Una medida paliativa en discusión consiste en solicitar material académico a estudiantes de niveles avanzados, sin embargo, esta representa una estrategia superficial a una problemática profunda. En relación con el acceso a los campos clínicos, el CES observa que, en general, no existen obstáculos significativos. Sin embargo, subraya que la experiencia varía según la sede y la carrera, lo que plantea retos para la acreditación académica en términos de acceso uniforme a las oportunidades de aprendizaje. Se reconoce en particular el rol del Hospital Clínico de la Universidad de Chile como un recurso invaluable, mientras que en otros campos las experiencias suelen ser divergentes.

Un tema recurrente en las deliberaciones del CES es la importancia de reforzar la comunicación entre sus miembros. Las asambleas mensuales se han convertido en foros indispensables para fomentar el diálogo y fortalecer las relaciones interpersonales entre los estudiantes, sin embargo, se percibe una crisis de representatividad traducida en un bajo interés en la conformación de mesas de estudiantes de todas las carreras de la Facultad.

En cuanto a la infraestructura, el CES identifica áreas en que se ha avanzado, principalmente en espacios de estudios, así como otras áreas para mejoras inmediatas, como la necesidad de espacios adecuados para comer, lo cual ha ido avanzando hacia el 2023.

Se resaltan igualmente ciertos problemas específicos con docentes del área de Ciencias Básicas, lo cual se condice con problemáticas de trato y de relaciones relevadas en otras estrategias. Estas preocupaciones han llevado a un llamado para colaborar con la asociación de académicos de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile (ACAUCH-FM) en la búsqueda de soluciones, especialmente de cara a los desafíos previstos para 2023.

La ACAUCH, adicionalmente ofrece un examen detallado de los desafíos que enfrenta el cuerpo docente, poniendo de relieve la importancia de la mesa de desarrollo académico como un espacio crítico para la discusión y mejora de las condiciones actuales. Resalta también la falta de cohesión en las estrategias implementadas por diversos sectores estamentales para abordar temas en común como el ajuste salarial. Problemas surgidos en el 2022, como la ocupación forzada de puestos de trabajo, fueron considerado como vulneración del espacio laboral por parte de un estamento, y como esfuerzos unilaterales por otro, lo cual da cuenta de la necesidad de un mayor y mejor dialogo interestamental.

Se destaca, además, la preocupación por el estancamiento en el reajuste salarial durante un año, lo que ha resultado en una disminución real de los ingresos. ACAUCH también aborda temas

críticos como el trato laboral, la falta de referencias a la ACHS y retrasos en el pago de la AUCAI, como factores que desfavorecen su percepción de calidad de vida universitaria.

Por su parte la AFUCH ha situado la convivencia comunitaria en el centro del debate, subrayando la importancia de establecer lazos entre diferentes grupos dentro de la facultad. Este esfuerzo incluye la promoción de la igualdad de género, el reconocimiento profesional, la equidad salarial y la importancia de abordar los impactos psicosociales de la pandemia.

En reuniones con el CES y la ACAUCH, se han identificado temas cruciales como justicia, violencia, maltrato y género, con un enfoque particular en la convivencia universitaria.

Por último, las movilizaciones estudiantiles se evalúan desde una perspectiva crítica que, si bien reconoce su valor histórico, también comprende que cada acción tiene su propio contexto y matices.

Al sintetizar estos análisis, emerge una serie de desafíos estratégicos a corto plazo: fortalecer la comunicación, enfatizar la integridad académica, mejorar las condiciones laborales con una perspectiva de equidad, impulsar la cohesión dentro de la institución y, crucialmente, buscar soluciones consensuadas para todos los problemas.

XII. Hospital Clínico

En cuanto a este objetivo estratégico, [los desafíos son abordados](#) parcialmente en otras estrategias.

Es importante destacar en este apartado, la adjudicación del HCUCH, de un fondo de extensión 2022 de la Facultad de Medicina. Se plantea también, la regulación del acceso al HCUCH desde la FM, a través de TUI.

4. Conclusiones/ balance situación de FM 2022

Este apartado pretende ofrecer un balance comprensivo de la situación de la Facultad de Medicina al 2022, tomando en consideración los objetivos y propósitos delineados en el Plan de Desarrollo Universitario (PDU) y el Plan de Desarrollo Institucional (PDI). Se pretende identificar también los factores clave que tanto facilitan como obstaculizan la superación de los desafíos actuales, proponiendo vías para mitigar los obstáculos ([tabla](#)).

La Facultad de Medicina ha tenido al 2022, notorios avances en diferentes áreas del quehacer académico que han llevado a superar parcial o totalmente varios de los desafíos locales identificados en los informes de autoevaluación anteriores. No obstante, aún enfrenta desafíos significativos que requieren un enfoque estratégico y colaborativo para su resolución. Este enfoque debiera trascender a la gestión diaria y buscar soluciones integrales que fomenten un desarrollo sostenible y robusto de toda la comunidad académica.

La Facultad de Medicina de la Universidad de Chile se encontró el 2022 en un momento de su historia marcado por cambios significativos que han repercutido en su funcionamiento y objetivos estratégicos. Entre estos cambios se encuentra la transición de un periodo de enseñanza virtual debido a la pandemia a una modalidad presencial, así como una renovación en la gestión institucional que ha dado lugar a una revisión del Plan de Desarrollo Institucional (PDI).

Destacan las siguientes dimensiones que trascienden a las estrategias y que configuran un [modelo explicativo del quehacer universitario el 2022](#).

1. Relaciones interpersonales, inter estamentales, trato, maltrato y relaciones de poder en el ámbito académico.
2. Integridad académica
3. Articulación entre las unidades
4. Permeación de enfoques de género, inclusión y equidad.
5. Condiciones Laborales
6. Sustentabilidad presupuestaria de políticas universitarias

Se ha identificado como un desafío primordial la problemática de ambiente laboral y la convivencia universitaria, la cual fue intensamente relevada en los diferentes estamentos, con relaciones críticas entre estudiantes y académicas/os y entre estos y funcionarios. Problemáticas de acoso, violencia y trato han sido abordadas desde la política de acoso, sin embargo, se recomienda considerar en forma explícita la necesidad de avanzar en rendición de cuentas y estrategias para evitar la retaliación en las problemáticas de acoso, desde la desestructuración de la institucionalización del poder, jerarquía y maltrato. Se propone fomentar también, estrategias más sustantivas para transversalizar el enfoque de género, considerando la recolección de datos en todos los ámbitos con perspectiva de género, así como explicitando las estrategias de abordaje a inequidades detectadas en todas las instancias del quehacer académico en la Facultad.

Por su parte, otro de los temas que cruza todos estos ámbitos del quehacer universitario, es la necesidad de mejorar la integridad académica, que se ha identificado como una preocupación central el 2022, año en el cual cesó el funcionamiento regular del Comité de Integridad Académica de la Facultad⁹. Esta necesidad emerge desde todos los ámbitos del quehacer académico y desde todos los estamentos, y se considera que es uno de los aspectos que también tensan otras problemáticas, como convivencia universitaria, ambiente laboral y calidad de vida, mermando las confianzas, como base de una comunidad universitaria sólida.

Desde el punto de vista del gobierno y la gestión, la propuesta de la actual decanatura y su Dirección Académica está pasando por un proceso de reestructuración que busca establecer unidades y funciones más claras. Sin embargo, este proceso se percibe obstaculizado por limitaciones presupuestarias que tuvieron al 2022 un impacto en las contrataciones, en la estabilidad financiera de la Facultad, así como en la percepción de calidad de vida de la comunidad universitaria. Desafíos transversales asociados a la gestión incluyen la necesidad de avanzar en la articulación de una comunicación efectiva entre las distintas unidades académicas y administrativas, y en la obtención de datos consolidados para una planificación efectiva y transparente. La CLAI-FM considera y recomienda que se explicita y protocolice la articulación entre unidades como la Dirección Económica, la Dirección Académica y la Subdirección de Recursos Humanos, considerándose como fundamental para la gestión efectiva y eficiente de la FM, así como para la configuración de la transparencia en la ejecución anual del presupuesto, el cual es un tema especialmente sensible en la comunidad académica.

Desde estamentos, principalmente funcionarios, se percibe una inequidad salarial, así como procesos burocráticos en sus sistemas de contrataciones. Desde una perspectiva administrativa y de bienestar, la asignación de roles y escalafones, se percibe una falta de transparencia y criterios unificados. También se percibe una carencia en la discusión y el enfoque sobre el bienestar de los funcionarios y estudiantes, aspectos que necesitan especial atención.

Desde el estamento académico, se percibe una carencia en criterios claros de apoyos a las unidades académicas y sus integrantes, principalmente para el desarrollo académico, con escasa difusión de criterios de asignación de recursos y de exigencia de cumplimientos de contratos. En cuanto a la investigación, se han realizado avances en la coordinación de las políticas de investigación a nivel de facultad y universidad. No obstante, desafíos como el financiamiento insuficiente y la equidad de género en la investigación todavía persisten. Adicionalmente, existe una preocupación por la retención de talento humano investigativo dentro de la institución, lo cual se ha planteado como un nuevo desafío para incorporar estrategias que motiven a investigadores y sus equipos a trabajar en la Facultad.

En el ámbito de la internacionalización, la movilidad estudiantil y la vinculación con el medio a nivel internacional, la Facultad está trabajando en colaboraciones con universidades de prestigio internacional para desarrollar programas de postgrado y doctorados, sin embargo, su impacto en el quehacer universitario no ha sido revelado lo suficiente al 2022, percibiendo que existen brechas socioeconómicas y financieras para potenciar el crecimiento en estos ámbitos.

9

<https://medicina.uchile.cl/noticias/184642/comite-de-integridad-academica-tras-la-promocion-de-un-cambio-cultura>

La relevancia de temas como trato, relaciones entre estamentos, integridad académica, ética e inequidades de género en el proceso de autoevaluación de la Facultad de Medicina es un hallazgo muy relevante, toda vez que son temas fundamentales en el ámbito de la salud y en la eficacia de la institución en múltiples niveles. No solo estos factores afectan el bienestar individual de estudiantes, académicos/as y funcionarios/as, sino que también tienen un impacto colectivo sobre la calidad de la educación, la investigación y el servicio a la comunidad, impactando en el quehacer académico.

El maltrato y las relaciones disfuncionales pueden conducir a un entorno de trabajo que afecta negativamente la idiosincrasia institucional, la retención de talento y la productividad, en una Facultad en donde la colaboración y la comunicación efectiva son críticas para el éxito académico y clínico. En cuanto a las relaciones entre estamentos (administrativos, académicos, y estudiantes), la armonía y la cooperación son vitales para alcanzar los objetivos comunes. La falta de respeto o la falta de comprensión mutua puede crear barreras al progreso, desde la realización de investigaciones hasta la implementación de cambios curriculares. Por su parte, la integridad académica y la ética son cruciales no solo para mantener el rigor y la calidad de la educación e investigación, sino también para asegurar la confianza pública en la institución. La inequidad de género es otra área crítica que requiere atención. Las disparidades en oportunidades y trato entre géneros pueden llevar a la pérdida de talento y a una representación desequilibrada en todos los niveles de la academia. Esto no solo es un problema ético, sino que también puede limitar la diversidad de perspectivas y experiencias que enriquecen los diferentes ámbitos del desarrollo de la FM.

Todos estos aspectos son interdependientes y afectan tanto al quehacer cotidiano como a la eficacia a mediano y largo plazo de la Facultad de Medicina. Ignorarlos podría resultar en una disminución de la calidad académica, una cultura institucional problemática y potencialmente en fallos éticos que podrían tener consecuencias en futuros procesos de acreditación institucional. Por lo tanto, es imperativo que se aborden de manera integral y consciente en cualquier proceso de autoevaluación, con el objetivo de mejorar continuamente y asegurar el bienestar de todos los miembros de la comunidad académica.

Tabla. Factores clave que obstaculizan y que facilitan como la superación de los desafíos actuales, proponiendo vías para mitigar los obstáculos.

Tipo de factores	Elementos	Propuestas de Mitigación / Facilitadores
actores Obstaculizadoras	Ambiente Laboral y Convivencia	Capacitación y Sensibilización; Políticas de Conducta
	Integridad Académica	Restaurar o Reforzar el Comité de Integridad; Educación Continua
	Restricciones Presupuestarias	Revisión de Gastos; Buscar Fuentes Alternativas de Financiamiento
	Comunicación y Transparencia	Plataformas de Comunicación; Transparencia en la Planificación, articulación de unidades

	Inequidad Salarial y Procesos Burocráticos	Auditoría Salarial; Simplificación de Procesos
	Falta de Criterios Claros en asignación de recursos a las unidades académicas	Directrices Claras; Mecanismos de asignación y retroalimentación
	Bienestar	Programas de Bienestar socializados, con beneficios potentemente socializados
	Inequidad de Género	Políticas de Igualdad; Datos Desagregados por Género
	Eficacia a Largo Plazo	Evaluación Continua; Participación Comunitaria
Factores Facilitadores	Cambios Significativos Institucionales (nuevas políticas universitarias)	Puede ser una oportunidad para la implementación de nuevas políticas
	Transición a Modalidad Presencial	Permite una comunicación más directa y posiblemente efectiva
	Renovación de la Gestión Institucional	Permite una revisión y mejora de procesos internos
	Avances en Coordinación de Políticas de Investigación	Facilita la realización de proyectos de investigación
	Colaboraciones Internacionales	Aumenta el prestigio y las oportunidades para la Facultad

5. Comisión de Autoevaluación: consideraciones para el fortalecimiento de la Autoevaluación Institucional de la FM

La existencia de una comisión de autoevaluación autónoma en una institución es de suma importancia para asegurar un análisis objetivo, transparente y exhaustivo del estado de la organización. Esta autonomía garantiza que el proceso esté libre de influencias externas o agendas políticas, lo que facilita una evaluación más precisa de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas a las que se enfrenta la institución.

La CLAI-FM, en su rol reglamentario, actúa como un mecanismo de calidad interno que examina todos los aspectos de la actividad institucional, desde la gestión administrativa hasta la calidad de la enseñanza, así como todos los ámbitos del quehacer académico. De este modo, se pueden formular estrategias efectivas para el mejoramiento continuo. Además, la autonomía de la comisión favorece la confianza en los resultados tanto dentro como fuera de la institución, lo cual es crucial para acceder a financiamientos, acreditaciones y colaboraciones interinstitucionales.

Para lograr este objetivo, es necesario que la Comisión de Autoevaluación Institucional (CLAI-FM) avance en su institucionalización y reconocimiento, como señala el reglamento de Autoevaluación Institucional.

Esta comisión considera de atención, la necesidad de clarificación de roles de la nueva Unidad de Autoevaluación y Plan de Desarrollo Institucional, refiriendo el citado reglamento, la cual

no se relaciona con la Comisión formal referida en él, instando a concretar los mecanismos en que dicha unidad y la CLAI-FM se tornen complementarios, así como el fomento de la visión y utilización del proceso de Autoevaluación Institucional como un mecanismo válido de avance hacia el desarrollo de calidad de la FM.

Para ello se proponen las siguientes estrategias:

Comunicación y difusión

1. **Fortalecer el Reporte Anual Público:** Aumentar las instancias para socializar y publicar el informe anual sobre los resultados del proceso de autoevaluación, para garantizar la transparencia y el cumplimiento del Reglamento de Autoevaluación Institucional, en respuesta a los principios en los cuales se basa el proceso.
2. **Fomentar la Participación de tomadores de decisiones y comunidad universitaria:** Involucrar a todas las partes interesadas en el proceso de autoevaluación. Esto implica revisión de decretos de contraloría que obstaculiza la participación permanente de los diferentes estamentos en la CLAI-FM, así como fomentar la participación de representantes de todos los campus que la conforman.
3. **Clarificación de las responsabilidades de la Unidad de Autoevaluación y PDI y de la CLAI-FM,** y sus mecanismos de relación, en cuanto las funciones convocadas por Reglamento.

Seguimiento y Evaluación de Recomendaciones

1. **Mecanismo de Seguimiento:** Establecer un mecanismo formal para el seguimiento de las recomendaciones emitidas por la CLAI-FM.
2. **Seguimiento Interno y Externo:** Implementar un sistema de seguimiento regular de las acciones tomadas a partir de las recomendaciones de la CLAI-FM.
3. **Indicadores de Desempeño:** Crear indicadores de desempeño específicos que se puedan medir a lo largo del tiempo para evaluar la eficacia de la comisión en cuanto a lo solicitado por la CSAI.

Inclusión en Documentos Oficiales

1. **Cuenta Pública:** Asegurar que las actividades y recomendaciones de la CLAI-FM se incluyan en la cuenta pública anual de la institución.
2. **Coordinación con Otras Unidades:** Establecer una comunicación más efectiva entre la CLAI-FM y otras unidades o departamentos que puedan influir o beneficiarse del trabajo de autoevaluación.

Figura de elaboración propia de CLAI-FM: Modelo explicativo del quehacer universitario de la FM-2022 a considerar para la proyección de la FM.



6. Anexos

6.1. Instrumento para reporte y análisis de los desafíos según estrategias

Reporte Estado Situación Actual desafíos 2022:

Estrategia: _____

En el marco del proceso de autoevaluación institucional de la Universidad de Chile, implementado por la Comisión Local de Autoevaluación Institucional de la Facultad de Medicina (CLAI-FM) presidida por la Profesora Jovita Ortiz, se ha identificado un listado de desafíos por cada una de las estrategias del Proyecto de Desarrollo Institucional 2016-2026 de la Universidad.

Para la elaboración del Informe del correspondiente al periodo evaluativo 2022 se ha solicitado dar cuenta de las acciones, medidas y /o estrategias que se han adoptado en la Facultad en respuesta a ese desafío. La CLAI FM ha extendido la invitación a participar de actores claves compuesto por directores /o encargados de organismos de asesoría integral de la Facultad de Medicina, representantes de comisiones y/o agrupaciones tanto académicas, estudiantiles y funcionarias para desarrollar una mesa redonda por estrategia para reflexionar de cada elemento identificado.

Para ello se solicita un escrito resumen (de no más de 2 páginas) de la situación identificada para cada desafío durante el 2022 para ser presentado en una sesión presencial de mesa redonda. Con la finalidad de generar un insumo para la reflexión en conjunto con la comisión y responder dudas.

A su vez se solicita incorporar como anexo Informe anual de gestión de la unidad (de existir) periodo 2022, informe de instancias de análisis cuantitativo y/o cualitativo, relacionados a cada desafío identificado, y cualquier otra información que considere pueda aportar al proceso de autoevaluación de la Facultad de Medicina.

Considerar para esto El PDI de la Universidad de Chile, PDI de la Facultad de Medicina y Hoja de Ruta de Decano Facultad de Medicina como se alinea con los desafíos identificados.

A continuación, se presentan preguntas orientadoras de la Reflexión, Estructura Reporte Resumen y Matriz de análisis con listado de desafíos para estrategia PDI UChile 2017-2026.

1. ¿Cuál fue la situación 2022 para los desafíos señalados, desde el rol de la Dirección, unidad y/o instancia a la que pertenece?
2. ¿Qué Iniciativas identifica que se desarrollaron en la Facultad de Medicina durante el año 2022 para abordar estos desafíos?
3. ¿Qué nuevos desafíos identifica para el periodo 2022 desde el rol de la Dirección, Unidad y/o instancia a la que pertenece?

Estructura de Resumen reporte:

- Extensión máximo 2 páginas.

A lo menos debe considerar:

1. **Introducción:** Señalar en un párrafo que fuentes y/o método se utilizó para el análisis de la matriz de desafíos entregada en anexo. Indicar a su vez que anexos se incorporan como información.
2. **Desarrollo:** se invita a describir situación de avance de los desafíos según Estado (se han superado, si están en avance o pendientes). Así mismo como las principales iniciativas y/o acciones para su abordaje.
3. **Nuevos desafíos:** Se invita a reflejar nuevos desafíos que no están considerados en la nómina y que son necesarios de incorporar para el desarrollo de la Facultad de Medicina.
4. **Conclusión:** Balance global de la situación, proyecciones 2023 y /o nuevos desafíos

Para facilitar lo anterior se sugiere completar Matriz de análisis de desafíos de cada estrategia para el 2022 que contiene listado de desafíos identificados en el procesos de autoevaluación para la Facultad de Medicina.

Anexo 1: Matriz análisis desafíos por objetivo PDI UCHILE 2017-2026

Matriz análisis: Desafíos Estrategia I Formación Integral 2022					
Objetivo PDI UCHILE	Desafío Identificado	Señale Estado 2022 (1. Se superó desafío/ 2. se avanzó en superar desafío/3. Pendiente de superar desafío)	Señale principales Iniciativas que se han desarrollado	Verificador (dato, informe, hito)	Comentario y/o análisis general

6.2. Desafíos Locales según Objetivos Estratégicos PDI

Desafíos Estrategia Formación

- Contar con un análisis de los perfiles de egreso de las carreras de pregrado de la Facultad (2022)
- Fortalecer el rol del departamento de bioética en la formación de pregrado, postgrado y en el cuerpo académico (2022)
- Tomar medidas para disminuir las situaciones de plagio a nivel estudiantil y a nivel académico (2022)

01.03 Mejorar condiciones del proceso educativo

- Abordar el déficit de funcionarios y sobrecarga laboral por renunciadas, licencias médicas prolongadas y/o reiteradas y lentitud en reposición de cargos, como consecuencia de la pandemia (2022)
- Asegurar la continuidad de estudios de postgrado ante nuevas situaciones de crisis, como confinamiento y medidas sociales radicales, principalmente en aquellos que implicaron pasantías en el extranjero y acceso a material crítico de estudio (laboratorios) (2022)
- Evaluar la efectividad, impacto de las metodologías remotas utilizadas (como la simulación clínica) (2022)
- Generar normativas, procedimientos y soluciones alternativas para mantener los procesos y la docencia comprometida (2022)
- Mantener actividades de la docencia teórica a modalidad (2022)
- Revisar la implementación sobre la marcha una serie de adecuaciones curriculares y de metodologías de enseñanza para resguardar el cumplimiento de las competencias declaradas, (2021)
- Trabajar constantemente al interior de la Facultad la integridad académica, de modo de avanzar en su ejercicio, considerando los procesos de adaptación que implicó la metodología virtual (2022)

01.05 Aumentar matrícula y crear o ajustar carreras y programas

- Atender a la disminución de ocupación de vacantes de admisión regular de Fonoaudiología (2021)
- Atender al descenso, de alrededor de un 10%, en completar la totalidad de los cupos ofrecidos en la Facultad (2021)
- Aumentar los niveles de matrícula en programas de postgrado (2022)
- Concluir con la documentación que define el ámbito genérico-transversal, en los ámbitos de los perfiles de egreso en cada carrera quedaron postergados luego del inicio de las protestas, a partir de octubre 2019 (sólo se concluyó el trabajo en los Cursos de Formación General, Inglés y MIIM). (2021)
- Fortalecer el análisis de impacto y estimación de los aspectos del recorrido de aprendizaje que se ha visto más afectados (2021)

01.06 Potenciar y consolidar educación continua

- Mejorar matrícula (2022)
- Mejorar oferta (2022)

01.07 Consolidar vínculo con egresadas/os y empleadoras/es

- Atender a las problemáticas detectadas en la empleabilidad de la carrera de Fonoaudiología. (2021)

01.08 Asegurar calidad programas pregrado y postgrado

- Concretar los procesos de certificación o verificación en las carreras de Fonoaudiología y Tecnología Médica (2021)
- Reactivar el trabajo sistemático de la comisión de autoevaluación de la Facultad, en concordancia y coherencia con el trabajo realizado por la CLA-FM (2021)
- Regularizar el funcionamiento de la Comisión de aseguramiento de la calidad de la Facultad (2021)

01.10 Mejorar tasas de aprobación, retención, egreso, graduación y titulación

- Atender al retraso en el egreso de estudiantes de las cohortes que debieron titularse el año 2019 y 2020, quienes se han visto afectados en el retraso de al menos un semestre debido, principalmente, a las dificultades de acceso a sus prácticas profesionales en campos clínicos (2021)
- Mejorar la aprobación de asignaturas de cursos de primer año (2022)
- Mejorar la tasa de titulación y titulación oportuna en postgrado (2022)
- Mejorar la tasa de titulación y/o titulación oportuna en pregrado (2022)

Desafíos Estrategia de investigación, creación e innovación

02.01 Desarrollar colaborativamente proyectos de investigación y creación dentro y fuera de la Universidad

- Diversificar las áreas de trabajo colaborativo (2022)

02.09 Fortalecer institucionalidad para la investigación, creación e innovación

- Actualizar reglamentos y mecanismos que regulen y desincentiven la falta de integridad académica (2022)
- Alinear a la política de investigación de la Facultad a la de la Universidad, con financiamiento para su implementación (2022)
- Asegurar la actualización continua de los conocimientos de los integrantes de los comités de ética (2022)
- Avanzar en la formulación de indicadores de productividad científica disgregados por unidad, género, autor principal y autor correspondiente (2022)
- Completar información sobre participación de centros de investigación clínica en publicaciones (2022)

02.10 Fortalecer mecanismos de apoyo y condiciones de investigadoras/es

- Entregar cursos de autoformación para académicos/as en materias de integridad científica relacionadas a bioética y bioseguridad, entre otras (2022)
- Fomentar la postulación a fondos concursables de investigación a través de cursos y un Manual del Investigador (2022)

02.11 Incrementar productividad e impacto nacional e internacional de la investigación

- Aumentar la tasa de aprobación de proyectos postulados, hoy más deficiente que antes de la pandemia (2022)

Desafíos de Estrategia de gestión y gobierno

03.01 Fortalecer modelo de gobierno y coordinación de órganos

- Mejorar eficacia de la comunicación de las acciones desarrolladas en las instancias de coordinación (2022)
- Revisar, por parte del Decanato, el listado de los 54 invitados permanentes y pueda reducirse su número en la medida de lo posible, considerando la normativa vigente respecto de ese órgano colegiado. (2021)

03.02 Alinear estratégicamente el quehacer universitario

- Alinear las tareas estratégicas de la Facultad al cumplimiento de los objetivos de desarrollo institucional. (2022)
- Mejorar articulación de las unidades que componen la Facultad (2022)

03.07 Valorar y resguardar información y datos

- Actualizar el indicador de ocupación de vacantes de admisión especial (2021)
- Construir bases de datos que permitan generar evidencia sólida respecto de diferentes temáticas asociadas (2021)
- Contar, para un próximo informe de autoevaluación, con planificación respecto de generar evidencia e indicadores que permitan monitorear su actividad. (2021)
- Desarrollar el indicador de porcentaje de titulación oportuna (2021)

03.09 Asegurar sustentabilidad presupuestaria

- Considerar a nivel presupuestario el establecimiento de las políticas centrales de la facultad (2022)
- Construir un plan que corrija la situación de déficit presupuestario, en el corto y mediano plazo. (2021)
- Re-pensar la estrategia central respecto al abordaje del control presupuestario realizado por el Grupo Transversal de Materias Presupuestarias respecto a la situación

Desafíos Extensión, Vinculación con el Medio y Comunicaciones

04.01 Valorar extensión

- Considerar tiempo en carga académica para realizar actividades de extensión en todos los departamentos. (2022)
- Fortalecer el proceso de reconocimiento y certificación del desarrollo de actividades académicas en extensión por la Facultad de Medicina. (2022)

04.02 Consolidar institucionalización de extensión

- Contar con un glosario en donde se reflejen ejemplos que permitan clarificar lo que se entiende por actividades de extensión. (2022)
- Contar con un mecanismo que permita dar reporte de las actividades de extensión y vinculación con el medio. (2022)
- Fortalecer la Dirección de extensión. (2022)

04.03 Socializar y potenciar iniciativas de extensión

- Desarrollar actividades comunitarias en modalidad virtual, avanzando en promoción de la salud y en nuevas estrategias para la difusión de la extensión. (2022)

04.05 Relevar comunicaciones y fortalecer medios de la Universidad

- Involucrar a las unidades académicas de la Facultad en temas de interés en medios de comunicación y fortalecer la participación en operativos comunitarios. (2022)

04.07 Aportar e incidir en debates y problemáticas del país

- Contar con registro de académicos/as y sus contactos, por tema de especialidad con la finalidad de poder participar y responder a las solicitudes que llegan desde los medios de comunicación. (2022)

04.09 Desarrollar colaborativamente actividades de extensión

- Referenciar las publicaciones conjuntas realizadas a través de Policy brief. (2022)

04.10 Fortalecer vinculación y cooperación con sector público y privado y sociedad civil

- Desarrollar iniciativas que tengan una mayor vinculación en regiones más allá de la región metropolitana. (2022).

Desafíos Internacionalización

06.01 Institucionalizar gestión de internacionalización

- Ejecutar los fondos restantes del proyecto central de internacionalización institucional UCH1866 que no se pudieron ejecutar por la pandemia. (2022)
- Elaborar un catastro de organismos o instituciones que ofrecen fondos de financiamiento externo. (2022)
- Fortalecer el financiamiento de la DRI. (2022)
- Incorporar un reporte anual de gestión en el que se dé cuenta de avances y desafíos presentados durante el desarrollo de las funciones de la DRI. (2022)

06.02 Fomentar internacionalización de académicas/os y funcionarias/os

- Considerar fondos de la facultad a través de un programa de fondos concursables para la internacionalización. (2022)
- Desarrollar una política de movilidad académica que promueva la internacionalización. (2022)
- Gestionar el registro de actividades de movilidad de académicas/os. (2022)

06.03 Promover internacionalización de estudiantes

- Potenciar una movilidad estudiantil presencial más inclusiva. (2022)
- Retomar proyectos de movilidad estudiantil saliente con universidades e internacionales. (2022)
- Crear estrategias concretas para el fomento de la movilidad estudiantil internacional, intentando que los estudiantes que acceden a la movilidad no pierdan el año. (2022)
- Desarrollar una política que promueva e incentive a los estudiantes a la realización de co-tutelas conjuntas internacionales, pasantías de investigación y otros. (2022)

06.04 Internacionalizar oferta académica y atraer estudiantes extranjeras/os

- Impulsar la movilidad estudiantil entrante con universidades internacionales. (2022)

06.05 Promover cooperación internacional con universidades y organismos internacionales

- Contar con directrices claras respecto al apoyo que puede brindar para desarrollo de convenios, colaboraciones y financiamiento para el desarrollo de actividades internacionales que pueden realizar las unidades académicas de la facultad. (2022)

Desafío Universidades Estatales

07.05 Impulsar movilidad estudiantil nacional

- Crear estrategias concretas para el fomento de la movilidad estudiantil nacional, intentando que los estudiantes que acceden a la movilidad no pierdan el año. (2022)
- Impulsar y retomar los proyectos de movilidad estudiantil entrante y saliente con universidades nacionales. (2022)

Desafíos Equidad Socioeconómica

08.03 Entregar apoyo integral a estudiantes de contextos socioeducativos vulnerables

- Facilitar la incorporación y adaptación de las y los estudiantes procedentes principalmente de contextos socioeconómicos vulnerables a la actividad universitaria. (2021)

● Reconsiderar la estrategia de internacionalización de la Facultad dado que el alto porcentaje de estudiantes de la Facultad son de bajos recursos y con mucho esfuerzo realizan una estadía en el extranjero. (2022)

08.04 Revisar impacto de prácticas académicas en estudiantes de contextos socioeducativos vulnerables

- Realizar seguimiento, evaluación e investigación en docencia y el impacto de prácticas académicas en estudiantes de contextos socioeducativos vulnerables. (2022)

Desafíos Igualdad de Género

09.01 Garantizar igualdad de género en remuneraciones y avanzar en gestión institucional con perspectiva de género

- Contar con datos actualizados y con acceso oportuno incorporando perspectiva de género para identificar brechas de sueldo y distribución de cargos. (2022)
- Disminuir la brecha salarial del personal de colaboración. (2022)
- Disminuir la brecha salarial en el régimen de contratación a planta de 44 horas para el estamento académico y. (2022)

09.02 Garantizar igualdad de género en carrera y participación académica y/o estudiantil

- Aumentar el porcentaje de mujeres en cargos directivos. (2022)
- Aumentar la participación de mujeres en jerarquías superiores de la carrera académica. (2022)
- Desarrollar estrategias que permitan disminuir la brecha de género que existe en una facultad feminizada, pero con baja representación en los liderazgos de proyectos. (2022)
- Incrementar la participación y liderazgo de investigadoras mujeres en los proyectos adjudicados. (2022)

09.03 Incorporar perspectiva de género en actividades académicas

- Dar cuenta de las demandas que emergen asociadas a la inclusión y enfoque de género, así como su implementación en los programas de curso. (2021)
- Continuar con el trabajo meso-microcurricular y metodológico. (2021)

- Incorporar la transversalización del género mediante la revisión de programas de cursos y ver pertinencia de la perspectiva de género en la formación que entregan cumpliendo con el mandato del Modelo educativo como también el sello genera igualdad. (2022)

- Asumir la responsabilidad de habilitar a las y los docentes en metodologías que consideren la inclusión y el enfoque de género. (2021)

09.05 Garantizar igualdad de oportunidades en responsabilidades de cuidado

- Realizar seguimiento del impacto de las responsabilidades laborales y académicas en estudiantes de la Facultad desagregado por sexo, para generar estrategias que apunten directamente y en forma transformadora hacia la equidad de género. (2021)

09.06 Fortalecer institucionalidad para la igualdad de género

- Fortalecer la dirección de Género de la facultad con recursos y horas funcionarias propias de la dirección que permita satisfacer las necesidades de desarrollo en este ámbito. (2022)

- Implementar, en políticas transversales de equidad, género, inclusión y diversidad, mecanismos que permitan la permeación de estas en los propósitos de la Facultad y de la Universidad y en el avance al logro sustantivo de igualdad planteados. (2022)

- Incorporar estrategias de género en los planes de Desarrollo de las Unidades Académicas, escenario que queda reflejado en el informe de evaluación intermedia PDI FM 2017-2025. (2022)

- Fomentar la participación de todas las carreras en la mesa por la educación no sexista, donde Medicina no presenta representante el 2021. (2022)

Desafíos Inclusión y diversidad

10.01 Disminuir las barreras de entrada a la diversidad en la comunidad universitaria

- Definir criterios de inclusión para cupos destinados a estudiantes con diversidad funcional. (2022)

10.02 Fortalecer institucionalidad para inclusión y diversidad

- Plantear mecanismos que permitan la permeación de líneas transversales de género en los propósitos de la Facultad y de la Universidad y en el avance de igualdad. (2022)

10.03. Fortalecer inclusión y diversidad en la comunidad universitaria

- Aumentar la garantía presupuestaria para aplicación de manuales y protocolos. (2022)

- Identificar, mediante mecanismos institucionales, la exacerbación de desigualdades previas, que tensaron a grupos más vulnerables de estudiantes (2022)

10.06. Fortalecer educación con enfoque de DD.HH

- Incorporar perspectiva de derecho humano en los perfiles de egreso e incorporar criterios de inclusión para cupos destinados a estudiantes con diversidad funcional. (2022)

Desafíos Condiciones laborales y calidad de vida

11.01 Mejorar calidad de vida

- Ampliar beneficios para el personal, pues en la actualidad son insuficientes para dar respuesta a la demanda de las y los trabajadores. (2022)

- Implementar acciones para sobrellevar las consecuencias de la sobrecarga de trabajo y sus efectos en la docencia de pre-y posgrado. (2022)

11.02 Avanzar en equidad salarial

- Avanzar en generar condiciones equitativas para el personal de colaboración y académico, tanto en las remuneraciones como en los procesos de pago. (2022)

11.05 Eliminar precarización laboral

- Rediseñar el modelo de contratación para funciones técnicas, administrativas y docentes. (2022)

11.07 Promover salud en la comunidad universitaria

- Establecer políticas de autocuidado en materias de salud mental que permitan entregar mejores condiciones para las y los trabajadores. (2022)

11.09 Impulsar desarrollo y carrera académica

- Agilizar la reposición de cargos de académicos/as y jubilaciones, que se presentan como obstáculo a la formación de calidad. (2022)

- Desarrollar estrategias para el Hospital de la Universidad de Chile en el marco de la nueva Ley de Contrataciones. (2022)

- Incorporar académicos(as) a las unidades académicas que incumplen el reglamento que indica que “...Los departamentos deberán estar constituidos por al menos 12 jornadas completas equivalentes. Además, en cada departamento deberá haber necesariamente, al menos tres académicos de las dos más altas jerarquías cuyas jornadas no sean inferiores a 22 horas.” (2021)

11.10 Fomentar participación y convivencia en la comunidad universitaria

- Generar políticas de desarrollo organizacional que fomenten el sentido de comunidad y pertenencia. (2022)

- Reactivar las elecciones de consejeros estudiantiles a los Consejos de las 8 Escuelas de Pregrado. (2021)

Desafíos Hospital Clínico

12.01 Reformular gobierno y organización del HCUCh

- Definir vínculo y relación de gobierno del Hospital con la Facultad de Medicina y la rectoría de la Universidad de Chile. (2022)

12.05 Potenciar investigación clínica en el HCUCh

- Instalar una oficina de apoyo a la investigación Clínica en la Facultad similar a la que existe en el HCUCh. (2022)

- Realizar y documentar experiencias de participación de estudiantes en la atención de pacientes COVID-19. (2022)

- Revisar los resultados de los fondos para investigación clínica 2021. (2022)

12.06 Armonizar labores académicas y asistenciales del HCUCh

- Enfrentar las consecuencias negativas generadas por la pandemia en todo el desarrollo del pregrado en la Facultad (2021)

- Retomar la formación clínica en los diferentes niveles del plan de estudios de cada carrera (2021).

6.3 Instrumentos de Análisis de Estrategias dispuesto por direcciones o entidades responsables de OE el 2022.

[Información dirección de pregrado](#)

[Información dirección postgrado](#)

[Información dirección de género \(DIGEN\)](#)

[Información dirección de Internacionalización](#)

[Información de Extensión](#)

[Información dirección académica](#)

[Informe dirección clínica](#)

[Información dirección de Investigación e innovación](#)