



Informe CLAI periodo 2021

## **Informe anual de autoevaluación de la Facultad de Medicina**

27 de diciembre 2022

---

Proceso de autoevaluación institucional local 2021

### **Comisión Local de Autoevaluación Institucional**

#### **Integrantes:**

Prof. Jovita Ortiz Contreras  
Prof. Adela Montero  
Prof. Laura Rueda  
Prof. Julio Tapia  
Prof. Leandro Carreño  
Prof. Dante Cáceres  
Funcionaria Isabel Andrade  
Estudiante Pedro Rojas

#### **Invitados:**

Sr. Cristian Nabalón  
Prof. Paul Delano

#### **Secretaría Ejecutiva:**

Olga Toro  
Nicolás Arancibia

#### **Edición**

Jovita Ortiz Contreras  
Olga Toro  
Nicolás Arancibia

## Índice

1. Presentación del Informe	3
2. Metodología	5
Alcance y limitaciones	7
3. Resultados	7
I. Estrategia de Formación	8
a) Resultados Formación en Pregrado	8
b) Resultados formación Postgrado	10
Avances, debilidades y desafíos en estrategia de Formación:	13
II. Investigación creación e innovación	15
Debilidades, avances y desafíos estrategia de Investigación, Creación e Innovación.	17
III. Gobierno y Gestión.	18
Debilidades, Avances y desafíos en estrategia de Gobierno y Gestión.	20
IV. Extensión y comunicaciones	21
Debilidades, avances y desafíos para la estrategia de Extensión y Comunicaciones.	23
V. Internacionalización	25
Debilidades, Avances y Desafíos en estrategia de Internacionalización	27
VIII Equidad socioeconómica	29
Debilidades Avances y Desafíos Equidad Socioeconómica	29
IX Equidad de género	30
Debilidades Avances y Desafíos Género	33
X Estrategia de Inclusión y diversidad	34
Debilidades Avances y Desafíos de estrategia Inclusión	35
XI Estrategia condiciones laborales y calidad de vida universitaria	36
XII Hospital Clínico.	38
Debilidades, avances y desafíos de la Estrategia Hospital	40
4. CONCLUSIONES	41
Balance Global de la Facultad	41
Eventuales impactos del trabajo de la CLAI	44
Recomendaciones respecto al funcionamiento de la CLAI y de los procesos de autoevaluación de la Facultad	44
Respecto al funcionamiento de la CLAI Facultad de Medicina	44
Respecto al funcionamiento de los procesos autoevaluativos de la Facultad	44
Anexos	46
Anexo 1. Estrategias consideradas en informe	46

Anexo 2. Pauta elaboración documento síntesis presentación de datos por estrategia período evaluativo 2021.

47

## 1. Presentación del Informe

El proceso de autoevaluación, entendido según reglamento, como *“el proceso sistemático en el cual la Universidad y/o cada una de sus unidades académicas se reúnen para analizar y evaluar, en forma participativa, el quehacer universitario... sobre la base de los propósitos declarados en el Estatuto, en el Proyecto de Desarrollo Institucional y/o en los proyectos de desarrollo de las unidades académicas”*, confiere especial relevancia en los periodos históricos, debido principalmente a las oportunidades de identificación, reflexión y mejora que confieren las crisis sociales de todo tipo.

El proceso de autoevaluación de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile que se expresa en este informe pretende representar la dinámica del quehacer universitario del año 2021, el cual está inmerso en un periodo complejo especialmente desde lo social, sanitario, político y humano. Dichas características del periodo en cuestión posicionan la reflexión emanada en este informe, desde la intensidad de la interacción de estas, en una Facultad en que se conjugan disciplinas y ciencias diversas que tributan en lo general y particular a la salud de la población chilena, latinoamericana y mundial, la cual se ha visto fuertemente afectada por la pandemia de Sars-Cov2.

En dicho contexto, la emisión de este informe sigue la lógica de orientación del Instrumento de Referencia de la Comisión Superior de Acreditación Institucional de la Universidad de Chile (CSAI) para informes de autoevaluación 2021, del cual se extrae la invitación al 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.

Se invita a considerar este informe en todas las instancias institucionales en que la experiencia y el aprendizaje del proceso de autoevaluación de la Facultad de Medicina (FM) del 2021, pueda propiciar el crecimiento institucional desde las particularidades de las Unidades que la conforman, hasta el colectivo universitario al cual pertenece.

Esperamos que este informe de autoevaluación 2021, pueda reflejar en su justa medida los desafíos de los procesos formativos, vinculantes, creativos, innovadores, investigativos, colectivos y comunitarios que construyeron Facultad el 2021, cuyas dinámicas emanadas desde lo cotidiano se reflejan en el quehacer de quienes la construyen.

## 2. Metodología

La Comisión Local de Autoevaluación de la Facultad de Medicina (CLAI-FM) actualizó a sus integrantes y presidencia en el Consejo de Facultad desarrollado el 27 de octubre del año 2022, quedando conformada de la siguiente manera.

Estamento	Nombre
Académico	Jovita Ortiz Contreras
Académico	Adela Montero
Académico	Dante Cáceres
Académico	Leandro Carreño
Académico	Laura Rueda
Académico	Julio Tapia
Funcionario	Isabel Andrade
Estudiantil	Pedro Rojas

En relación al 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, paridad de género entre sus miembros y representantes del estamento funcionario y estudiantil. Queda como desafío 2023 incorporar integrantes de otra unidad académica.

La CLAI-FM, con la finalidad de entregar un informe para el periodo 2021, tras la actualización de sus integrantes, se propuso concentrar el trabajo en 6 sesiones las que se desarrollaron durante los meses de noviembre y diciembre del 2022. Se conformaron duplas de trabajo en las cuales se distribuyeron dos o tres estrategias del PDI UCHILE por dupla y sesión. Cada dupla tuvo por misión identificar y priorizar elementos relevantes para la Facultad de Medicina de cada estrategia del PDI-UCHILE, seleccionando los datos disponibles entregados por la presidencia de la CLAI y la Secretaría Ejecutiva, teniendo que elaborar un escrito de máximo dos hojas por estrategia, según pauta elaborada para dicho fin (anexo 1), la cual fue presentada

en cada sesión de comisión, con cuyo insumo las y los integrantes asistentes en número variable, identificaron, analizaron y reflexionaron en forma participativa, respecto al quehacer universitario que convocó cada estrategia, analizando e identificando avances, debilidades y desafíos en cada una de ellas, en base a la información disponible.

La CLAI-FM contó con una secretaría ejecutiva integrada por profesionales de la Dirección Académica, con destinación conjunta de 11 horas semanales.

- Olga Toro, Subdirección Aseguramiento de la Calidad de la Dirección Académica.
- Nicolas Arancibia, Desarrollo y Autoevaluación Institucional Dirección Académica.

A su vez, se contó con apoyo en el levantamiento de datos del Coordinador del Departamento de Procesos Institucionales, de la Dirección Académica, Sr. Felipe Espinoza.

En relación a la información y datos obtenidos para el informe 2021, se trabajó con información disponible de plataformas U-datos, SIGA, Tableau FM, y reportes de gestión entregados por organismos de asesoría integral del decanato de la Facultad de Medicina entre ellos, Dirección de pregrado, Dirección de asuntos estudiantiles, Dirección de relaciones internacionales, Dirección de género, Dirección de investigación e innovación, Dirección de extensión, Subdirección de Recursos Humanos y mesa local de discapacidad, Centro de Enseñanza y Aprendizaje (CEA).

A su vez se contó con la participación como actores-informantes claves, del Director de la Dirección Económica y de Gestión Institucional, Sr. Cristian Nabalón Valdés, cuya convocatoria tuvo su racionalidad en la relevancia del contexto presupuestario de la Facultad, identificado como factor crítico en el informe de autoevaluación del periodo anterior, y con el Director Académico y Presidente de la Comisión de Autoevaluación del Hospital Clínico de la Universidad de Chile. Dr. Paul Delano, cuya convocatoria se basó en contar, por una parte, con un participante externo de una unidad afín en al menos una de las seis sesiones, así como con el integrante de una CLAI relacionada con el quehacer de la FM.

En relación a la incorporación de **participación triestamental** se contó con la información recabada en el Informe Evaluación Intermedia del Plan de Desarrollo Institucional de la Facultad de Medicina 2016-2025<sup>1</sup>, realizada por el equipo de la entonces dirección de planificación institucional el 2021, la cual consideró el levantamiento de información en relación a los lineamientos estratégicos de los planes de desarrollo de las unidades de la FM,

---

<sup>1</sup> Informe evaluación a mitad de periodo del proyecto de desarrollo institucional FM 2016-2025. Dirección de Planificación. FM, 2022 (IEI).

mediante la realización de instancias de reflexión por unidad académica, en la que participaron funcionarios, estudiantes, docentes y académicos.

En relación con las estrategias seleccionadas, se consideró la incorporación de 10 (anexo 2) de las 12 estrategias institucionales, de tal manera de visualizar el estado general de ellas a mitad de periodo de implementación del proyecto de desarrollo institucional de la Facultad de Medicina. La estrategia VI Pedagogía se consideró no fundamental para este periodo, por la especificidad de sus objetivos, y la estrategia VII Universidades Estatales, si bien no estuvo considerada en forma específica, fue contemplada en forma transversal en el análisis de las estrategias analizadas, como se señala en el apartado siguiente.

### Alcance y limitaciones

Este informe da respuesta a la convocatoria 2022 realizada por CSAI, respecto al informe 2021. Sin embargo, diversos aspectos, como aquellos intrínsecos del retorno a la presencialidad, el cambio de entidades directivas de la Universidad y Facultad, así como la decisión de adopción de circular 2022 nro. 2, en relación con la flexibilización de los integrantes de la comisión, y la renovación de integrantes y presidencia, redujeron los tiempos de funcionamiento de la CLAI-FM, así como el proceso de recolección de datos para su análisis, lo cual, junto a la dificultad de obtención de información centralizada, puede implicar por tanto, que el presente informe no dé cuenta de toda las actividades realizadas en torno a cada Estrategia analizada. No obstante, la comisión que reporta, explicita en este apartado, que dicho análisis fue realizado considerando dichas limitaciones, con la responsabilidad de evitar categorización de hechos y dando cuenta sólo de aquella información que existió para análisis. Se manifiesta también, que esta comisión, plantea la dificultad de acceso a información centralizada de la Facultad, como un hallazgo por sí mismo, que enmarca el alcance del presente documento, mas no merma la reflexión, resultados y desafíos que en él se plantean.

Por su parte, respecto a las recomendaciones de la CSAI al informe del periodo anterior, la incorporación de estrategia VII de Universidades Estatales que promueve el “Desarrollo de niveles crecientes de inserción y colaboración con universidades nacionales y en particular con el sistema de educación superior estatal.”, si bien no se encuentra explícita como tal, el avance hacia sus objetivos estratégicos se plantea como un marco de desafío transversal en el periodo.

### 3. Resultados

Este apartado fue elaborado bajo la lógica de dar respuesta a los puntos 8<sup>2</sup>, 9<sup>3</sup>, 11<sup>4</sup> y 12<sup>5</sup> del instrumento de referencia de la CSAI, cada uno de los cuales se desarrolló según la estrategia analizada. El punto 10<sup>6</sup> de dicho instrumento está considerado como un desafío para un futuro informe.

#### I. Estrategia de Formación

El presente apartado se basó en los resultados del proceso de selección participativa de indicadores, planteados en el informe de evaluación intermedia del PDI de la Facultad (IEI), según lineamientos de docencia, y la disposición de datos e información que permitieran sustentar el análisis en relación con los avances y desafíos de pregrado y postgrado en el periodo. Para objeto del presente informe, los aspectos relacionados a experiencia de estudiantes, docentes y funcionarios/as en relación con el pregrado será tratado al analizar la estrategia de condiciones laborales y calidad de vida universitaria. Los datos utilizados en este reporte dan cuenta de indicadores VTI<sup>7</sup>, página Web de la Facultad de Medicina, APP de pregrado, informes de Unidades de Dirección académica (Informe de CEA y Unidad de Estudios), cuenta pública de decanatura 2014-2022, Memoria escuela de postgrado 2018-2022 y en el citado IEI. A continuación, se presenta el detalle de cada objetivo analizado.

##### a) Resultados Formación en Pregrado

Para el presente apartado fueron priorizados los objetivos estratégicos del PDI UCHILE 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, y 1.10 los cuales se desarrollan a continuación.

En cuanto el **OE 1.2, de Asegurar formación integral e interdisciplinar, que orienta a formar profesionales pertinentes a las necesidades de salud del país, con capacidad de**

---

<sup>2</sup> Seleccionar todas aquellas estrategias del Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2017-2026 que sea pertinente abordar, considerando la Matriz de Objetivos de Desarrollo Estratégico y el Plan de Desarrollo de la Unidad Académica Correspondiente.

<sup>3</sup> Para cada una de las estrategias seleccionadas, identificar los avances, debilidades y desafíos más significativas durante el año 2021.

<sup>4</sup> Fundamentar los hallazgos de avances, debilidades y desafíos con los datos o indicadores institucionales, o con otros datos o indicadores adicionales, contextualizados y relevantes.

<sup>5</sup> Para cada estrategia analizada, incorporar una reflexión sobre cómo estos avances, debilidades y desafíos contribuyen o interfieren en el desarrollo estratégico de la unidad académica, en cada una de las estrategias del PDI.

<sup>6</sup> Considerar en los Informes Anuales la recopilación y análisis de los planes de mejora de carreras y programas como parte de la información relevante, a fin de asegurar un seguimiento sistemático que las proyecciones y desafíos que estos plantean, para que sean considerados en el contexto de la autoevaluación institucional.

<sup>7</sup> Vicerrectoría de Tecnologías de la Información



**análisis crítico de la realidad y centrada en las personas** no se dispone de información actualizada para el periodo 2021, así como no se cuenta con un análisis de los perfiles de egreso de las carreras de pregrado de la FM, situación que pudo no ser prioritaria para dicho periodo debido a la pandemia. A su vez, a pesar de no contar con información sistematizada de las nuevas metodologías o herramientas de enseñanza remota utilizadas para dicho periodo, el contexto sanitario del 2021 y los lineamientos de docencia remota, dan cuenta de que al menos el primer semestre se realizó en modalidad virtual en los cursos curriculares de la FM. Los esfuerzos realizados el 2021 para responder a dicho objetivo en el contexto de pandemia se relacionaron con la mejora de la gestión de los cursos, como la actualización de la normativa interna de responsabilidades del PEC y del Coordinador de curso, así como los apoyos para la adquisición de competencias digitales y de apoyo a la docencia y a los estudiantes descritos más adelante. Adicionalmente, el OE 1.2 se enlaza con el de **OE 1.4 de garantizar calidad de académicos y funcionarios**, en las complejidades que implica la formación integral y de calidad. En esta línea, se creó el año 2020 el comité de integridad académica<sup>8</sup>, el cual, a contar del 2021 comenzó la difusión de material de promoción y difusión de la misma, a través de las comunicaciones institucionales de la FM y redes sociales con el fin de permear su importancia y que generó una encuesta a la comunidad universitaria, la cual se encuentra en desarrollo el 2022.

Respecto al objetivo **1.3 Mejorar condiciones del proceso educativo**, el cual da cuenta de proporcionar las mejores condiciones a los académicos, estudiantes y funcionarios para el desarrollo del proceso educativo con foco en la relación docente- estudiante en toda la universidad, se releva el lineamiento de Fortalecer la diversidad e inclusión de estudiantes de distintas realidades a través del ingreso y programas de apoyo a la inclusión. En este sentido, es importante considerar que tanto en APP de pregrado, ni datos VTI, **no se cuenta con la información expedita de ingresos especiales (SIPE)** que permitan el seguimiento eficiente de éste tanto para el objetivo de esta estrategia, como para estrategia de inclusión. Sin embargo, unidades dependientes de Dirección Académica, como el CEA<sup>9</sup>, apoyaron este lineamiento. Según el [informe 2021 del CEA](#) se generó material informativo y se elaboró un manual de tutoría para discapacidad, además de difusiones al respecto. Destaca también el apoyo

---

<sup>8</sup> “La Integridad Académica es un principio rector fundamental que, en la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile, determina y direcciona de manera transversal el desarrollo de las prácticas, acciones y actitudes concernientes a la realización y producción intelectual, la formación de profesionales de la salud y todas las labores que le competen a cada integrante de la institución. Dicho principio, que se erige sobre las bases de la ética, la responsabilidad, la confianza, la honestidad, la justicia y el respeto por cada integrante de la comunidad, cimienta y solidifica el ejercicio honorable de las buenas prácticas académicas de todas las personas que componen el cuerpo de nuestra facultad” Disponible en: <http://www.medicina.uchile.cl/noticias/184642/comite-de-integridad-academica-tras-la-promocion-de-un-cambio-cultura>

<sup>9</sup> Centro de enseñanza aprendizaje de la Facultad de Medicina.

psicoeducativo a estudiantes generado por dicho centro. Así mismo, para los objetivos anteriores, en línea al objetivo 1.2, se contó con apoyo a evaluaciones vía proctoring; para el 1.2 y para el 1.3 y 1.4, se realizaron múltiples tutorías de apoyo a los docentes y se dispuso de licencias tecnológicas para facilitar la calidad de la docencia en pandemia. En esta línea destaca el trabajo de la Unidad de Estudios de la Dirección Académica, la cual, debido a la dependencia a la virtualidad del periodo, planteó una encuesta de conectividad<sup>10</sup>, realizada al 97% de estudiantes de la FM entre marzo 2020 y abril 2021, cuyos resultados concluyeron que la conectividad afectó el rendimiento académico y que los niveles más bajos de conectividad fueron significativamente mayores en **mujeres, extranjeros y personas provenientes de colegios públicos**, lo cual da cuenta que el acceso al desarrollo adecuado del proceso educativo entre 2020 y 2021 se vio tensado a raíz de la virtualidad, exacerbando vulnerabilidades previas del estudiantado.

**En relación al OE 1.5 Aumentar matrícula y crear o ajustar carreras y programas**, se puede señalar que la [cantidad de vacantes anuales por vía de admisión regular](#) se mantuvo estable en la mayoría de las carreras el 2021, con escasa variación en el número de [estudiantes nuevos matriculados](#), lo cual da cuenta que el interés por las mismas no se ha visto mayormente afectado por la situación de pandemia al 2021, sin embargo, es interesante señalar que el [número de estudiantes matriculados](#) en los programas aumentó en la mayoría de ellos, probablemente a raíz de las dificultades de egreso en algunas cohortes, posiblemente por disposición de campos clínicos y dificultades para realizar las prácticas profesionales, así como el replanteamiento de convenios docente asistenciales, en los cuales se suspendió el ingreso de estudiantes curriculares y se redujo el número de cupos para internos e internas. Respecto al **OE 1.8 Asegurar calidad de programas de pregrado y postgrado**, el 2021 todas las carreras se encontraban con sus planes de estudio innovados, sin embargo, es importante señalar que los procesos de apoyo a la evaluación curricular se mantuvieron detenidos debido a la reorientación de las unidades de apoyo curricular a los procesos, principalmente de evaluación de conocimientos, debido a la pandemia. Por su parte, todas las carreras de la FM obtuvieron en algún momento acreditación por 7 años, sin embargo, Enfermería, Fonoaudiología y Tecnología Médica estaban acreditadas hasta el 2020, Nutrición y Dietética hasta el 2021 y las demás carreras en periodo vigente. La mayoría de las carreras pendientes se encuentran a fines

---

<sup>10</sup> Unidad de Estudios, Dirección Académica, FMUCH. Informe de Relación entre Conectividad y Rendimiento Académico de las y los estudiantes de la FMUCH de la Universidad de Chile, 2021

de 2021 en elaboración de informe, al igual que Medicina, que requiere acreditación obligatoria el 2023.

Por su parte, el **OE 1.10 de Mejorar tasas de aprobación, retención, egreso, graduación y titulación (ODE emergente), la aprobación** de asignatura de cursos de primer año descendió levemente en 5 de las 9 carreras de la Facultad, manteniéndose todas, al igual que el año 2020 sobre el 90% (en años previos a la pandemia, la aprobación se encontraba en rango de 80 a 95%). Respecto a **la retención** de estudiantes nuevas/vos fue variable entre las carreras, observándose un aumento respecto al 2020, e incluso respecto a la pandemia, en Obstetricia, Enfermería, Medicina y Terapia Ocupacional, y una disminución en Fonoaudiología, Nutrición y Terapia Ocupacional, sin embargo, más que marcar tendencia, la tasa en dichas carreras retornó a niveles previos a la pandemia.

#### b) Resultados formación Postgrado

Respecto a los principales resultados de lo analizado para postgrado se seleccionó, **OE 1.5 Aumentar matrícula y crear o ajustar carreras y programas y , OE 1.6 Potenciar y consolidar educación continua, OE 1.8 Asegurar calidad de programas de pregrado y postgrado (ODE emergente) y OE 1.10 mejorar tasas de aprobación, retención, egreso , graduación y titulación.**

La FM mediante su escuela de postgrado cuenta con Programas de Título y Especialistas (PTE), Programas de Grados Académicos (PGA) Doctorado y Magíster y Programas de Educación Continua. (PEC) A continuación se refleja la situación durante el 2021 para cada uno de ellos.

En cuanto al **OE 1.5 y OE 1.10** respecto a los PTE la FM forma alrededor del 50% de las y los especialistas médicos a nivel nacional. Administra 71 Programas de Título de Especialistas, de los cuales 31 corresponden a Especialidades Primarias y 38 a Especialidades derivadas. Para el año 2021 hubo 356 estudiantes matriculados en las Especialidades Primarias y 122 en las Especialidades Derivadas. Al comparar con el año 2019 y 2020 observamos que para las Especialidades Primarias hubo una disminución de 17 y 14 estudiantes matriculados respectivamente. En el período 2019 – 2021 se titularon como especialistas 1.307 médicos y médicas, de los cuales 1016 correspondieron a Especialidades Primarias y 291 a las Especialidades Derivadas. Específicamente el año 2021 se titularon 334 especialistas primarios y 91 especialistas derivados. En las especialidades primarias se observa mayor titulación el 2021 comparado con el año 2020, sin embargo, en relación con el año 2019 la frecuencia de

titulación es menor. Para las especialidades derivadas el año 2021 hubo menor titulación que los años anteriores. El mayor grado de titulación en las especialidades primarias corresponde a la especialidad de Medicina Interna con 158 egresados y egresadas.

**En relación a los PGA** se analizó en torno a los **OE 1.5 y 1.10**. La FM cuenta con 5 programas de **doctorados** para el 2021 hubo 24 personas matriculadas, registrando una menor matrícula al comparar con los años 2019 y 2020, oportunidad en que se matricularon 35 y 28 personas respectivamente. Para el 2021 hubo 22 egresados del doctorado en Ciencias Biomédicas; Ciencias Médicas y Salud Pública. Al comparar con los años 2019 y 2020 se observa una disminución para el total de egresados. El 2019 hubo 26 egresados/egresadas y el 2020 se registran 30 egresados/egresadas. El mayor número de egresos corresponde al Doctorado en Ciencias Biomédicas.

La situación para programas de **Magíster** con relación a los **OE 1.5 y 1.10** la FM cuenta con una oferta de 19 programas, para el año 2021 egresaron de estos programas 103 personas, cifra similar a los años 2019 y 2020, registrando 104 y 102 personas respectivamente. Para el mismo año, hubo 188 estudiantes matriculados, cifra muy superior al año 2019 y 2020, oportunidad en que se matricularon 142 y 136 personas.

En cuanto al **OE 1.6 respecto a los PEC**, la FM a través de la Subdirección correspondiente se administran los Diplomas y Cursos de Actualización. En esta Subdirección se encuentra MEDICHI, plataforma que sostiene la educación virtual y a distancia. El 2021 hubo 85 diplomas, para el 2020 hubo 83 diplomas, mientras que el año 2019 se registraron 96 diplomas. Se registraron 48 cursos de actualización el 2021, cifra inferior a la reportada el 2019 y 2020, con 76 y 50 cursos respectivamente. También considera Estadías Clínicas de diversa índole como: Estadías de capacitación; Estadías de perfeccionamiento; Estadías de entrenamiento; Estadías complementarias y Estadías de observación. El 2021 hubo 117 estudiantes en las diferentes Estadías Clínicas, cifra superior a los 96 reportados el 2020 pero inferior a los 250 estudiantes que realizaron alguna de estas estadías el 2019, lo cual refleja la dinámica de la pandemia en el acceso a campos clínicos.

**Respecto al OE 1.8** los programas se encuentran en distintas fases del proceso de acreditación como se detalla en la Memoria de la Escuela de Postgrado. El 32% de las especialidades primarias y el 21% de las especialidades derivadas se encuentran con acreditación vigente, siendo el máximo de 10 años y el mínimo 5 años. El 100% de los programas de doctorado y el 56% de los programas de Magíster se encuentran con acreditación vigente. En los programas

de doctorado el máximo de años de acreditación son 7 años y el mínimo 4 años. En los programas de Magíster el máximo es 7 años y el mínimo 3 años. El menor porcentaje de acreditación de los programas de título de especialistas se debió fundamentalmente a la modificación de la ley de aseguramiento de la calidad de la educación superior.

Para asegurar la calidad de la formación, la Escuela de Postgrado ha desarrollado varias estrategias tales como: Tuición efectiva de los comités académicos para el abordaje de debilidades y problemas; Implementación de sistemas y pautas de evaluación para una evaluación objetiva del logro de competencias, habilidades y actitudes en la formación de especialistas médicos (PTE); Generación de las “Normas internas para el desarrollo de Tesis y AFE aplicables a los programas de Grados Académicos”; Promoción activa y seguimiento para la formación en Bioética en las especialidades médicas; Formación en Buenas Prácticas Docentes, implementado con colaboración del DECSA, Escuela de Postgrado y Dirección de Género; Talleres periódicos y reuniones dirigidas a académicos para la formación y actualización en distintos aspectos y procesos institucionales; Participación activa en el Comité de Integridad Académica.

### **Debilidades, avances y desafíos en estrategia de Formación:**

**En cuanto a la formación de Pregrado** se identifica como principales debilidades **la falta de informes sistematizados de gestión anual** con datos disponibles en las Direcciones de Decanato de la Facultad de Medicina. A su vez la **falta de acceso y disponibilidad expedita de datos para la Dirección de Pregrado de la FM**, sobre vacantes por sistema de ingreso especial para facilitar el análisis tanto de esta estrategia, como la de equidad e inclusión. Por su parte, se posiciona la necesidad de **desarrollar Estrategias de salud mental** debido a las necesidades detectadas en pandemia que fomenten el bienestar del estudiantado postpandemia. Por su parte, en el acotado tiempo de solicitud, no se obtuvo información respecto **a utilización de campos clínicos y dinámica de convenios docentes asistenciales**, sin embargo, en conocimiento de miembros de la comisión, se plantea como un puntos de alerta y desafíos, el seguimiento a la calidad de la Formación profesional, debido a la situación generada por la pandemia relevada en informe 2021, la cual generó un **ingreso tardío a prácticas clínicas** regulares, retraso de titulación lo cual afectó de forma diferenciada a las carreras de la Facultad, según convenios y especificidades propias de la formación clínica profesional. Por su parte, se plantea también como desafío, **la situación presupuestaria y su relación con la matrícula de estudiantes**, debido a consideraciones que se debió tomar respecto a la situación académica de

estudiantes por pandemia, quienes, según RE Nro 0309<sup>11</sup>, y la eximidos de matrícula. Dicha situación invita al desafío, en conjunto con estrategia **VII de universidades estatales, respecto a las formas de financiamiento de las universidades públicas**, en particular en este caso la FM, considerando las estrategias, por ejemplo, que facilitarían el acceso a campos clínicos. En este sentido, se valora el ingreso de la propuesta de ley que “Define a los establecimientos de salud como asistenciales-docentes y señala las características de la relación entre la red de salud y las instituciones de educación superior”<sup>12</sup>.

En relación con los avances, respecto a aprendizaje y metodologías cabe mencionar que la comisión considera como relevante la incorporación de lo que fue la **tele-educación y la creación de contenido digital** actualizado de la mano de estrategias metodológicas para el desarrollo de la docencia virtual de los cursos. Se percibe un impacto positivo en el desarrollo de docencia virtual, lo que invita a revisar estrategias para el desarrollo de docencia virtual de manera permanente en la FM, o en su defecto, intercalar el desarrollo con instancias presenciales. Se reconoce el compromiso de la comunidad funcionaria y académica para el desarrollo de las actividades remotas que permitió asegurar el funcionamiento de la Facultad en la transición entre el confinamiento y el retorno a la presencialidad.

Por último, en relación con los desafíos respecto al punto de integridad académica la CLAI FM plantea que es un elemento que se debe trabajar constantemente al interior de la Facultad que permita avanzar en estímulos para su ejercicio, debido a los procesos de adaptación que implicó la metodología virtual. Lo que se reafirma debido a la tensión durante el 2021 con estudiantes para la vuelta a la presencialidad, surge importante para la Facultad continuar con el desarrollo de estudios sobre la efectividad de las metodologías utilizadas. Dentro de las nuevas metodologías utilizadas se posiciona la simulación clínica reforzando la relevancia para su uso, efectividad e impacto para ver los resultados.

**En cuanto a la Formación de Postgrado** se identifica que la pandemia por SARS-CoV-2 y la restricción presupuestaria de la Facultad de Medicina, representó una mayor exigencia y esfuerzo para mantener la formación y continuidad de los diferentes programas. Respecto de la pandemia, se describe el desafío impuesto para mantener actividades críticas, la migración de la docencia teórica a modalidad remota, así como la necesidad de generar normativas, procedimientos y soluciones alternativas para mantener los procesos y la docencia

---

<sup>11</sup> Resolución Exenta n°0309. Exime del pago de matrícula año 2021 a estudiantes que indica del 13 de abril 2021.

<sup>12</sup> [http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin\\_ini=14088-11](http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=14088-11)

comprometida. Se señala que el éxito para ello fue debido esencialmente a: Disposición y compromiso de académicos, académicas y estudiantes con la formación ligada al deber profesional, para mantener la atención de salud en que se basa la formación de especialistas; Capacidad de visualizar y aprovechar esta crisis como una oportunidad para repensar la docencia, identificando los logros de aprendizaje y competencias críticas para cada especialidad, flexibilizando metodologías y traspasando rápidamente la docencia teórica a modalidad remota; Disposición y flexibilidad para acoger las recomendaciones de Postgrado y el traspaso de los aprendizajes positivos entre programas, en forma de propuestas concretas; Capacidad de sobreponerse a las dificultades como un colectivo, unido por el objetivo común de enseñar en que los comités académicos juegan un rol central para la convocatoria de los claustros de los programas (“resiliencia colectiva”).

En relación con la restricción presupuestaria, se señala que estas limitaciones influyeron especialmente en el periodo de mayor contagio de la pandemia por SARS-CoV-2. En este período hubo renunciadas de profesionales con experiencia y competencias clave; licencias médicas prolongadas y/o reiteradas y lentitud en reposición de cargos o de reemplazos de funciones, lo que implicó un déficit de funcionarios y sobrecarga laboral para quienes permanecieron en sus funciones. Desafíos de postgrado se extrajeron principalmente en relación conjunta con investigación e internacionalización, frente a lo cual se plantean la necesidad de 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) respectivamente.

## II. Investigación creación e innovación

Corresponde a la segunda estrategia del PDI de la Universidad de Chile “Investigación, Creación e Innovación” que refiere al “Desarrollo de la investigación, creación y producción artística e innovación al más alto nivel, articuladas con los problemas estratégicos y necesidades del país”. El PDI establece 8 objetivos enmarcados en esta estrategia, a los que se agregan otros 5 que emergen de los análisis realizados, de los cuales se ha seleccionado los objetivos 2.1, 2.2, 2.5,2.8, 2.9,2.10 y 2.11

En cuanto al **OE 2.1 de Desarrollar colaborativamente proyectos de investigación y creación dentro y fuera de la Universidad**, el 2021 se estaban desarrollando un total 117 proyectos vigentes, con un total de 33 proyectos aprobados los cuales se concentran en

Fondecyt regular. En cuanto al desarrollo de investigación asociativa: existen 7 proyectos asociativos de los cuales en 2 hay participación de académicas y en de 6 académicos de la FM. En relación con los proyectos postulados y proyectos aprobados de un total de 148 proyectos postulados, fueron aprobados 36 y no aprobados 112. Estos indicadores son en todos los casos más deficientes que el 2019, si se considera como un año proxy prepandemia. Se discute en este punto, el impacto de la pandemia y las restricciones que afectaron la investigación, principalmente en tesis de postgrado, quienes, en algunos casos, vieron retrasado del desarrollo de sus proyectos.

Respecto el **OE 2.2, Mejorar condiciones de funcionarios que trabajan en investigación, creación e innovación**, podemos tomar como referencia las condiciones según género, en donde si se considera el total de proyectos vigentes, sólo el 34 % de los proyectos son de investigadoras mujeres y 66 % de hombres, lo cual se agudiza al considerar los proyectos adjudicados el 2021, en los cuales solo el 27,6% de proyectos son liderados por académicas e investigadoras mujeres de la FM, lo cual es particularmente complejo en una facultad donde la mayoría son integrantes mujeres.

Respecto al **OE 2.5 Fomentar innovación y transferencia a la sociedad** destaca el 2021, actividades orientadas a relevar la innovación en el contexto de la FM, como el curso “conceptos claves de innovación y experiencias aplicadas a la salud, bienestar y calidad de vida”<sup>13</sup>, liderado por el departamento de kinesiología y la entonces dirección de Innovación de la Facultad de Medicina, cuyo cuerpo académico consideró, además, a representantes de la Mutual de Seguridad, de Neurotechnia<sup>14</sup> y de FABLAB UChile<sup>15</sup>, dando cuenta también del **OE 2.1**. En relación con la transferencia a la sociedad, en el IEI se destaca el rol de la investigación en ciencias básicas, clínicas y salubristas generada en relación con COVID19, en la toma de decisiones en la dinámica de pandemia.

Respecto a los OE emergentes **2.8 referente a Fortalecer institucionalidad para la investigación, creación e innovación**, destaca el 2021 la participación en el marco del plan de trabajo para la elaboración de la política de Investigación, Creación Artística e Innovación la cual fue aprobada el 2022.

---

<sup>13</sup><http://www.medicina.uchile.cl/noticias/181651/se-inicio-curso-gratuito-como-hacer-innovacion-en-salud>

<sup>14</sup> <https://www.sonicdrops.com/>

<sup>15</sup> <http://www.fablab.uchile.cl/>



Respecto al **OE 2.9 Fortalecer mecanismos de apoyo y condiciones de investigadores**, se dispuso de capacitación en RedCap y de un curso on-line sobre esta herramienta de captura de datos clínicos para investigación<sup>16</sup>. **2.10 Incrementar la productividad e impacto nacional e internacional de la investigación** se ha sostenido una tendencia en aumento desde el 2015 para el periodo 2021, en el cual se da un total 605 publicaciones de las cuales en primer lugar se encuentran las generadas por el Instituto de Ciencias Biomédicas (ICBM) con 241, seguidos por el Instituto Poblacional con 88 publicaciones. Es necesario señalar que en dichas publicaciones no se señala si contemplan a todos los centros de investigación clínica, por tanto, dilucidar esa información se plantea como un desafío, para evaluar el objetivo citado.

Por último, en relación con el **OE 2.11 Fortalecer redes internas y externas para la investigación inter y transdisciplinaria (ODE emergente) resultados de investigación a la sociedad (ODE emergente)**, se destaca la generación de dos Policy Brief multidisciplinarios con participación académica de la FM. Así mismo, se relevó la participación y difusión de los Centros de Investigación Clínica Avanzada (CICA's)<sup>17</sup>, destacando en estos los CICA,s de los hospitales Clínico de la Universidad de Chile, Luis Calvo Mackenna y el Instituto de Investigaciones Materno Infantil, IDIMI, los cuales comparten metas, experiencias y futuros desafíos con grupos académicos en proceso de implementación de esta orgánica, como son la Clínica Psiquiátrica Universitaria, el Hospital Roberto del Río –ambos en el Campus Norte- y el Hospital del Salvador-Campus Oriente, cuyos equipos humanos, líneas de trabajo, proyectos vigentes y perspectivas de desarrollo científico están en concordancia con esta perspectiva de articulación colaborativa en pro de beneficiar a la comunidad nacional.

### **Debilidades, avances y desafíos estrategia de Investigación, Creación e Innovación.**

En relación a los datos es necesario que se avance en la formulación de indicadores que permita conocer el total de la producción científica de la Facultad de Medicina desglosados por: autor por Género, autor principal y autor correspondiente a nivel de unidad con el fin de analizar el avance integrado de estrategias, visualizar brechas y plantear mejoras costo efectivas y sustantivas en los OE.

Es necesario desarrollar estrategias que permitan disminuir la brecha de género que existe en una facultad feminizada, pero con baja representación en los liderazgos de proyectos, en donde

---

<sup>16</sup> <http://www.medicina.uchile.cl/noticias/183506/ofrecen-capacitacion-gratuita-y-en-linea-en-redcap>

<sup>17</sup> Ver webinar de difusión de CICA's 2021 aquí: <https://www.youtube.com/watch?v=vVrLQDtrHWU>

las mujeres representan, como se señaló, sólo el 34% del total de proyectos de la Facultad. Misma situación en torno a la diversidad de instrumentos de financiamiento, en donde académicas e investigadoras representan un porcentaje menor.

Por su parte, si bien la Facultad de Medicina cuenta con una política de investigación diseñada de manera participativa y aprobada por consejo de facultad a principios del año 2022, es necesario que este instrumento se alinee a la política de investigación de la Universidad. Se hace énfasis en que es necesario que las políticas **cuenten con financiamiento** para su implementación.

En relación con la integridad académicas en la producción científica se presenta como desafío para la FM la necesidad de incorporar conocimientos de integridad científica mediante cursos de autoformación para académicos/as relacionados a bioética y bioseguridad entre otros. Esta comisión plantea “que es preocupante que a nivel institucional se normalice el fraude en el quehacer académico tanto a nivel de estudiantes relacionadas a evaluaciones como también en la producción científica de parte de académicos/as”. Para ello es necesario que los reglamentos sean actualizados, al igual que sanciones que permitan contar con mecanismos que regulen y desincentive la falta de integridad académica. Es necesario tomar medidas que permitan disminuir las situaciones de plagio a nivel estudiantil y a nivel académico asegurando una producción científica acorde a fomentar dicha integridad. En relación con los comités de ética se plantea como CLAI-FM el desafío de asegurar la formación continua de sus integrantes velando por una actualización de los conocimientos de manera de responder a las necesidades actuales de su rol.

Se plantea como desafío generar un manual del investigador acompañado de cursos para la postulación a fondos de investigación y becas de formación doctoral y postdoctoral. A su vez fomentar la participación dada la baja convocatoria que hay para el desarrollo de instancias.

Se plantea la necesidad de fortalecer el rol que debe tener el departamento de bioética de la Facultad de medicina en la formación tanto de pregrado, postgrado como del cuerpo académico.

Por último, en cuanto a la situación del ICBM como CLAI-FM consideramos que es prioritario para la Facultad de Medicina adoptar medidas que ayuden a mejorar la situación actual de crisis del Instituto, que permitan dar respuesta a las recomendaciones desarrolladas por el informe de pares evaluadores de su autoevaluación.

### III. Gobierno y Gestión.

En el presente apartado se da cuenta de algunos elementos orientados a los objetivos 3.2, 3.5, 3.6, 3.8, 3.9, 3.10 de los 7 objetivos iniciales, más 2 emergentes en el instrumento anexo MODE de la CSAI<sup>18</sup>. La elección de estos objetivos se basó en que son los considerados en el MODE del PDI de la Facultad de Medicina, más dos que fueron considerados apropiados de abordar por esta Comisión. Los datos utilizados en este reporte dan cuenta de indicadores VTI<sup>19</sup>, página Web de la Facultad de Medicina, cuenta pública de decanatura 2014-2022- y actas de consejo de Facultad del periodo, y de la Dirección de Planificación y Desarrollo Institucional de la Facultad de Medicina y la participación del Director de la Dirección Económica y Gestión Institucional de la FM como informante clave.

**En cuanto al OE 3.2**, de alinear estratégicamente el quehacer universitario, cuya fórmula según PDI Universidad está orientada a disponer de una cuenta pública anual de las Unidades, cabe destacar, que para la FM no existe cuenta como tal en dicho periodo, la cual se encuentra disponible sólo hasta el 2019. Hacia este mismo OE, se orienta lo declarado en el Informe de Evaluación Intermedia del PDI-2016-2025 de la FM, cuyo levantamiento de información se realizó el 2021, en el cual las unidades plantean la necesidad de una optimización de los recursos mediante la articulación y trabajo colaborativo entre unidades. En relación con la evaluación y aseguramiento de la calidad, se puede comentar que no se encontraba funcionando la comisión que da respuesta a dicho fin.

**En relación con el OE4<sup>20</sup>** de gestión integrada a nivel institucional y de campus y OE 3.5<sup>21</sup> relacionado a infraestructura y bienes patrimoniales, según dicho informe, la menor mención de las unidades de la FM se dio en torno, por ejemplo, al desarrollo de una **infraestructura** inclusiva, lo que significaría un desafío que no estaría siendo relevado, en lo declarado en los PDU. El foco en infraestructura se consideró menos relevante el 2021, probablemente debido a que el uso de las dependencias de la Facultad fue menos necesario en la semi presencialidad.

**Respecto al OE 3.6<sup>22</sup>**, según el Informe de Evaluación Intermedia del PDI-2016-2025 de la FM, dentro de las acciones declaradas por las unidades académicas que se posicionan en torno al lineamiento de Gestión Interna de Facultad y que responde a este, tiene relación con la

---

<sup>18</sup> Anexo Instrumento de referencia, Matriz de Objetivos de Desarrollo Estratégico (MODE) de la Universidad de Chile, CSAI, 2022.

<sup>19</sup> Vicerrectoría de Tecnologías de la Información

<sup>20</sup> Avanzar en gestión integrada a nivel institucional y por campus

<sup>21</sup> Desarrollar y mantener infraestructura y proteger bienes patrimoniales

<sup>22</sup> Promover administración de servicios sustentable

generación de una estructura organizacional que adopte un modelo de gestión por procesos y de mejora continua, **sostenible y sustentable**. De igual forma se releva la necesidad de difundir y/o crear política, protocolos, manuales de procedimiento entre otros que facilite el desarrollo de una adecuada y moderna gestión interna que vaya de la mano con la implementación del PDI Facultad.

**Con relación a los OE7<sup>23</sup> y OE 3.8<sup>24</sup>** Desde las Unidades Académicas de la FM, surge una necesidad de innovar en los programas, métodos y prácticas académicas de la mano de la acreditación que permita continuar asegurando su calidad. Sin embargo, cabe destacar, que el acceso a la plataforma u-datos de la VTI, fue de gran valor para el desarrollo del informe 2020 elaborado por esta comisión, más resultaron insuficientes para el presente informe, ya que no contemplaron todos los indicadores para estrategias tanto para Universidad como Facultad.

**En relación con el OE 3.9<sup>25</sup>**, según lo analizado en las actas de consejo de facultad, es, al igual que en periodos anteriores, uno de los ítems más complejos el 2021, siendo la deuda histórica de la FM la que más tensa dicho objetivo. Importante es considerar en este punto, que en el año 2021 se encuentra el proceso de **intervención presupuestaria** a la FM, el cual afectó (y afecta) la **autonomía** de la Facultad para su ejecución presupuestaria, por ejemplo, en el acompañamiento desde el nivel central<sup>26</sup> para la contratación de funcionarios (académicos y personal de colaboración) impactando directamente en el objetivo **EO 3.10<sup>27</sup> de gestión de personas**, ya que afectó la disposición de productividades y reajustes, lo cual pudo impactar no sólo en la gestión de personas, **sino también en la percepción de inequidades y en la convivencia universitaria**. También se ha afectado el tiempo de respuesta a los honorarios, lo cual ha impactado no solo pregrado, sino también la generación de proyectos. Al igual que en otras Estrategias, se releva en conjunto con la Estrategia VII de Universidades Estatales y el rol del estado en el financiamiento de la educación pública.

### **Debilidades, Avances y desafíos en estrategia de Gobierno y Gestión.**

Desde el año 2020 la Facultad cuenta con comité de seguimiento desde la crisis presupuestaria del año 2015. Esto posiciona la necesidad de hacer un rediseño del modelo de contratación (contrata y honorarios) para funciones que dan soporte técnico y administrativo como también

---

<sup>23</sup> Valorar y resguardar información y datos

<sup>24</sup> Modernizar procesos y tecnologías para la gestión institucional (ODE emergente)

<sup>25</sup> Asegurar sustentabilidad presupuestaria (ODE emergente)

<sup>26</sup> Presentación Implementación del Reglamento de Carrera Académica, Consejo de Facultad, 25 nov 2021.

<sup>27</sup> Mejorar políticas y gestión de personas (ODE emergente)

para realización de la Docencia. El Comité de seguimiento genera un CDP (certificado de disponibilidad presupuestaria) que debe ser aprobado por la Contraloría de la Universidad cada vez que se aprueba una contratación. Debido al problema presupuestario y con la finalidad de tomar medidas, se constituyó el Grupo transversal de Materias presupuestarias (GTMP) desde el senado se nombró a 8 integrantes, a su vez, se constituye un comité de seguimiento: El cual estableció dos conceptos matrices desde el años 2019 (según el decreto comité de seguimiento 2019, 2020, 2021 y 2022).

De las medidas que se lograron implementar durante el 2021, se identifica como un avance establecer un techo para honorarios, para ingresos propios, supervisión de campos clínicos, a nivel de remuneraciones. El Comité de seguimiento permitió generar un equilibrio presupuestario, sin embargo, este es de carácter frágil, lo que implica **fortalecer las medidas de control de gestión de la FM**. Dentro de las mejoras presupuestarias que se evidencia está la deuda a proveedores por mercado público. Se ha regulado los Ítem remuneraciones y honorarios y productividad que significa el 85 % del presupuesto. Es considerado un avance desde la DEGI la existencia de un comité externo que supervise la realidad de la FM, sin embargo, es considerada una de las debilidades desde la CLAI FM ya que no se cumplió con propósitos del Grupo Transversal en Materias Presupuestarias de la Universidad, toda vez que solo se posiciona como un órgano que controla más no generó ni recomendó medidas para apoyar la situación actual de la FM, generándose la necesidad de que se piense desde nivel central en medidas que permitan mejorar la situación de la Facultad, tomando un rol más propositivo.

A su vez, se enfatiza en que **las medidas de acompañamiento han generado conflictos en la convivencia interna en la comunidad y desarrollo académico**. Falta a nivel corporativo mejorar los sistemas de evaluación y controles internos en las facultades que sea independiente del comité de seguimiento, que alerte respecto a las decisiones presupuestarias que se van tomando y vayan colocando alertas al menos trimestrales. A su vez se plantea que la DEGI ha presentado un deterioro respecto a la opinión de la comunidad toda vez que se ve como un obstaculizador de los procesos de soporte del quehacer académico. Existe la percepción de que aumentaron las trabas burocráticas institucionales debido al comité y las medidas restrictivas adoptadas, lo que ha afectado considerablemente la convivencia interna y desarrollo académico, agudizado por la sensación post pandemia. La ausencia de reajuste salarial y eliminación de horas extras para funcionarios o cese de ingresos asociados a ingresos propios agudizaron dicha percepción.

Durante el año 2021 se presentaron problemas y limitaciones en la reposición de cargos académicos, jubilaciones siendo considerado el gran obstáculo para asegurar el desarrollo de las unidades académicas, de los cuerpos académicos y de la formación de calidad al interior de la FM.

Por último, y en conjunto con la Estrategia de Condiciones laborales y calidad de vida, se posiciona como desafío la necesidad de contar con políticas de autocuidado, sobre todo en materias de salud mental, que permita entregar mejores condiciones para los trabajadores y subsanar efectos de pandemia.

Cuenta pública de gestión, implementación de políticas considerando presupuesto, mejora de seguimiento y evaluación de procesos de gestión con clarificación de prioridades enfocadas en el PDI, trato institucional y convivencia universitaria son desafíos para avanzar en esta Estrategia.

#### IV. Extensión y Comunicaciones

Corresponde a la cuarta estrategia del PDI de la Universidad de Chile que hace alusión al “Desarrollo de la extensión y las comunicaciones, que valore y fortalezca la interacción y el compromiso entre la universidad y la sociedad”. El PDI establece 7 objetivos enmarcados en esta estrategia, a los que deben agregarse 4 objetivos emergentes.

Para ello, da cuenta de algunos elementos orientados a los objetivos del 4.1 al 4.7 señalados en el instrumento anexo MODE de la CSAI<sup>28</sup>. La elección de estos objetivos se basó en que son los considerados en el MODE del PDI de la Facultad de Medicina. Los datos fueron obtenidos de Página Web de la Facultad de Medicina, cuenta pública de decanatura 2014-2022- y actas de consejo de Facultad del periodo, y de la Dirección de Planificación y Desarrollo Institucional de la Facultad de Medicina e Informe de Extensión.

Según el informe de evaluación intermedia del PDI Facultad, “El lineamiento de Extensión y Vinculación con el medio (en la FM) presenta 18 estrategias comunes y/o emergentes pesquisadas en los PDI de las Unidades Académicas. La mayor concentración de unidades académicas se concentra en las estrategias de los objetivos relacionados con estrategias para la internacionalización de la FM (OE2) y de la colaboración territorial (OE3), reflejando la interrelación de estrategias generales en los planes de desarrollo.

---

<sup>28</sup> Anexo Instrumento de referencia, Matriz de Objetivos de Desarrollo Estratégico (MODE) de la Universidad de Chile, CSAI, 2022.

Dentro de las estrategias, se evidencian acciones en torno a **incentivar el posicionamiento y presencia que tienen las unidades académicas a nivel nacional e internacional** de la mano de su oferta académica y afianzando convenios de colaboración. Aumentar incentivos para una mayor participación de académicos/as que permita potenciar el desarrollo de actividades territoriales; el desarrollo de líneas de trabajo de promoción de salud y la necesidad de priorizar el desarrollo de estrategias que permitan mayor vinculación con la Atención Primaria.

En cuanto a, los objetivos con menor mención, en relación con las estrategias comunes y/o emergentes, se encuentran los siguientes focos estratégicos de desarrollo: el reconocer las actividades de extensión en procesos de evaluación y calificación (OE6) y articular una red de egresados (OE4)”.

**Respecto al OE 4.1**, de Valorar la Extensión, se relaciona con Incentivar las actividades de extensión reconociéndolas en la evaluación y calificación de quienes trabajan en la Facultad de Medicina, contando con tiempo protegido y con procesos formales de medición de resultados. Respecto a esto, según el informe de evaluación intermedia del PDI Facultad, este fue uno de los temas estratégicos que menos abordaron las unidades académicas en el proceso de consultas realizadas (pág. 10). Sólo el Departamento de Promoción de Salud de la Mujer y el Recién Nacido de la FM tiene tiempo considerado en carga académica para realizar dichas actividades.

En relación con el **OE 4.2 y 4.3** de la Universidad, los cuales se condicen con Potenciar la extensión a través de una Facultad abierta a la comunidad, fortaleciendo la Dirección de Extensión y maximizando la efectividad de las diversas estrategias e instrumentos para su gestión, destacan múltiples actividades realizadas por las Unidades académicas abiertas a la comunidad, principalmente en relación con reflexiones e información respecto a la pandemia, por ejemplo a través de Uabierta respecto a vacunas<sup>29</sup>, sin embargo, dicha información no se encuentra sistematizada por la Unidad respectiva.

**Referente al OE 4.4**, relacionado con el OE FM de Promover el trabajo colaborativo, estratégico y conjunto entre unidades académicas, campos clínicos y los territorios, facilitando la integración y transdisciplinariedad en la docencia, y fortaleciendo la relación docente-asistencial, el 2021 destacan publicaciones conjuntas a través de Policy brief , sin embargo, estas no se encuentran referenciadas en la Dirección de Extensión de la FM. Así mismo, el año

---

<sup>29</sup> [https://uabierta.uchile.cl/courses/course-v1:Universidad\\_de\\_Chile+UCH\\_54+2021\\_T1/about](https://uabierta.uchile.cl/courses/course-v1:Universidad_de_Chile+UCH_54+2021_T1/about)

2021 la FM, lideró dos de los proyectos adjudicados del Fondo Valentín Letelier<sup>30</sup>, de la vicerrectoría de extensión y comunicación.

**Respecto al OE 4.5** y su relación con el OE FM de Fortalecer la investigación básica, clínica y de salud poblacional, en el contexto de la realidad de la salud del país y de los nuevos desafíos que enfrentaremos en el siglo XXI, vinculándose directa y sinérgicamente a la docencia de pre y posgrado, no fue posible de evaluar con la información dispuesta.

**Respecto al OE 4.7**, y su relación con el OE de Incidir en las políticas públicas del país, fortaleciendo el trabajo intersectorial con otras Facultades de la Universidad de Chile, otras universidades y las instituciones del Estado. Según el IEI PDI, la participación de académicos/as en el desarrollo de estrategias gubernamentales para disminuir los contagios en tiempos de pandemia junto a diversas acciones de voluntariado comunitario, han visibilizado un fortalecimiento de la extensión y vinculación con el medio. Además, las unidades realizaron un número relevante de charlas y seminarios en plataformas virtuales, logrando ampliar las habituales convocatorias. Además, se recalca la importancia de articular el desarrollo de la extensión y vinculación con el medio con la formación de los/as estudiantes, como con la investigación. Potenciando en el mejoramiento de la difusión de las actividades de la FM, a través del uso de plataformas digitales.

Debilidades, avances y desafíos para la estrategia de Extensión y Comunicaciones.

Según el informe de evaluación intermedia del PDI FM, *“existe un desafío para las unidades académicas de la FM que no estaría siendo declarado un compromiso transversal de desarrollo estratégico. Dentro de lo declarado en estas estrategias, las unidades académicas consideran necesario el compromiso y la necesidad de generar vínculos con los egresados y empleadores mediante una red activa. Por otra parte, consideran necesaria formación del cuerpo académico; el desarrollo de estrategias que permitan alcanzar el reconocimiento de la Extensión en los sistemas de calificación y evaluación académica y por último generar coordinación permanente dentro de la estructura organizacional de las unidades académicas”*.

---

<sup>30</sup> <https://www.uchile.cl/extension-y-cultura/vicerrectoria-de-extension-y-comunicaciones/fondo-valentin-letelier/ganadores-2021>



Entre las adecuaciones propuestas al PDI FM, el 2021, destaca en Extensión la propuesta de “desarrollar actividades comunitarias en modalidad virtual, avanzando en promoción de la salud y en nuevas estrategias para la difusión de la extensión, como por ejemplo a través de la evidencia de las intervenciones comunitarias. Crear estrategias concretas para el fomento de la movilidad estudiantil nacional e internacional, intentando que los estudiantes que acceden a la movilidad no pierdan el año. Retomar proyectos de movilidad estudiantil entrante y saliente con universidades nacionales e internacionales. Desarrollar iniciativas en coherencia con la política de extensión de la Facultad de Medicina y el Departamento, que tengan una mayor vinculación en regiones más allá de la región metropolitana. Finalmente se propone involucrar a las unidades académicas en temas de interés en medios de comunicación y fortalecer la participación en operativos comunitarios”.

Se plantea como desafío la necesidad de contar con un **mecanismo que permita dar reporte de las actividades de extensión para la Facultad de Medicina**, que posibilite el reconocimiento de cada una de las actividades desarrolladas a nivel de académicos, unidad académica y a nivel de Facultad de Medicina. Permitiendo que la Dirección de Extensión de la Facultad de Medicina cuente con información oportuna.

En cuanto al reconocimiento de la extensión, los procesos de evaluación y calificación académicas no permiten dar cuenta de manera efectiva de la realidad del quehacer académico. En particular respecto al proceso de calificación académica, se hace alusión a que es necesario dejar actividades y horas destinadas fuera del registro horas y actividades desarrolladas para poder cumplir con los requerimientos que se declaran en los instrumentos. Es necesario fortalecer el proceso de reconocimiento y certificación del desarrollo de actividades académicas en extensión por la Facultad de Medicina.

Es necesario contar con sistemas integrados que permitan facilitar, automatizar y centralizar el registro del desarrollo de las actividades, que no dependa directamente del académico y que den soporte a la gestión académica, permitiendo que la información converse y se integre en cada uno de los instrumentos como lo son el portafolio académico, sistema de calificación académica, evaluación académica. Esto pensando en la posibilidad de contar con registros para el desarrollo de cada una de las actividades académicas entre ellas la información respecto a extensión y vinculación con el medio.

Como uno de los principales desafíos se plantea que el reporte desarrollado por la Dirección de extensión incorpore fondos Valentín Letelier, Policy Brief, participación en comisiones de expertos entre otras múltiples actividades en que la Facultad se vincula con el medio a través

de la extensión. Si bien se reconoce la existencia de un formulario de registro de actividades de extensión, no se logra reconocer si esa información se está utilizando, dado a que en el reporte que entrega la Dirección de extensión no considera la totalidad de actividades declaradas al año 2021.

A su vez, la CLAI-FM plantea como desafío contar con un glosario en donde se reflejen ejemplos que permitan clarificar lo que se entiende por actividades de extensión, aludiendo a que existen diferencias en cuanto a los alcances y límites de la naturaleza de las actividades de extensión. Por último, es necesario que la **dirección de comunicaciones** pueda 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, para difundir el quehacer de la Facultad, fomentar el desarrollo y reconocimiento de académicos a nivel nacional e internacional, y con ello, sus unidades y la misma FM..

## V. Internacionalización

En el presente apartado se da cuenta de algunos elementos orientados a todos los objetivos de la CSAI<sup>31</sup> en la estrategia de Internacionalización, aun cuando el MODE FM, puntualiza principalmente en el OE emergente 5.5. Los datos utilizados en este reporte fueron extraídos del informe anual 2021 dispuesto por la Dirección de Relaciones Internacionales de la Facultad de Medicina (DRIFM) y página Web de dicha dirección<sup>32</sup>.

La FM se relaciona con el **OE 5.5 Promover cooperación internacional con universidades y organismos internacionales**, a través de su propio OE de Fortalecer la internacionalización de la Facultad de Medicina para abordar problemas emergentes y prioritarios de salud global. Para ello, desde el 2015 la Dirección de Relaciones Internacionales de la Facultad de Medicina bajo la dependencia del Decanato como organismo de apoyo y asesoría integral de gestión a las iniciativas de los académicos, investigadores, estudiantes y la comunidad universitaria cuyas funciones se centran en fortalecer y promover vínculos de cooperación internacional para la investigación e intercambio académico y cultural con instituciones de alto prestigio mundial. La DRIFM, además, apoya y guía a los académicos e investigadores a la celebración de convenios para programas conjuntos, movilidad académica y estudiantil tanto a nivel de pregrado como de postgrado desde y hacia la Facultad.

---

<sup>31</sup> Anexo Instrumento de referencia, Matriz de Objetivos de Desarrollo Estratégico (MODE) de la Universidad de Chile, CSAI, 2022.

<sup>32</sup> <http://rrii.med.uchile.cl/>

Respecto al **OE 5.1 Institucionalizar gestión de internacionalización**, durante el 2021, la DRIFM desarrolló un Manual de Procedimientos que define los ejes centrales de apoyo a la comunidad académica, el cual facilita el gestionar de forma sistemática las diversas actividades que nacen de los académicos y estudiantes, sin embargo no se encuentra fácilmente disponible.

Así mismo, La Facultad se adjudicó por segunda vez fondos del proyecto central de internacionalización institucional el UCH1866 2.0 el 2020, fondos del MINEDUC, de los cuales un 68,6% están designados para manutención en el extranjero, acciones que no fue posible ejecutar por la pandemia; un 2,9% para contratación y difusión de la página web de la Dirección de Relaciones Internacionales, de lo cuales, según el informe de la DRIFM se ha ejecutado cerca del 50% aproximadamente y un 28,6% para la contratación de un profesional de colaboración, aprobada por el MINEDUC que no se logró materializar el 2021.

Respecto al **OE 5.2 Fomentar internacionalización de académicos y funcionarios, 5.3 Promover internacionalización de estudiantes**, el 2021, la Dirección de Relaciones Internacionales y la Escuela de Postgrado de la Facultad de Medicina han continuado desarrollando y trabajando colaborativamente en la consolidación de los programas conjuntos a nivel de doctorado con las instituciones extranjeras, y las actividades de fortalecimiento en la vinculación Sur-Sur. Adicionalmente, durante el 2021, se mantuvieron reuniones periódicas con los diversos comités académicos internacionales y de gestión y se mantuvieron acciones concretas asociados a la consolidación de los Joint Degree Program (JDPs) y proyectos de cooperación internacional (TMDU, Gröningen, y Antioquia). Se desarrollaron actividades conjuntas (Antioquia) que incluyen seminarios, clases online con la participación de estudiantes, académicos e investigadores de la Facultad. En cuanto al fortalecimiento y consolidación de profesionalizar la gestión, se trabajó a conciencia sobre las buenas prácticas internas de los doctorados conjuntos y se mantuvo en forma regular los canales de difusión y comunicación en el ámbito internacional proyectando avances sustanciales y sustentables de visibilidad internacional con nuestros pares y socios estratégicos.

Respecto a los **OE 5.4 Internacionalizar oferta académica y atraer estudiantes extranjeros** y 5.5, según el informe de la DRIFM, se encuentran mermados al 2021, existiendo “diversos desafíos, entre los que destacan la necesidad de desarrollar una política de movilidad académica que promueva la internacionalización, que contemple incentivos de reconocimiento en la participación en actividades y programas internacionales, una política que incentive a los académico a difundir conocimientos a explorar y desarrollar investigación con otras culturas,

una política que destaque el capital humano a la luz de organismos e instituciones internacionales de prestigio interesadas en asociación estratégica con la Facultad ya sea para programas o financiamiento”. En dicho informe se señala además: “nuestros académicos deben darse a conocer y empaparse de otros para aportar efectivamente al desarrollo de las ciencias de salud y la investigación a un nivel superior del actual (son aún muy pocos los que se destacan internacionalmente)”. Existe poca participación de los académicos que desean promover la internacionalización en casa participando en actividades que promueven la investigación sin fronteras, sin tener que salir de sus laboratorios.

Sin embargo, igualmente se consolidaron 2 convenios: Programa de Investigadores Jóvenes Internacionales en los laboratorios de la Facultad y Buddy Programa (Programa de acompañamiento a los estudiantes entrantes). Así mismo, durante el 2021, en el contexto de movilidad estudiantil, se contó con la visita de 4 estudiantes extranjeros provenientes de 3 países, cuyo detalle se encuentra en anexos

### **Debilidades, Avances y Desafíos en estrategia de Internacionalización**

Se presenta como gran debilidad y desafío para la implementación de una internacionalización efectiva, la necesidad de desarrollar y fortalecer una política de movilidad académica centralizada, como se señaló en el apartado anterior.

Al 2021, no se tiene registro sistemático de las salidas y entradas de académicos a la Facultad, para lo cual la DRIFM debe solicitar copia de las comisiones académicas y estas al estudiar caso a caso, no permite que la información sea sistemática, ya que varía en lo que cada académico informa sin espacios de obligatoriedad en el formulario que se llenan. Por consiguiente, esta información no es completa.

Necesidad de financiamiento externo, ya que a la fecha está ERASMUS para pre y postgrado, Santander (pregrado e investigador). Se está en conocimiento de otras entidades internacionales que ofrecen oportunidades de financiamiento para académicos investigadores tales como EURAESS (Europea para AL). Se debe elaborar un catastro de organismos o instituciones que ofrecen fondos, becas y otros para cursos cortos, estadas, etc. También con una política de movilidad académica e incentivo, se debiera considerar fondos de la facultad a través de un programa de fondos concursables para la internacionalización.

Es política de la universidad impulsar, desarrollar e implementar una política de movilidad estudiantil con equidad (seminario DRI Casa Central, Dirección Pregrado, Casa Central y

Vicerrectoría Académica, diciembre 2021). Este tema es importante a considerar en 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. Por consiguiente, se debe finalizar el documento proyecto que la DRI inició con Pregrado al respecto y que por producto de la pandemia quedó detenido.

Si bien dentro de la oferta educativa de postgrado de la FM, dentro de los 19 magíster que se imparten a nivel de facultad no se cuenta con política que promueva e incentive a los estudiantes a la realización de co-tutelas conjuntas internacionales, pasantías de investigación y otros.

En cuanto a las actividades que se desarrollan en el marco de la DRI FM es necesario fortalecer el financiamiento para dichas actividades como también estrategias de difusión que permitan dar a conocer de manera efectiva las actividades que se desarrollan, pero por sobre todo la oferta de actividades internacionales disponibles.

La CLAI-FM reconoce la labor que cumple la DRI en la FM sin embargo plantea como desafío la necesidad de contar con directrices claras respetos al apoyo que puede brindar para desarrollo de convenios, colaboraciones y financiamiento para el desarrollo de actividades internacional que pueden realizar las unidades académicas de la facultad.

Por último, en relación al reporte de actividades es necesario que la DRI-FM incorpore un reporte anual de gestión en la que se dé cuenta de avances y desafíos presentados durante el desarrollo de sus funciones.

## VIII Equidad socioeconómica

La octava estrategia del PDI de la Universidad dice relación con el “Fortalecimiento de la equidad en el acceso y permanencia en la Universidad de Chile. Para ello, plantea 5 objetivos. A su vez PDI 2017 – 2026 de la FM destaca el Fortalecimiento de la equidad en el acceso y permanencia en la Universidad de Chile, donde se destacan los siguientes objetivos:

**OE 8.1<sup>33</sup> Apoyar el ingreso de estudiantes procedentes principalmente de contextos socioeconómicos vulnerables en todas las carreras<sup>34</sup>** En la FM no se encuentra detalle

---

<sup>33</sup> <https://mu3-sisper-prod.uchile.cl> (acceso restringido)

<sup>34</sup> <https://www.uchile.cl/presentacion/vicerrectoria-de-asuntos-estudiantiles-y-comunitarios/oficina-de-equidad-e-inclusion/presentacion/objetivos>

disponible, pero se deduce aumento a partir de cifras generales de la Universidad que son: para estudiantes IVE ingreso de un 36,13% del total de matriculados aumentando más del doble que el 2020 (12,53%), destacándose especialmente el aumento en los estudiantes pertenecientes a G1 y G2.<sup>35</sup>.

En cuanto al **OE 8.2: Entregar apoyo integral a estudiantes de contextos socioeducativos vulnerables** Aumento de residencias universitarias de 124 Así mismo, se reitera lo señalado en la estrategia Formación, en pregrado, respecto a la dificultad de acceso y por tanto seguimiento de ingresos especiales. 8.2 Fortalecer implementación de estrategias de equidad socioeconómica

Respecto al **OE 8.3 Entregar apoyo integral a estudiantes de contextos socioeducativos vulnerables**, si bien no se logró disponer de información en relación con apoyos el año 2021, se espera que se mantengan apoyos relevados en informe 2020, en relación con disposición de equipos y tecnologías a estudiantes en condiciones más vulnerables.

## **Debilidades Avances y Desafíos Equidad Socioeconómica**

Se presentan como debilidades, la carencia de seguimiento, evaluación e investigación en docencia que aporte, principalmente al OE 8.4 Revisar impacto de prácticas académicas en estudiantes de contextos socioeducativos vulnerables, transformándose en si misma esta debilidad en desafío.

Así mismo el OE 8.5 Impulsar la discusión nacional sobre la equidad en Educación Superior, se plantea también como un desafío, de la mano con la estrategia VII de Universidades Estatales, toda vez que, de acuerdo a datos de informes anteriores, existe diferencia en los perfiles socioeconómicos de ingreso a la Facultad por carrera. Es importante señalar, que en la APP de pregrado, como plataforma, ni en U-cursos, se dispone de datos de más de un año respecto a caracterización de estudiantes, lo cual confiere un desafío en relación a la disposición de la información para realizar el seguimiento de esta estrategia.

## **IX Equidad de género**

Para el presente apartado se da cuenta del OE 9.1 al OE 9.6 del PDI de la Universidad. Para ello se recopilaron datos de la VTI e informe de la Dirección de Género de la Facultad de Medicina, así como de datos SISPER.

---

<sup>35</sup> <https://web.uchile.cl/archivos/uchile/archivos/PlanDesarrolloInstitucional/p.52/>

La estrategia de desarrollo institucional basada en la equidad de género apunta a la superación de las desigualdades y discriminaciones de género en la comunidad universitaria. De acuerdo a la información existente y registrada oficialmente para los temas de equidad de género, se puede hacer seguimiento a los siguientes objetivos establecidos en la matriz de desarrollo estratégico de la Facultad:

En cuanto al **OE 9.1 Garantizar igualdad de género en remuneraciones y avanzar en gestión institucional con perspectiva de género**, para el periodo 2021 según [reporte de SISPER 2021](#), el estamento académico se compone por 580 académicos y 553 académicas. En cuanto al personal de colaboración este se compone por 500 funcionarios y 761 funcionarias. En cuanto a brecha salarial en la Facultad de Medicina, se obtiene como dato que las remuneraciones promedios del total imponible de una jornada a contrata de 44 horas en la Facultad de Medicina para el estamento académico, los académicos perciben una remuneración promedio de \$2.500.816 mientras que para académicas es de \$ 2.493.005, presentándose una brecha de \$ 7.816. En cuanto al personal de colaboración masculino percibe una remuneración promedio de \$1.075.407 mientras que el femenino \$857.566. presenta una brecha salarial de \$217.841

A su vez, en relación con el régimen de contratación a planta de 44 horas para el estamento académico masculino percibe una remuneración promedio del total imponible de \$3.453.669 y mientras que el femenino es de \$3.134.918 de pesos. Presentándose una brecha salarial de \$318,751. En tanto al escenario del estamento de personal de colaboración masculino percibe una remuneración promedio de \$1.240.663 mientras que el femenino \$1.188.155 presentándose una brecha de \$52.508.

Presentándose en ambos casos tanto para funcionarios a planta y como a contrata una brecha salarial que posiciona al género masculino con un promedio superior de remuneración. Brecha que aumenta significativamente en el Estamento de personal de colaboración. Lo que implica que se adopten medidas que disminuyan las brechas salariales.

En cuanto al **OE 9.2 Garantizar equidad de género en comités académicos, representación, dirección y jerarquías**, según datos de informes locales uchile Power BI Report Server, la participación de mujeres en jerarquías superiores de la carrera académica de la Facultad de Medicina presenta un porcentaje promedio de de 35.6%, lo cual implica la necesidad de fomentar el desarrollo académico de académicas mediante estrategias que respondan a las necesidades y brechas atribuidas al género. A su vez la participación en cargos directivos de

la FM según reporte plataforma de RRHH de la Facultad, de un total de 107 cargos directivos solo un 34,74% serían ocupados por género femenino correspondientes a 46 cargos, frente al 65,27% de los cargos es ocupado por género masculino correspondiente a 61 cargos.

En cuanto al **OE 9.3 Incorporar perspectiva de género en actividades académicas**, según el informe de la Dirección de género de la FM, se dicta el curso de formación general (CFG) Género en Salud: Herramientas para la Transformación Social, ejecutados por DIGEN SALUD. Además, se ofrece CFG Lecturas Feministas: Reflexiones para una Ciudadanía Inclusiva, en este segundo semestre. de igual forma se implementa curso para docentes de la Facultad de Medicina: Género y Docencia Universitaria en Salud, en conjunto con el Centro de Enseñanza y Aprendizaje. Implementación del curso “Buenas prácticas docentes” junto con DECSA y Escuela de Postgrado. Con el mismo objetivo se gestiona la Biblioteca Popular DIGEN Salud, con más de 30 ejemplares alojados en la Biblioteca Central Dr. Amador Neghme R. Campus Norte; estos textos están disponibles para sus usos en las actividades académicas. Se incorpora al Núcleo de investigación en Masculinidades en Salud, como parte de la Dirección de Igualdad de Género.

En cuanto al **OE 9.4 Erradicar acoso sexual y violencia de género**, se da cuenta que en la FM se ha generado la creación del Programa Atención por violencia de género en contexto extrauniversitario, que emerge en contexto de pandemia. Al día de hoy se está piloteando el programa con aportes de DAEC, Unidad de Bienestar y Unidad de Psicología. Se incluye la participación de funcionarias en el comité de DIGEN.

Respecto al OE En cuanto al **OE 9.5 Garantizar igualdad de oportunidades en responsabilidades de cuidado** se dispone desde la DIGEN Acompañamiento y asesoría frente a situaciones de acoso sexual o violencia de género, en la conformación de una denuncia. Canalización a las autoridades competentes de iniciar investigación en el caso de denuncia. Gestión de medidas administrativas de protección, cuando el caso lo amerite. Difusión en distintas unidades académicas e inducciones, de la política y el protocolo de actuación ante denuncias por violencia de género, acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria.

Difusión del instructivo Mara Rita<sup>36</sup>, sobre la utilización del nombre social y trato no discriminatorio a las personas por su identidad de género en la Universidad de Chile 2021, que

---

<sup>36</sup> Dirección de género de la Universidad de Chile. Instructivo de Uso de Nombre Social por Identidad de Género - Mara Rita 2021. Disponible en: <https://direcciondegenero.uchile.cl/project/instructivo-de-uso-de-nombre-social-mara-rita/>



reconoce identidades de género trans y no binarias, en instancias de capacitación a centro de estudiantes y unidades académicas. Generación de infografías para difundir en plataforma U-cursos. Diseño de la operacionalización del instructivo, para facilitar la llegada a la/o/es beneficiaria/o/es. Elaboración de una política de corresponsabilidad para el cuidado, que se implementa especialmente frente a las contingencias provocadas por la situación de pandemia.

En cuanto al **OE 9.6 Fortalecer institucionalidad para la igualdad de género**, se ha avanzado en asegurar unidad referida como la DIGEN de la FM, que se establece en términos de recurso humano para el desarrollo de las tareas, aún se cuenta con jornada compartida con DAEC del recurso humano secretaria, 33 horas destinadas desde CEMERA de profesional Psicóloga y 11 horas destinadas desde el Departamento de Enfermería de profesional Socióloga. La dirección cuenta con 22 horas destinadas desde el Departamento de Terapia Ocupacional y Ciencia de la Ocupación. Esta dotación se aumentó 11 horas adicionales, y corresponde en total a 2.0 jornada completa equivalente. La DIGEN ha generado un gran desarrollo de contenidos con material audiovisual, colaboración en el Boletín Género en Salud, a través de la incorporación del estudiante en práctica del Instituto de Comunicación e Imagen.

Por otra parte, DIGEN FM, participa en proyecto para invertir fondo económico institucional para el fortalecimiento de iniciativas para enfrentar desigualdades y discriminaciones por motivos de género. El aporte económico es destinado al desarrollo de videos animados para la difusión del quehacer institucional de DIGEN Salud, de ello, se encuentra el Documental liberado “Mujeres en la ciencia” a disposición para toda la comunidad. Por último, la dirección de género elabora una encuesta para dimensionar la presencia de contenidos que se vinculen al tema de igualdad de género en los programas formativos de cada carrera profesional, cuyos resultados no se encontraban disponibles al 2021.

## Debilidades Avances y Desafíos Género

Si bien se reconoce como avance contar con una Dirección de Género en la FM, es necesario que esta sea fortalecida con recursos y horas funcionarias propias de la dirección que permita satisfacer las necesidades de desarrollo que presenta la FM en este ámbito. A su vez la estrategia para el 2021 de esta dirección fue orientada a dar respuesta al acoso y violencia de género y la difusión de material y desarrollo de cursos. Falta incorporar el aspecto de asistencia y apoyo a las unidades académicas para la adecuada incorporación de estrategias que permitan una igualdad sustantiva de género. A su vez, se plantea la necesidad de 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 lo que mandata el Modelo educativo de la universidad como también el sello genera igualdad. Por último, la CLAI-FM considera necesario avanzar hacia estrategias que permitan fortalecer la Institucionalidad para la igualdad de género; contar con un diagnóstico que permita tener información clave para la toma de decisiones y brindar orientaciones concretas a las Unidades que componen la FM y contar con dispositivos que permitan dar continuidad a las denuncias de acoso.

En relación con las diferencias de brecha salarial, jerarquías y cargos directivos, es necesario que la Facultad de Medicina adopte medidas que vayan a disminuir las diferencias de género presentadas al interior de su comunidad funcionaria.

Es prioritario que la FM cuente con datos actualizados y con acceso oportuno incorporando perspectiva de género que permitan identificar brechas para abordaje sustantivo de las desigualdades de género, en particular entorno a las brechas de sueldo, distribución de cargos, directivos por unidad académica según sexo. A su vez es necesario que los planes de Desarrollo de las Unidades Académicas que componen a la FM incorporen estrategias de género escenario que queda reflejado en informe de evaluación intermedia PDI FM 2017-2025 que permitan fomentar el desarrollo académico; la producción científica de académicas de la Facultad de Medicina y la corresponsabilidad parental entre otras.

Así mismo, se insta a fomentar la participación de todas las carreras en la mesa por la educación no sexista, en la cual, Medicina no presenta representante el 2021, con el fin de permear el avance desde el pregrado en relación a erradicar estereotipos de género que afecten la identificación y principalmente la prevención de brechas.

## **X Estrategia de Inclusión y diversidad**

Para el presente apartado se dará cuenta de los OE 10.1 a 10.6 del PDI de la Universidad de Chile para ello se utilizaron como fuente de datos Reporte VTI, Reportes DAEC FM y la información entregada por la oficina de equidad e inclusión de la Vicerrectoría de asuntos estudiantiles y comunitarios. Definida esta estrategia como: “Superación de las desigualdades y discriminaciones de género en la comunidad universitaria”, presenta la focalización en solo un aspecto que reflejan expresiones de faltas de inclusión y respeto a la diversidad que son las

acontecidas por motivo de género. Sin embargo, deja pendiente aspectos como la discapacidad, el alejamiento de la cultura dominante (multiculturalidad) y las condiciones económicas.

**En cuanto al OE 10.1 Disminuir las barreras de entrada a la diversidad en la comunidad universitaria y al OE 10.2 Fortalecer institucionalidad para inclusión y diversidad** en la FM se creó la Unidad de Equidad e inclusión<sup>37</sup>, cuyo propósito declarado es: promover la participación de la comunidad universitaria en el trabajo de equidad e inclusión, implementando estrategias y acciones formativas al tiempo de difundir prácticas de convivencia universitaria y desarrollo estudiantil. Además, busca hacer efectivos los derechos de las personas, la diversidad y la igualdad de oportunidades promoviendo la construcción de ambientes de respeto, libres de discriminación, acoso, abuso y violencia de cualquier tipo.

Las áreas de desarrollo de esta Unidad son: Discapacidad y diversidad funcional, Diversidades sexuales y género, multiculturalidad. Se incorpora en programa Magíster de Educación en ciencias de la salud,<sup>38</sup> clase a cargo de Prof. T.O. Sandra Mella; con el tema diversidad en el aula: Discapacidad con enfoque de diversidad funcional.

En su trabajo con estudiantes con discapacidad y/o diversidad funcional esta unidad se conecta con el Centro de apoyo estudiantil (CEA) donde se entrega apoyo psicoeducativo que se requiera.<sup>39</sup> Aquí se encuentra disponible ayudas para manejo del estrés, nivelación de ciencias básicas, tutorías y orientación y acompañamiento socioeducativo.

En cuanto al **OE 10.3 Fortalecer inclusión en la comunidad universitaria** Según el Plan de Fortalecimiento a 10 años<sup>40</sup>, es interés institucional avanzar en las estrategias de inclusión de estudiantes con discapacidad en planes de formación profesional; orientada en ello, la facultad de medicina el 15 agosto 2021 es la presentación oficial de 2 manuales que se vinieron desarrollando previamente por el equipo de la Unidad de Equidad e inclusión. Esta actividad es organizada por la **Mesa Local de Discapacidad, Centro de Enseñanza y Aprendizaje (CEA) y los Departamentos de Fonoaudiología y de Terapia Ocupacional y Ciencias de la Ocupación<sup>41</sup> de la FM<sup>42</sup>.**

---

<sup>37</sup>Programa impartido por el departamento de educación en ciencias de la salud (DECSA) Facultad de Medicina

<sup>38</sup> Clasificación del Ranking de vulnerabilidad socioeconómica estudiantil (IVE), indicador, proporcionado por Junaeb, considera la prevalencia de estudiantes con necesidades “riesgosas” (médicas, déficit de peso para la edad, pobreza, entre otras en los establecimientos educacionales a nivel país). Estos son sus rangos:

- Grupo 1: 100 a 76,6 (Alta vulnerabilidad)
- Grupo 2: 76,5 a 53,4 (Media Vulnerabilidad)
- Grupo 3: 53,3 a 30 (Vulnerabilidad)
- Grupo 4: menor a 30 (Baja vulnerabilidad)

<sup>39</sup><http://www.medicina.uchile.cl/informacion-estudiantes/calidad-de-vida-estudiantil/unidad-de-participacion-y-cultura>

<sup>40</sup><https://cea.med.uchile.cl/apoyo-estudiantes.html>

<sup>41</sup>[https://uchile.cl/dam/jcr:68909850-1639-49c6-98b0-8289a3dba82e/UCHile\\_PFE10\\_2021.pdf](https://uchile.cl/dam/jcr:68909850-1639-49c6-98b0-8289a3dba82e/UCHile_PFE10_2021.pdf)

<sup>42</sup><https://libros.uchile.cl/files/presses/1/monographs/1297/submission/proof/817/index.html?fs=e&s=cl>

En torno al **OE 10.4 Respetar y apreciar la diversidad cultural** Con respecto a respetar y apreciar la diversidad cultural de los miembros de la comunidad universitaria, en la FM se mantiene porcentaje de ingreso de la diversidad étnica desde 2019, siendo el año 2021 mayor en la carrera de Kinesiología. En la web de la FM se ofrece información para postulantes extranjeros como guía de los trámites que deben ejecutar y beneficios a los que se puede acceder<sup>43</sup>.

En LA FM en cuanto al **OE 10.5 Avanzar en protección contra el acoso y la discriminación** la misma Unidad de equidad e inclusión, que cuenta con destacados académicos en cargo/a de cada área de desarrollo se difunde y desarrollan acciones siguiendo 3 acuerdos normativos institucionales:

- Protocolo de actuación ante denuncias de acoso sexual, laboral y discriminación arbitraria
- Orientación sexual e identidad de género en el derecho internacional de los derechos humanos
- Orientaciones para la inclusión de personas LGBTI en el sistema educacional chileno

Por último, **para el OE 10.6 Fortalecer educación con enfoque de DD.HH. se da cuenta que** el Depto. de Terapia Ocupacional y Ciencia de la Ocupación coordina el diploma Discapacidad y Derechos (versión 2021) con el propósito de fortalecer de transformación social y la emergencia sanitaria del COVID-19 han generado un gran impacto en la población, situación que ha agudizado las problemáticas sociales de los grupos más vulnerables. Este escenario revela la importancia de contar con espacios de actualización profesional que permitan aprender, desarrollar y discutir distintas estrategias de intervención inclusiva, que resulten coherentes a los desafíos actuales y con un enfoque de derecho. En este programa participan colaborativamente académicos de varias unidades de la FM.

### Debilidades Avances y Desafíos de estrategia Inclusión

En cuanto a debilidad se presentan perfiles de egreso que no incorporan perspectiva de derecho humano y falta de criterios de inclusión para cupos destinados a estudiantes con diversidad funcional.

En relación a los avances en inclusión que ha presentado la FM, se reconoce como positivo contar con manuales y protocolos, sin embargo, se hace patente una falta de garantía presupuestaria para su aplicación.

---

<sup>43</sup> <http://www.medicina.uchile.cl/informacion-extranjeros>

De igual forma, se considera un avance contar con un Centro de enseñanza aprendizaje que permitió dar orientaciones para incorporación de estrategias y métodos en el desarrollo de docencia inclusiva, que permita contar con lineamientos para el desarrollo de material inclusivo para estudiantes con diversidad funcional.

Como principales desafíos la CLAI-FM considera necesario incorporar en los programas una **revisión de los perfiles de egreso de los programas de la FM** para que se incorpore la perspectiva de género, derecho humano, inclusión diversidad, multiculturalidad y bioética, pilares declarados en el modelo educativo de la universidad.. A su vez es necesario que cada carrera defina criterios de inclusión para cupos destinados a estudiantes con diversidad funcional que permita identificar cuáles son los alcances de la oferta de cupos inclusivos, lo cual debería estar alineado a la consideración de estos desafíos en el presupuesto anual de la FM.

## XI Estrategia condiciones laborales y calidad de vida universitaria

Para el presente apartado se dará cuenta de los OE 11.1 y 11.7 del PDI de la universidad de Chile para ello se utilizarán como fuente de datos Reportes de la subdirección de relaciones humanas y el informe de evaluación a mitad de periodo del PDI FM-2016-2025 .

El periodo 2021 de pandemia trajo consigo limitaciones para el desarrollo de acciones que pudieran mejorar las condiciones laborales y calidad de vida universitaria. En cuanto al **OE 11.1 Mejorar calidad de vida**, la Subdirección de Relaciones Humanas desde el año 2020 y 2021 a través de los programas de bienestar y calidad de vida y capacitación, ha contado con la participación de 2074 personas en el año 2020 y 2148 personas en el año 2021, destacando que tras la implementación de este programa, aumentó significativamente la participación de académicos en diferentes instancias de capacitación y autocuidado, generando un impacto positivo en la cobertura y en el trabajo que ha realizado la Subdirección de Relaciones Humanas desde sus áreas.

Las principales funciones realizadas durante el año 2021 de las Unidades de relaciones humanas son las asesorías en materias de familia, salud, previsión social, económicas, habitaciones, sociales y maternales. Además de la coordinación de redes institucionales, tales como: Caja de Compensación La Araucana, Convenio colectivo de salud Colmena, ACHS, Seguro Colectivo de Salud, Salas Cunas, Bienestar Central del Personal de la Universidad de Chile y Unidades de la Subdirección de Relaciones Humanas, la cuales: Sala Cuna convenio

EDENRED, Permisos Postnatal Parental, Día del Mini funcionario, Bienestar Central, Convenio Caja de Compensación La Araucana, Programa de Bienestar y Calidad de Vida, Apoyo a comisiones: Comité Paritario Campus Norte y Comisión Salud Mental. En la FM se desarrollaron distintas iniciativas que buscaban velar por la calidad de vida de su comunidad entre ellas destacan: Campaña vacunación 2021 contra influenza, campaña de acompañamiento respecto a COVID19, Taller de Monitores de contención emocional (57 trabajadores). Apoyo Catastro Facultad de Medicina COVID19, en este sentido, a través de la solicitud emanada desde Rectoría en circular N°30, la unidad trabajó en el catastro de funcionarios quienes debieron responder una breve información, a través, de sus unidades de salud o condicionantes sociales. Este trabajo implicó registrar la documentación de los servicios y generar una plantilla del personal de colaboración, académicos y honorarios para generar estrategias para un eventual ingreso presencial a nuestra Facultad; Apoyo Gestión Materias D.O, Taller de Vigilancia, Taller de Clima Laboral Departamento de Nutrición. Confección de Guía de Apoyo en Contención Emocional: desarrollada a solicitud de los coordinadores de nivel, en base al curso realizado de contención emocional y guía práctica de primeros auxilios psicológicos (PAP). Gestión de 20 cupos de 4 sesiones gratuitas de atención Psicológica; a través de la unidad, tras negociación con la OTEC que trabajó con la Subdirección de Relaciones Humanas. Unidad educativa para hijos de funcionarios fuera de horario escolar.

Respecto al **OE 11.3 Erradicar acoso y discriminación laboral**, el 2021 estuvo disponible el curso “Prevención del Acoso Sexual y Acoso Laboral en la Universidad de Chile”, el cual estuvo orientado a funcionarios/as y académicos/as y que fue difundido por la dirección de gestión y desarrollo de personas de la Universidad.

En cuanto al **OE 11.7 Promover salud en la comunidad universitaria**: en relación a la implementación de instrumento ISTAS en la FM: no existe evaluación de ISTAS 21, año 2021. La pandemia permitió a la Universidad correr la fecha hasta el año 2022 para ejecutar ISTAS 21 versión breve. A modo general la universidad aplicó ISTAS breve en el año 2017, la Facultad obtuvo un resultado de riesgo bajo por lo que correspondía responder la encuesta en el año 2020, como en esa fecha empezó la pandemia la Superintendencia de Seguro Social (SUSESO) corrió la fecha para este año para toda la Universidad.

Debilidades, Avances y desafíos de Condiciones laborales y Calidad de vida universitaria

La CLAI-FM identifica como una debilidad para el periodo 2021 la percepción por parte de la comunidad, de diferencias en las condiciones laborales entre funcionarios y académicos sobre todo relacionado a flexibilidad horaria y posibilidades de teletrabajo. Es importante avanzar en generar condiciones equitativas para todos los/as funcionarios/as (personal de colaboración, docentes y académicos/as). Además, es necesario fortalecer los mecanismos que permitan generar mejoras en remuneraciones como también en su proceso de pago con énfasis en honorarios dado a diferentes casos de retraso, orientado al avance del OE 11.2 Avanzar en equidad salarial y OE 11.5 Eliminar precarización laboral.

Se reconoce que si bien existieron iniciativas por parte de la Unidad de Bienestar, beneficios como el acceso a sala cuna, fue insuficiente para el personal de la FM. Lo mismo ocurrió en relación a las actividades de talleres y capacitaciones dispuestas por dicha Unidad, en donde se reconoce que no se dispone por igual el tiempo para realizar dichas capacitaciones.

A su vez, es prioritario trabajar en mejorar las relaciones y el sentido de pertenencia que existen entre los estamentos de funcionarios, académicos y estudiantes mediante instancias para conocer la relevancia del trabajo que se desarrolla en cada uno de los estamentos y llegar a acuerdos mínimos que permita asegurar el funcionamiento de procesos críticos de la Facultad como por ejemplo de laboratorios en tiempos de pandemia.

De igual forma, se considera como una debilidad que las unidades académicas que componen la FM en sus planes de desarrollo estratégico para el lineamiento de bienestar, calidad de vida y sentido de comunidad, presentan el menor número de estrategias declaradas en el IEI. Este escenario refleja un desafío en desarrollar acciones comunes que plantean las distintas unidades estratégicas para asegurar su implementación y compromiso desde la Facultad y sus unidades académicas a raíz de la formulación de una política. Se reconoce que si bien existieron medidas adoptadas para el bienestar y calidad de vida desde la Subdirección de Relaciones Humanas, la comunicación y difusión de las mismas, no aseguró el acceso a dicha información, lo cual fue aún más complejo ante la infodemia del periodo.

Adicionalmente, no se encuentra fácilmente disponible información que dé cuenta de la calidad de vida de la comunidad estudiantil para el periodo.

Se plantea como Desafío generar políticas de desarrollo organizacional que fomenten el sentido de comunidad y pertenencia a la FM; Velar por implementar estrategias de salud mental de la comunidad universitaria a propósito de la pandemia. Se recomienda que la facultad recoja la política de buenas prácticas laborales y de convivencia universitaria de la mano del desarrollo de estrategias y que se propenda no solo de generación de estrategias, sino también a su

adecuada implementación y evaluación de impacto en la calidad de vida de la comunidad universitaria de la FM.

## XII Hospital Clínico.

En el presente apartado se da cuenta de algunos elementos orientados a los **OE 12.3 Impulsar una gestión moderna, eficiente y transparente con foco en la formación de profesionales, OE 12.4. Mejorar la gestión de personas para el desarrollo de un ambiente laboral colaborativo, 12.5. Potenciar la investigación clínica pertinente en salud**, seleccionados de los 8 objetivos considerados en el instrumento anexo MODE de la CSAI<sup>44</sup>. La elección de estos objetivos se basó en que son los considerados en el MODE del PDI de la Facultad de Medicina. Los datos utilizados en este reporte dan cuenta de página Web del HCUCH, cuenta pública de decanatura 2014-2022, y de la Unidad de Estudios de la Dirección Académica.

Respecto al OE12.3, desde el año 2000, el HCUCH cuenta con una dirección académica cuya misión es: ser un eje articulador de todos los actores involucrados en la realización de las actividades académicas (formativas, docente-asistenciales, de investigación y extensión) al interior del Hospital Clínico para lograr cumplir con el máximo de calidad los objetivos estratégicos explicitados en el PDI de la Universidad de Chile y de su Facultad de Medicina. Es desde esta dirección donde se asesora, supervisa y coordina la actividad de formación con todas las funciones relacionadas con la Facultad de Medicina. Este OE se relaciona con el OE FM que se propone fortalecer la relación institucional entre la Facultad de Medicina y el HCUCH con el fin de optimizar la actividad académico asistencial y generar sentido de pertenencia entre el hospital clínico y la Facultad. Sin embargo, a pesar de ello, no existe relación formal entre gobierno FM - HCUCH (ni plan de desarrollo común, ni instancia de coordinación). No obstante lo anterior, la FM y departamentos HCUCH funcionan como entidad única para algunos fines: directores integran Consejo de Facultad, la calificación académica y la evaluación académica la realizan las comisiones de la FM; académicos HCUCH conforman claustro electoral decano, consejeros; académicos HCUCH pueden ocupar cargos directivos FM (ej Decanatura, Dir Académicos).

Respecto al OE12.4, el cual se relaciona al objetivo “Impulsar una cultura de complementariedad y transversalidad entre las distintas unidades académicas y administrativas,

---

<sup>44</sup> Anexo Instrumento de referencia, Matriz de Objetivos de Desarrollo Estratégico (MODE) de la Universidad de Chile, CSAI, 2022.



mediante una política que posea un enfoque colaborativo e interdisciplinar, para generar un efectivo sentido de comunidad” del PDI de la FM. En este sentido, el trabajo conjunto entre el HCUCH y la FM fue muy importante para el abordaje de la pandemia. Al respecto, el año 2021, la Unidad de Estudios de la Dirección Académica de la FM en conjunto con el HCUCH, analizaron los datos de la experiencia de implementación de la Unidad Crítica COVID-19 (UCC) durante la primera ola de COVID-19 vivida el año 2020 en Santiago de Chile. Para contribuir a mitigar el impacto de esta emergencia, y ante la falta de personal profesional capacitado, el Hospital diseñó e implementó una nueva unidad crítica (UCC), con la participación de estudiantes de carreras de la salud de la FM bajo el modelo de la Educación Interprofesional y Práctica Colaborativa. El objetivo fue evaluar las experiencias de las y los estudiantes que participaron de esta iniciativa, y reflexionar sobre el aporte de esta experiencia en la formación de estudiantes de la salud de la FM. De este trabajo emanaron aspectos que dan cuenta de este objetivo y de la factibilidad de realizar y documentar experiencias de participación de estudiantes en la atención de pacientes COVID-19, con seguridad de la atención tanto para pacientes como para los participantes, del elevado nivel de satisfacción de parte de los estudiantes participantes, que emergen de la triangulación de la información cuantitativa, aprendizajes significativos, humanización y del diseño conceptual en base a las competencias de educación interprofesional en salud (EIP) que buscaron seguridad, y entregar aprendizajes, no solo un rol asistencial. Así mismo, como se señala en el libro “Tiempos de pandemia COVID-19: La reconversión del Hospital Clínico Universidad de Chile”, la Facultad de Medicina: aportó con recurso humano, infraestructura y medios de transporte al abordaje de la pandemia, apoyando al HCUCH como entidad asistencial<sup>45</sup>.

Respecto al OE12.5, el cual se relaciona con el OE de la FM que señala la necesidad de “fortalecer la investigación básica, clínica y de salud poblacional, en el contexto de la realidad de la salud del país y de los nuevos desafíos que se enfrentan en el siglo XXI, vinculándose directa y sinérgicamente a la docencia de pre y posgrado”. En este sentido la dirección académica del HCUCH cuenta con una oficina de apoyo a la investigación clínica, en donde se han generado fondos para académicos de la FM, sin embargo, los del 2021, no se encuentran disponibles para revisión. Adicionalmente cuenta con una oficina de investigación clínica avanzada, en la cual participan académicos de la facultad.

---

<sup>45</sup> <https://libros.uchile.cl/files/presses/1/monographs/1294/submission/proof/54/index.html>

Se pasan los proyectos por ambos comités de ética. Proceso burocrático de apoyo a la investigación clínica. Punto crítico del flujograma de permisos para la generación de investigación. Fortaleza de oficina de apoyo a la investigación.

### **Debilidades, avances y desafíos de la Estrategia Hospital**

Se plantea que existe una coordinación entre la formación en pregrado y postgrado entre la FM y HCUCH de manera positiva. lo que ha significado un avance en el desarrollo de la docencia de pregrado y postgrado de la FM.

En cuanto al Desarrollo académico del HCUCH para el periodo 2021 se presenta como compleja la nueva ley de contrataciones, y como desafío la necesidad desarrollar estrategias que permitan incentivar a académicos/as para que se sometan a evaluación, sobre todo pensando en la modalidad por la cual son académicos (Prof. Adjunto dada las limitaciones en el ascenso en la carrera académica). Se presenta una agudización con las restricciones presupuestarias que ha aumentado el recambio de integrantes sobre todo de académicos. Se desarrolla incentivo para la investigación que depende de la Dirección académica, VID plantea que hay alrededor de 150 publicaciones y alrededor del 50% hay publicaciones colaborativas con FM.

En cuanto al desarrollo de investigación y producción científica se reconoce que hay avances hacia una integración tanto científica como económica entre la FM y el HCUCH permitiendo el desarrollo de actividades colaborativas como CICAS, semilla HCUCH, jornadas de investigación del hospital, programa de la VID de estímulos a la excelencia institucional como herramientas que fomentan el desarrollo de la investigación HCUCH.

Sin embargo, existe la percepción de trabas sobre todo en tiempo, dada la necesidad que para desarrollar proyectos deben ser presentando tanto en el comité de ética del FM como en el comité de Ética del Hospital clínico, por razones de acreditación sanitaria debe pasar por comité de ética HCUCH, se ve como una traba para el desarrollo de investigación.

Se plantea como desafío para la FM Oficina de apoyo a la investigación Clínica similar a la que existe en el HCUCH que ofrece asesoría y verifica que la investigación que se desarrolla sea de calidad. Se plantea que debiese existir esa figura al interior de la FM.

## 4. CONCLUSIONES

### Balance Global de la Facultad

En este apartado se realiza un balance Global de la FM en el periodo 2021, considerando los objetivos y propósitos en el marco de su plan de desarrollo, del PDI UCHILE, las interrelaciones entre las estrategias, las políticas, iniciativas y normativas centrales y/o locales y el contexto de financiamiento de la educación superior. Se reflexiona respecto de los factores más relevantes que facilitan u obstaculizan el logro de estos objetivos y propósitos.

El año 2021, la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile se encuentra en la mitad del periodo de avance de su proyecto de desarrollo (PDI 2016-2025), el cual fue permeado el 2021 por los desafíos propios generados a nivel global el segundo año de la pandemia. Respecto a dichos desafíos, esta comisión concluye que se vieron contextualizados por el **funcionamiento de la Facultad** en dos fases temporales, en cuyo primer semestre se mantuvo principalmente el funcionamiento en modalidad remota de la mayoría de sus unidades, exceptuando las funciones críticas, y el segundo semestre, en el cual se avanzó a la ejecución de su quehacer en modalidad mixta o semipresencial. Esta forma de funcionamiento, asociado **al contexto presupuestario de la FM**, condicionó fuertemente el avance principalmente de estrategias como Formación, tanto de pregrado como postgrado, Gestión y gobierno, Hospitales, Extensión y Condiciones laborales y Calidad de Vida, así como el avance transversal en equidad socioeconómica, de género e inclusión y diversidad. En este sentido, los aspectos presupuestarios plantearon desafíos transversales a las políticas y reglamentos emanados desde la Universidad, los cuales impactaron en la gestión y el quehacer universitario de la Facultad. Dentro de estos, la comisión plantea como relevantes el rol del comité de seguimiento en materias presupuestarias, el cual se implementó desde el año 2020 a raíz de la crisis financiera de la Facultad y que condicionó la forma y mecanismos de contratación de personal, y que de alguna manera dio cuenta de la posibilidad de avance de gran parte de los objetivos de las estrategias del PDI.

En dicho contexto, se destacan como factores que facilitan el avance hacia el logro de los objetivos, el **compromiso de la comunidad universitaria** con los quehaceres de la Facultad, la oportunidad que generó el seguimiento presupuestario para mermar la deuda de la FM con la Universidad, así como la flexibilización de procesos burocráticos de gestión interna y de realización de docencia, más no de contrataciones y reposición de cargos. Sin embargo, se reflexiona respecto al rol de dicho comité del seguimiento en cuanto a que su funcionamiento

se basó principalmente en generar diagnóstico situacional, y no generó un compromiso estratégico desde nivel central que facilitara la respuesta y abordaje a las carencias identificadas. Por su parte, se identifica que la situación pandémica pudo facilitar o más bien **generar la oportunidad** de acciones orientadas a la innovación, extensión y posicionamiento de la Facultad en su rol líder consultor en el desarrollo de políticas públicas en pandemia, así como la oportunidad de trabajo colaborativo de la FM con el hospital clínico de la Universidad de Chile, lo cual fue reconocido como tal desde el 2021, una vez que las y los estudiantes comenzaron a regresar a las prácticas clínicas, con lo cual se reintegraron estrategias de Formación y Hospitales.

Por su parte, se identifican como factores que dificultan el logro de los objetivos, la **exacerbación de desigualdades previas**, que tensionaron a grupos más vulnerables de estudiantes (identificado por encuestas de unidad de estudios de dirección académica), en donde mujeres y personas extranjeras se vieron mayormente afectadas, por ejemplo, en cuanto a desafíos de acceso tecnológico que significó el segundo año de esta. Dichas desigualdades no se encuentran sistemáticamente identificadas por mecanismos institucionales que permitan un abordaje y seguimiento que permita un cambio sustantivo del problema. Así mismo, **el ajuste presupuestario**, así como la implementación del reglamento de remuneraciones que comenzó el 2021, el cual “busca que exista un mayor grado de equidad en todas las facultades de la Universidad”, significó cambios en el desarrollo del quehacer universitario en todas sus dimensiones, **generando limitaciones para el desarrollo de las unidades académicas** y sobre todo limitaciones en la calidad de la docencia de pre y postgrado, potenciado por renuncias de profesionales y funcionarios; licencias médicas prolongadas y ausencia y lentitud en reposición de cargos o de reemplazos de funciones, lo que implicó un déficit de funcionarios y sobrecarga laboral para quienes permanecieron en sus funciones, especialmente cuando existió diferencia en la modalidad de trabajo (presencial o remota). Esto, tiene un potencial mayor y especial impacto en la FM, debido a la feminización de su perfil tanto de funcionarios como de estudiantes.

Por su parte, **el acceso y sistematización de la información** que permitiera realizar el seguimiento, eficaz, eficiente y oportuno de los indicadores asociados a los objetivos estratégicos, continuó siendo un factor particularmente importante y que dificulta la evaluación, principalmente en aquellas estrategias no consideradas en el sistema u-datos de información de la VTI. Esta dificultad no sólo afecta el seguimiento de dichos indicadores, sino también **dificulta la evaluación de las estrategias** adoptadas durante la pandemia y con ello

la delimitación del impacto de ésta y la priorización de medidas de abordajes, lo cual es fundamental en contextos de déficit presupuestario y crisis sociales y económicas.

En este sentido, destaca también la ausencia de relación y coherencia explícita de las actividades y acciones realizadas en función de los objetivos que tributaban a cada lineamiento, lo cual se pudo ver afectado por la ausencia de centralización de la información, en función de las propias necesidades de la Facultad.

Así mismo, se reconoce el avance en políticas transversales de equidad, género, inclusión y diversidad, sin embargo, dicha implementación se encuentra más bien orientada el 2021 en actividades diagnósticas e informativas, sin plantearse hasta entonces 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 tanto en el PDI UChile, como en el PDI Facultad. Se discute también, como gran factor interviniente, las cuestiones asociadas a integridad académica, vislumbradas a raíz de la nueva forma de realización de muchos quehaceres universitarios, lo cual tuvo un especial impacto en las estrategias de Formación e Investigación e Innovación, aun cuando dicho factor, impulsó el funcionamiento del comité de integridad académica de la facultad.

Por último, otro factor identificado fue **la comunicación/difusión de las medidas y acciones desarrolladas desde las direcciones**, lo cual se exacerbó con la infodemia propia de la tecnologización de la comunicación tensada por la modalidad remota y agudizada por la falta de orientación e identificación de lineamientos hacia donde apunta la información generada.

Se concluye así mismo, que el contexto, así como los factores descritos anteriormente, influyeron potentemente en la calidad de vida de los miembros de la comunidad educativa y en la convivencia universitaria.

## Eventuales impactos del trabajo de la CLAI

En este apartado se da cuenta de eventuales impactos del trabajo de la CLAI sobre la toma de decisiones a nivel de autoridades u organismos internos de gobierno de la unidad académica, en relación a los avances, logros o debilidades identificadas en el proceso autoevaluativo. En relación con ello, la comisión plantea que dicho impacto dependerá de las instancias de consideración directiva del informe.

Esta comisión espera reunirse con los organismos directivos de la Facultad e identificar los mecanismos que puedan formalizar el seguimiento de las recomendaciones emanadas desde el presente informe.

## Recomendaciones respecto al funcionamiento de la CLAI y de los procesos de autoevaluación de la Facultad

### Respecto al funcionamiento de la CLAI Facultad de Medicina

Respecto al funcionamiento de la CLAI, para el periodo evaluativo 2022, se recomienda y espera:

- Sesionar dos veces al mes, con una metodología similar a la del periodo 2021, de tal manera de preparar cada sesión con el tiempo suficiente para realizar una reflexión profunda en cada estrategia y lineamiento.
- Adicionalmente, se espera contar con informantes claves en cada sesión, pertinentes a cada Estrategia a analizar.
- Incorporar representación de campos clínicos y relevar participación de estudiantes y representante de unidad externa.

### Respecto al funcionamiento de los procesos autoevaluativos de la Facultad

Respecto a este proceso, se identifican las siguientes debilidades y respectivas recomendaciones:

**Acceso y disposición de la información:** La dificultad en la obtención de información orientada al proceso de autoevaluación, releva como recomendaciones:

- Se sugiere la **elaboración de un formato de informe-memoria, en que las direcciones de unidades y subunidades que tributan a los Objetivos Estratégicos y Lineamientos de la Facultad de Medicina dispongan en forma anual**, tanto a la decanatura y a la presente comisión, resúmenes de los logros y avances de cada unidad.
- Se sugiere, además, que dicho informe tenga su racionalidad en **identificar en qué y de qué manera, la planificación, acciones y resultados de cada unidad tributan a los OE del PDI UCHILE y los lineamientos del PDI-FM**. Como comisión consideramos que dicho informe-memoria sería una buena práctica y herramienta que facilitaría no sólo el proceso de autoevaluación, sino también la sistematización de información necesaria para procesos de acreditación, revisión-replanteamiento del próximo PDI 2025 y convocaría a la consideración constante del PDI (Universidad de Chile y FM) como marco de acción colectiva.

- Se sugiere contar con acceso a información histórica en las plataformas institucionales, toda vez que el proceso de autoevaluación se realiza no en relación al año en curso, si no al año precedente respecto al cual se realiza cada informe.

**Difusión de los procesos autoevaluativos:** Esta comisión percibe, que en general la autoevaluación en la FM ha sido subutilizada en relación con su propósito reglamentario de proceso sistemático y de generación de diagnóstico participativo orientada a facilitar el logro del proyecto de desarrollo de la FM. En relación con ello, esta comisión sugiere que se socialice el presente informe en todas las instancias y medios de la FM, y que se adquieran compromisos y seguimiento de las recomendaciones por parte de las direcciones correspondientes, lo cual puede fomentar el impacto de los procesos evaluativos en el logro de los objetivos estratégicos de la Facultad.

Se sugiere también, socializar los instrumentos de referencia de CSAI no solo a las facultades, sino también a las Unidades Académicas, de tal manera de fomentar y propender tanto a la autoevaluación institucional, como de todas las unidades que le componen, en una misma lógica de análisis.

## Anexos

### Anexo 1. Estrategias consideradas en informe

Estrategia I. Formación

Estrategia II. Investigación, creación e innovación

Estrategia III. Gobierno y gestión

Estrategia IV. Extensión y comunicaciones

Estrategia V. Internacionalización

Estrategia VIII. Equidad socioeconómica

Estrategia IX. Equidad de género

Estrategia X. Inclusión y Diversidad Estrategia

Estrategia XI. Condiciones laborales y calidad de vida universitaria

Estrategia XII. Hospital Clínico



## Anexo 2. Pauta elaboración documento síntesis presentación de datos por estrategia período evaluativo 2021.

### 1. Formato:

- Letra: Time New Román 12
- Interlineado 1,15 c
- Extensión Máx 2 Páginas.

### 2. Estructura:

- I. Título documento: “Presentación de informe de descripción y análisis de datos Estrategia “Nombre estrategia”, Facultad de Medicina Universidad de Chile periodo 2021.
- II. Presentación documento: un párrafo en que se describa brevemente objetivos estratégicos seleccionados del PDI UCHILE 2017-2026 y PDI FM 2016-2025. Esta selección debe ser basada en al menos dos criterios:
  - a) Desde su visión y experiencia en la FM, identificar la necesidad de generar reflexión sobre situaciones determinadas, que inviten a responder las preguntas orientadoras de la sesión dando cuenta de los avances, debilidades y desafíos en el desarrollo de la FM.
  - b) Disponibilidad de datos. De no estar disponible el dato se sugiere incorporar la necesidad de este como una recomendación para considerar levantamiento de información en futuros informes y reportes FM, lo cual será relevado como un resultado del informe actual.
- III. Incorporar una breve descripción de la fuente de los datos utilizados del periodo evaluativo 2021. (paneles indicadores VTI, Informes de gestión, U cursos, u datos, memorias entre otras)
- IV. Presentación y análisis de datos seleccionados para objetivo correspondiente periodo evaluativo 2021, de ser necesario tablas y gráficos se sugiere incorporar como anexo al documento. Se sugiere una extensión máxima de 1,5 plana por estrategia.
- V. Principales conclusiones: Principales elementos analizados que oriente la reflexión de la comisión.

VI. Principales recomendaciones: para permitir un desarrollo de las estrategias pensando en acciones a futuro. (estas serán consideradas un insumo para la reflexión de la comisión.