



**Paulina
Rincón
González
Rectora UdeC**

**SIGAMOS
AVANZANDO**

Programa Rectoría 2026-2030



| | |
|---|----|
| Presentación | 4 |
| Introducción | 5 |
| La UdeC y los desafíos de la Humanidad | 6 |
| El compromiso para el período 2026-2030 | 8 |
| | |
| PEI y su reevaluación | 8 |
| Desafíos de acreditación | 10 |
| Grandes proyectos/desafíos institucionales | 11 |
| | |
| Las personas en el centro | 11 |
| Infraestructura y equipamiento para la excelencia | 14 |
| Formación a lo largo de la vida | 16 |
| Investigación e innovación para la resolución de desafíos globales | 20 |
| Optimización de la gestión | 23 |
| Una comunidad comprometida con el planeta | 26 |
| | |
| Síntesis de la propuesta programática | 29 |

Nuestra inspiración

Hoy presentamos esta propuesta programática basada en un profundo compromiso con el rol ciudadano y público de nuestra Universidad. Tenemos la convicción del aporte significativo que supone para Chile y el mundo lo que día a día hacemos en la UdeC, tanto en nuestra contribución formativa como en investigación, creación, innovación y vinculación con el medio. Tras más de un siglo de historia, la Universidad de Concepción está llamada a aportar de manera decisiva a los desafíos de la humanidad: formando personas, generando conocimiento, creando, impulsando la innovación y contribuyendo, a través de todo ello, no solo a comprender el mundo actual, sino también a transformarlo.

¿Qué encontrarán en el documento?

A lo largo de estas páginas, encontrarán las ideas y valores que nos inspiran, y los compromisos que tenemos como Institución, a los que debemos dar respuesta en el próximo período rectoral. A ello se suma una serie de desafíos institucionales que -creemos- marcarán la diferencia en el futuro de nuestra Universidad.

Por eso les invitamos

Esta invitación es a cuidar y a proyectar el legado de una universidad nacida desde la ciudadanía, que ha sabido conjugar excelencia académica, innovación, vocación pública y compromiso social, y a la que cada integrante de la comunidad universitaria se sume a este proyecto. Con la convicción de que el futuro de la Universidad se construye en comunidad y para la comunidad, mediante el diálogo transversal, la excelencia académica y el compromiso social, bienvenidas y bienvenidos a nuestra propuesta programática.



Paulina Rincón González

Introducción

Desde el sur del mundo, la Universidad de Concepción se erige como un faro de conocimiento y compromiso, cuyo principio orientador es la excelencia en todos los ámbitos de su desarrollo institucional. En los tres campus y en la Unidad Santiago, late una comunidad diversa y entusiasta que da vida a una institución única, unida por la vocación de servir, aprender y transformar. Ese espíritu colectivo constituye, sin duda, aquello que nos distingue en el concierto de las casas de estudios del país.

En este marco distintivo, nuestra propuesta a la comunidad universitaria considera la riqueza del legado institucional histórico, con énfasis en los logros alcanzados durante los últimos ocho años y, al mismo tiempo, abraza los desafíos futuros, valorando a quienes han liderado el actual proyecto de gobernabilidad universitaria. Junto con ello, abrimos paso a nuevas miradas y voluntades que se suman con ideas innovadoras y energía renovada. Porque el crecimiento de nuestra Casa de Estudios se construye sobre cimientos sólidos, en un clima de estabilidad institucional, con el aporte de todas y todos, mediante el diálogo, la responsabilidad y la visión compartida.

Nuestra propuesta también se construye sobre un profundo conocimiento de los desafíos que enfrenta el sistema de educación superior chileno, que ha estado sometido a profundas transformaciones, lo que tensiona a las universidades y sus comunidades. En este contexto, la Universidad de Concepción ha fortalecido sus capacidades institucionales para responder a estas transformaciones, especialmente desde la perspectiva de sustentabilidad social, ambiental y financiera, y se encuentra en una posición sólida para seguir proyectándose hacia nuevas metas e impulsar un desarrollo que beneficie a sus integrantes, a la propia Universidad y a nuestro país.

Por eso, nuestra invitación es clara: sigamos creciendo juntos, con la misma convicción, entrega y coherencia que nos han guiado hasta ahora, inspirados por la certeza de que el futuro se construye en comunidad, con la fuerza de las ideas y con el orgullo de ser parte de la Universidad de Concepción.

Desde este rincón del mundo, nuestro llamado es a que sigamos avanzando.

La UdeC y los desafíos de la Humanidad

En la actualidad, las universidades de alcance internacional, como nuestra Universidad, deben abordar tanto los desafíos locales como los globales. A nivel nacional, las universidades chilenas se encuentran fuertemente sometidas a exigencias regulatorias crecientes, a revisiones económicas y financieras periódicas, junto con demandas sociales y ambientales que tensionan a sus comunidades en su función fundamental de creación y transmisión de conocimiento, y de ofrecer una experiencia transformadora de quienes se forman en sus aulas para contribuir al avance de la sociedad.

A ello se suma que lo anterior ocurre en tiempos en que la humanidad enfrenta también grandes desafíos. Para afrontarlos, la comunidad internacional estableció una agenda que permita avanzar hacia un desarrollo sustentable, a través de un conjunto de objetivos en las dimensiones del desarrollo social, ambiental y económico, los que deben orientar el comportamiento presente y futuro

de nuestras sociedades, teniendo presente los más urgentes: educación y desarrollo de habilidades; transformación de los sistemas alimentarios; acceso a energía asequible, fiable y limpia; transformación digital, considerando la irrupción de la IA; empleo decente y protección social; y acción climática y biodiversidad. En este contexto, el rol de las universidades resulta crucial, tanto por sus misiones fundamentales como por sus características. La formación de profesionales e investigadores/as con un fuerte compromiso con la sustentabilidad; la generación permanente de conocimiento e innovación para dar respuesta a la compleja gama de desafíos sociales, económicos y medioambientales que enfrentamos; así como la vinculación efectiva con los territorios que permite fortalecer liderazgos intersectoriales que promuevan la implementación de los objetivos de desarrollo sustentable, impele a que las universidades se constituyan en un actor clave en el cierre de brechas de desarrollo humano.



La UdeC y los desafíos de la Humanidad

La Universidad de Concepción, tras más de un siglo de vida, se encuentra llamada a tener una doble función en esta materia:

Por una parte, es una micro comunidad que puede dejar de reproducir los patrones que generan inequidad, pobreza, degradación del medioambiente, en tanto que paralelamente sigue avanzando en profundizar la sustentabilidad social, ambiental y financiera, todo lo cual retribuye con el cuidado de las personas que conforman la comunidad universitaria; así como con el planeta, que se expresa localmente en cada uno de sus tres campus; y con la permanencia, es decir, la sostenibilidad financiera de la Institución.

Por otra parte, la Universidad de Concepción tiene la vocación de dejar de ser un espejo que refleja lo que sucede en la sociedad y transformarse en una antorcha que ilumina el camino, enseñando no solo a entender el mundo, sino también a cambiarlo, poniendo en ello toda su capacidad de generación de conocimiento e innovación al servicio de tal transformación. La historia de esta universidad ciudadana y la fortaleza de sus equipos humanos, a través de la responsabilidad y los aportes de cada persona que forma parte de la comunidad universitaria, sitúan a la UdeC en un rol profundamente transformador, en beneficio del desarrollo humano.

El compromiso para el período 2026-2030

Nuestra propuesta de gobierno para el período 2026-2030 considera tres componentes: a) Nuestra planificación estratégica institucional, b) Los compromisos derivados del proceso de acreditación institucional de excelencia y c) Grandes proyectos/desafíos institucionales con visión de futuro e impacto transformador.

PEI y su reevaluación

Durante el año 2020, llevamos a cabo un ejercicio participativo de diagnóstico y planificación institucional, el que nos llevó a aprobar en 2021 un Plan Estratégico Institucional con dos grandes cambios respecto de los procesos de planificación previos: a) Redujo el número de dimensiones de trabajo de 6 a 5, alineándolas con las dimensiones específicas de la actividad de las instituciones de educación superior establecidas en la Ley 21.091, y b) Aumentó el plazo de la planificación de 4 a 10 años, estableciendo una evaluación de medio tiempo a los 5 años. Además, con posterioridad a su aprobación, vinculamos el PEI al proceso presupuestario para la gestión de los recursos que requiere su materialización. De este modo, el PEI 2021-2030 constituye el instrumento que guía nuestro quehacer institucional desde 2021 y que será revisado durante 2026, a fin de realizar los ajustes necesarios que nos permitan acercarnos a la visión que como comunidad nos planteamos alcanzar para nuestra Institución.

La revisión del PEI es tanto más relevante, porque el entorno nacional y mundial ha cambiado en forma importante desde la aprobación de nuestro actual Plan Estratégico Institucional. Algunos de los procesos que marcan los cambios en la esfera mundial son los conflictos geopolíticos, las tensiones en el comercio mundial, los desafíos del cambio climático, la transición energética, el desarrollo tecnológico en los sistemas de información y la forma como todos estos procesos impactan la educación. De igual manera, a nivel nacional, hemos vivido procesos de cambio importantes en el devenir social, como consecuencia de la convulsión social y política en 2019, la pandemia del COVID-19, el aumento en la percepción de inseguridad ciudadana, entre otros. En el ámbito de la educación, se ha generado una discusión sobre el financiamiento y la efectividad de la educación universitaria, así como cambios en los procesos de evaluación externa del desempeño de las instituciones de educación superior. Estos cambios en el

El compromiso para el período 2026-2030

entorno, sin duda, afectan la forma en que debemos organizar nuestras actividades y establecer nuestras prioridades y metas. Por ello, se requiere que la revisión del PEI que realizará la Institución sea un momento de reflexión profundo sobre el actual plan estratégico de la Universidad de Concepción. Esto, sin perjuicio de reconocer el enorme avance que ha supuesto este instrumento de planificación para ordenar y enfocar el desarrollo institucional.

Por consiguiente, seguiremos avanzando en los objetivos estratégicos asociados con cada una de las dimensiones del quehacer universitario (ver <https://pei.udec.cl/pei-2021-2030/>), ajustados a la evaluación de medio tiempo que se realice y en el reflejo territorial de los Planes Estratégicos de los Campus (PEC) que atienden a las capacidades y necesidades de Facultades y Escuelas.

Para revisar el estado actual de avance del PEI, se puede consultar el siguiente enlace: <http://pei.udec.cl/seguimiento/>

El compromiso para el período 2026-2030

Desafíos de acreditación

Conscientes de la importancia de la acreditación institucional, a fines del año 2020 empezamos a preparar el proceso de autoevaluación institucional correspondiente, el que realizamos durante 2021 y 2022, nutriéndolo, por cierto, del diagnóstico realizado para el PEI, y que nos permitió -en el año 2023- renovar nuestra acreditación de excelencia por un período de 7 años, es decir, hasta 2030. Del proceso de autoevaluación, se derivó un Plan de Mejora Institucional (PMI), mientras que desde el dictamen de CNA se han derivado otras observaciones. Ante ello, asumiremos la responsabilidad, en el nuevo período rectoral, de continuar avanzando en la concreción de los compromisos asumidos en el PMI, así como de hacernos cargo de las observaciones indicadas y de los requerimientos que emanen del nuevo sistema de acreditación que deberemos enfrentar en el año 2030.

Especial atención tendrán los Campus Los Ángeles y Chillán, en donde brechas detectadas serán abordadas responsablemente para incrementar el estándar de infraestructura.

Para revisar el dictamen de nuestra última acreditación institucional y los desafíos que supone, se puede consultar el siguiente enlace: <https://saca.cnachile.cl/public/assets/institucional/DocumentosProcesosAcreditacion/INST-00051-04-00/NOTIFICACI%C3%93N%20REPOSICI%C3%93N//UDEC-INST-00051-04-RESR-17.pdf>

Grandes proyectos/desafíos institucionales

Las personas en el centro

La comunidad universitaria ha demostrado ser resiliente e innovadora. En un periodo marcado por la incertidumbre global, las personas han estado en el centro de nuestra gestión, por ejemplo, cautelando la estabilidad y la protección de los empleos, reafirmado que las personas constituyen el motor fundamental que impulsa nuestra misión de excelencia, pertinencia e impacto, modernizando la gestión institucional y siguiendo la hoja de ruta marcada por el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2030.

Hemos transformado nuestros cimientos de gestión para garantizar un desarrollo funcional, profesional y académico, transparente, inclusivo y de excelencia.

Se han dado pasos históricos, anticipándonos a los cambios legales y normativos, para consolidar una cultura institucional que pone en el centro a las personas, garantizando un ambiente libre de discriminación, promoviendo espacios laborales seguros y libres de acoso. Con esta perspectiva, se elaboraron y aprobaron políticas institucionales que regulan, protegen y mejoran la convivencia universitaria. Además, se han diseñado directrices que buscan la eliminación de todo tipo de discriminación y la co-construcción de un espacio igualitario y libre de violencia de género. Gracias a estos lineamientos y a la incorporación de estos temas en la gestión, en enero de 2025, la Universidad obtuvo el Sello de Oro, la máxima certificación, en Igualdad de Género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Este hito nos posicionó como el primer plantel universitario de América Latina y el Caribe en obtener esta distinción.

Adicionalmente, se han promovido ambientes laborales saludables y positivos, lo que se refleja en el bajo nivel de riesgo psicosocial obtenido por la Universidad en la aplicación de la evaluación de ambientes laborales y salud mental exigida por la Superintendencia de Seguridad Social el año 2024. Se implementó, además, la jornada laboral de 40 horas y se adoptaron otras medidas que promueven la corresponsabilidad parental, otorgando facilidades para teletrabajar y ejercer labores de cuidado, promoviendo siempre la conciliación de la vida laboral, con la personal y familiar.



El compromiso para el período 2026-2030

Asimismo, se ha fortalecido la planta académica e implementado reformas que promueven el progreso en la trayectoria académica. El Consejo Académico aprobó la reforma al Reglamento de Personal en 2024, cuerpo normativo que reorganiza la planta académica y crea la planta docente con el propósito de responder a necesidades específicas de algunas Facultades; asimismo, el reglamento actualiza los criterios de evaluación y promueve la reducción de las brechas de género en el ámbito académico. A su vez, el crecimiento de nuestra planta académica con formación de postgrado ha sido constante, alcanzando el 92,3%, con lo cual se refuerza nuestra excelencia académica. Todo lo anterior ha sido complementado con un trabajo sistemático orientado a regularizar a los colaboradores/as académicos/as y ordenar la planta completa de puestos académicos.

Se han elevado las remuneraciones mínimas del personal funcionario y académico. En el caso de este último, el piso mínimo fue establecido para personas con doctorado en un grado A-10, muy superior al A-6 que aún ostentaban algunos/as doctores/as, con lo cual ascendió a este grado el personal académico contratado antes de 2018 que poseía el grado de doctor/a, así como se comenzó a aplicar a todas las nuevas contrataciones. Además, se extendió el tope de las escalas de remuneración desde A-17 hasta A-20 y desde B-30 hasta B-33 en el

caso del personal administrativo y funcionario, en tanto que, también, se reorganizó la escala de remuneraciones académica para reducir la sobreposición de grados entre jerarquías, con la finalidad de promover la progresión en la carrera académica.

Se ha continuado con el trabajo de desarrollo de la carrera funcionaria, con evaluaciones de desempeño periódicas que deberían promover la retroalimentación, la identificación de necesidades de capacitación y la elaboración de programas y de una oferta de capacitación orientada a reducir esas brechas. Los recursos empleados en capacitación del personal se han incrementado significativamente con una inversión de casi 417 millones en 2024, que ha alcanzado a 2.774 trabajadoras y trabajadores.

Las metas logradas en este tiempo han sido posibles gracias a la construcción de confianza con los/as trabajadores/as y sus representantes, agrupados en sus tres sindicatos, lo que nos ha permitido generar acuerdos que no solo buscan satisfacer las legítimas aspiraciones de sus asociados/as, sino también cautelar y consolidar la estabilidad de nuestra Universidad. Ello se manifiesta en acuerdos que han posibilitado incrementos de remuneraciones consistentes con la disponibilidad de recursos y resultados, como el bono de matrícula que se pagó a comienzos del año 2025.

El compromiso para el período 2026-2030

En estos ámbitos, se planea continuar con el fortalecimiento del cuerpo académico regular mediante el término del proceso de regularización de colaboradores/as académicos/as en este período, la ampliación de jornada y/o nuevas contrataciones. Adicionalmente, dados los cambios que hemos introducido en los sistemas de apoyo a los rediseños y a la creación de carreras y programas de postgrado, pretendemos avanzar aún más en el fortalecimiento del cuerpo académico regular (planta académica y docente) mediante un crecimiento orgánico y sustentable. Del mismo modo, retomaremos la implementación del Análisis Estratégico Disciplinar, como herramienta clave para analizar, evaluar y justificar las ampliaciones de la planta académica, con foco en el crecimiento de la planta académica con formación doctoral.

Continuaremos desarrollando nuestras capacidades en capacitación para lograr una cobertura más amplia y pertinente, buscando incrementar el uso de los incentivos tributarios. Pero también fortaleceremos firmemente el apoyo a los académicos y a las académicas para potenciar su carrera e impacto en el ámbito del desarrollo de la investigación y la innovación, a través de la constitución de un fondo que permita financiar una Academia de investigadores e investigadoras, que contemple recursos para apoyos a proyectos en su etapa de iniciación y para apoyar la internacionalización, mediante la promoción de estadías de investigación y sabáticos.

En materia de remuneraciones al personal académico, proponemos completar la eliminación de la sobreposición de grados de remuneración entre jerarquías, de modo que, cuando una persona cambie de jerarquía, dicha transición tenga un beneficio inmediato en su remuneración. Además, continuaremos instalando capacidades que permitan ampliar la cobertura de nuestra labor académica y su valoración por parte de nuestros usuarios y usuarias, a fin de permitirnos aumentar los ingresos provenientes de nuestro quehacer misional y contribuir a financiar mejoras en las remuneraciones.

Continuaremos con el proceso de reorganización de la Dirección de Personal para implementar sistemas más modernos que faciliten el quehacer de esta repartición, pero que también nos permitan potenciar la atracción de talento y el apoyo al desarrollo de la carrera académica y funcionaria.

Finalmente, materializaremos el compromiso de diseñar e implementar un modelo integral de gestión del retiro para el personal universitario, cuyo sentido no solo sea gestionar recursos que nos permitan incentivar el retiro oportuno, sino también brindar apoyo que propicie una mejor adaptación del personal a una nueva etapa natural de su vida.

El compromiso para el período 2026-2030

Infraestructura y equipamiento para la excelencia

En cuanto a inversiones en infraestructura, la situación previa al inicio de la actual administración era la siguiente: subinversión en infraestructura, obras con materialidad y funcionalidad inadecuadas, crecimiento desorganizado y obras de mantenimiento solo de forma reactiva. En 2018, la inversión total no superaba los 4.000 millones de pesos, equivalente a la mitad de la depreciación anual del patrimonio. El campus Concepción había experimentado un crecimiento inorgánico, alejado de los lineamientos del plan maestro. El campus Los Ángeles presentaba evidentes necesidades de infraestructura, reflejadas en los compromisos establecidos durante el proceso de acreditación anterior. El campus Chillán tampoco contaba con un plan de crecimiento articulado. En el ámbito de las inversiones en mantenimiento, en los 3 campus, tampoco existía un plan de renovación del equipamiento.

Producto del incremento de los ingresos, se han generado las condiciones para aumentar los recursos de inversión. Desde el año 2024, los niveles de inversión programados superan en casi cuatro veces los niveles previos, y se planea mantenerlos en al menos 15.000 millones de pesos anuales. Las condiciones de materialidad y funcionalidad son muy diferentes, considerando que incluyen diseños modernos, funcionales, inclusivos y sustentables. Esto también ha implicado incorporar capacidades en infraestructura y personal que posibilite materializar este volumen de inversiones, las que han permitido cumplir, desde 2025, con el plan de inversión anual. Además, estas inversiones abarcan todos nuestros campus, y tanto se organizan como se orientan sobre la base de planes maestros, para permitir un crecimiento planificado y armónico, que responda a nuestras necesidades y proyecciones futuras. Los recursos para el mantenimiento de infraestructura no



El compromiso para el período 2026-2030

solo han aumentado, sino que también se han programado y organizado de tal forma que se planifiquen y desarrollen de manera proactiva, con criterios de normalización técnica, y evitando ser solo una respuesta a las contingencias.

En este contexto, los desafíos para el futuro período son: culminar la elaboración de los planes maestros e iniciar su implementación; sostener los niveles de inversión comprometidos y allegar recursos provenientes de otras fuentes de financiamiento, incluidos los aportes privados; consolidar el Banco Integrado de Proyectos (BIP), que mediante la evaluación de las iniciativas permita orientar los recursos hacia aquellas áreas donde el impacto y el aporte de valor sean mayores; proyectar un crecimiento y desarrollo de nuestra actividad académica, y de nuestro quehacer misional, consistentes con esta nueva infraestructura; planificar y materializar una renovación programada de nuestro equipamiento, incluyendo el equipamiento científico. En términos específicos, en equipamiento para investigación, proponemos destinar anualmente un 10% de la inversión institucional, asociado con recursos externos que aceleren la renovación de este equipamiento.

En cuanto a algunas iniciativas centralizadas específicas que seguiremos impulsando, se encuentran: Campus Naturaleza; el desarrollo de los Campos Deportivos Universitarios en Bellavista así como el gimnasio del Campus Chillán; infraestructura para propiciar la investigación y la docencia interdisciplinarias; la creación de nuevos espacios como el “Comparte UdeC”, los que permiten un encuentro triestamental de nuestra comunidad, con presencia en los tres campus universitarios; avanzar con el edificio de Artes, del mismo modo como hemos avanzado con el edificio del Centro Institucional de Simulación en Salud; los Distritos de Innovación; el Centro de Innovación y Desarrollo para Los Ángeles (CIDLA); y el traslado y puesta en marcha del nuevo campus Los Ángeles Maquena, entre otras.

El compromiso para el período 2026-2030

Formación a lo largo de la vida

La Universidad de Concepción constituye una institución reconocida por su tradición y amplia oferta académica, con una matrícula que -a la fecha- supera los/as 26.000 estudiantes de pregrado y alcanza los/as 2.500 estudiantes de postgrado.

En el ámbito de postgrado, en los últimos años, nuestra oferta ha crecido de 28 a 38 doctorados (más 4 en proceso de desarrollo), con lo que se cubre y se potencia diversas áreas del saber disciplinario. En programas de magíster, hemos aumentado de 67 a 72 programas (más 7 en proceso); en especialidades médicas, hemos incrementado de 38 a 48 programas (más 19 en proceso para implementar en los próximos 2 años, y que contemplan diversos ámbitos de especialización en salud).

Las ferias vocacionales de pregrado y postgrado, que se desarrollan tanto de manera presencial como virtual, han favorecido nuestro posicionamiento nacional e internacional, y nos ha permitido exponer la riqueza y diversidad de nuestra oferta académica.

Para avanzar, con pertinencia y con el propósito de responder a las necesidades sociales y productivas, abordaremos con responsabilidad la ampliación de nuestra matrícula, agilizando las labores de creación y actualización

de programas y carreras. Potenciaremos propuestas en pregrado, especialmente con foco en Chillán y Los Ángeles, generando programas de pregrado en áreas estratégicas, específicas y pertinentes, como construcción en madera, salud o inteligencia artificial, respondiendo así a las necesidades del país y regiones que servimos.

Con miras a la formación continua, más allá del pregrado, hemos avanzado en el último período en la creación de un Campus Abierto UdeC, que ha generado cursos ampliamente valorados por la comunidad interna y externa. Profundizaremos en este trabajo expandiendo nuestra oferta de postítulos, cursos, diplomados y programas de magíster, fundamentalmente orientados a profesionales, con modalidad virtual y amplio soporte técnico de calidad. Buscamos cruzar fronteras académicas, democratizando el acceso al conocimiento, a la par de las principales universidades del país y del mundo. Este campus abierto será un espacio de innovación pedagógica, formación continua y colaboración internacional, convocando a estudiantes de todo el mundo y proyectando a la Universidad de Concepción como un referente en formación avanzada de postítulo y postgrado. Esta tarea la realizaremos poniendo en el centro a nuestra comunidad académica, reconociendo trayectorias y

El compromiso para el período 2026-2030

promoviendo el desarrollo profesional de cada persona, así como el cultivo de las disciplinas. Para ello, será fundamental el trabajo de articulación que se ha realizado desde VRIM con la comunidad Alumni y con los distintos sectores de vinculación: cultural, social-comunitario, público-político y productivo.

Todos estos avances académicos y de posicionamiento institucional se sostienen en nuestro modelo educativo, recientemente actualizado con el apoyo del Consejo Académico, así como en el modelo de aseguramiento de la calidad en la formación y en las diversas orientaciones y acompañamientos que las direcciones de Docencia, Postgrado y Formación Permanente siguen brindando a nuestro personal académico. A través de la consolidación de la Vicerrectoría de Formación, fortaleceremos este trabajo, con foco en las personas y en los procesos de enseñanza-aprendizaje, valorando y apoyando especialmente la gestión de vicedecanaturas, direcciones de departamento, jefaturas de carrera y direcciones de programas de postgrado. Además de estas unidades, al alero de la Vicerrectoría de Formación, consolidaremos la Dirección de campos clínicos y prácticos, con lo cual optimizaremos nuestras pasantías y prácticas profesionales, instancias centrales en un proceso educativo bien situado y actualizado, proceso que incluye no solo las prácticas presenciales en centros externos, sino también todas aquellas que nuestro estudiantado realizará en el Centro Institucional de Simulación en Salud.

De manera transversal, con foco en pregrado, postgrado y formación continua, seguiremos abordando desafíos emergentes formativos que se expresan, por ejemplo, en la adopción de nuevas tecnologías de información y en el uso ético y responsable de tecnologías digitales y de inteligencia artificial (IA).

Actualmente, el ecosistema de IA en nuestra Universidad cuenta con, al menos, 141 investigadores/as vinculados con proyectos de desarrollo y aplicaciones de IA, 88 con financiamiento externo, otros 45 con financiamiento interno, 8 programas formativos en niveles de doctorado, magíster y diplomado, junto con 6 grupos y centros de investigación dedicados a esta temática, incluyendo el Centro de Datos e Inteligencia Artificial (CDIA) de la Facultad de Ingeniería, con un fuerte énfasis en transferencia tecnológica. Nuestro propósito es articular la riqueza de saberes y experiencias que existen en nuestra comunidad universitaria y buscar alineamientos para potenciar el liderazgo institucional y la formación de vanguardia en estas materias.

A través de proyectos de Fortalecimiento Institucional seguiremos desarrollando competencias digitales en estudiantes de pregrado, postgrado y personal académico de la Universidad aprovechando plenamente el potencial de nuevas tecnologías digitales y de la IA. En el caso del estudiantado se ofrecerán niveles de formación básica, intermedia y

El compromiso para el período 2026-2030

avanzada en pensamiento computacional y programación de manera transversal. En el caso del personal académico y funcionario, el programa genIA UdeC está orientado a acelerar el uso transversal de la IA en procesos en investigación, formación y gestión, de manera sostenible, responsable e inclusiva. Ya se ha avanzado en alfabetización en el uso de la IA para estos ámbitos y esperamos avanzar en herramientas de alcance masivo.

Por último, entendemos que el proceso formativo va más allá del aula. Para asumir los desafíos que esta época plantea, reestructuraremos la Dirección de Servicios Estudiantiles, a fin de alinearnos con estándares nacionales e internacionales de reparticiones que apoyan la formación del estudiantado. Nuestro desafío persigue ampliar la cobertura y articular mejores espacios para el voluntariado, el deporte, la cultura y la recreación estudiantil, reconociendo que son dimensiones fundamentales para el desarrollo integral de las personas, para aportar a la integración social, la convivencia y la salud mental de todas y todos los integrantes de la comunidad UdeC en sus tres campus.

Respecto de esto último, nos comprometemos a profundizar el modelo para el cuidado comunitario de la salud mental y física del estudiantado, considerando la contención necesaria para quienes acompañan a nuestro estudiantado desde distintos roles de gestión.

Hemos diseñado enfoques y protocolos para manejar y derivar situaciones de estudiantes con riesgo suicida o desregulación emocional, pues entendemos la necesidad de apoyar y contener a nuestros jóvenes, así como a los profesores y profesoras, especialmente quienes asumen roles en las jefaturas de carrera, coordinación de prácticas o tutores/as, quienes se ven involucrados en la orientación y cuidado del estudiantado. Ampliaremos la cobertura de “Formación de Centinelas”, en el marco del programa “UdeC Te Acompaña”, a fin de fortalecer la capacidad de primera respuesta ante emergencias. En línea con las recomendaciones de la Comisión del CRUCH de Convivencia Universitaria y Salud Mental, este modelo profundizará en la contención oportuna, la prevención, el acompañamiento psicoeducativo y la formación en habilidades socioemocionales, con una cobertura amplia a las distintas realidades de nuestra Universidad.

Nuestra Institución debe ser un espacio donde se cultiven valores que fortalezcan la convivencia y la participación, necesidad que requiere abordar la resolución anticipada de conflictos. A partir de este propósito, proponemos la creación de un programa de formación estudiantil y capacitación al personal universitario sobre diálogo, participación y liderazgo, orientado a promover la democracia, la justicia y la paz. Este programa se inspira en la experiencia del Centro Nansen para la Paz y el Diálogo, y en las buenas prácticas

El compromiso para el período 2026-2030

desarrolladas por universidades chilenas y extranjeras, con la natural adaptación a nuestra realidad institucional. Con este programa, se busca preparar a estudiantes, personal académico y funcionario, para enfrentar los desafíos de una sociedad diversa y compleja, fomentando habilidades de resolución pacífica de conflictos y la promoción de liderazgo colaborativo. Será un espacio para aprender a dialogar y construir acuerdos, en línea con la visión de la Universidad de Concepción como un referente en formación integral y compromiso ciudadano y basado en las capacidades que, desde el mundo de las Ciencias Sociales y las Humanidades, tenemos en nuestra Institución.

El compromiso para el período 2026-2030

Investigación e innovación para la resolución de desafíos globales

La Universidad de Concepción, prácticamente desde su fundación, ha tenido un fuerte compromiso con la investigación que abarca todas las áreas del conocimiento (según la clasificación de la OCDE: ciencias naturales, ingeniería y tecnología, ciencias médicas y de la salud, ciencias agrícolas, ciencias sociales y humanidades). La Universidad ha consolidado en el tiempo su posición como institución de excelencia en investigación, desarrollo e innovación, sustentada principalmente por las capacidades de su cuerpo académico, la fortaleza de sus facultades, escuelas, centros e institutos, y el acompañamiento de las unidades de administración y de gestión institucional.

Nuestro país enfrenta desafíos mayores, a los que una universidad de excelencia, con el nivel de complejidad actual, puede y debe aportar de manera sustantiva a su superación. Desafíos que, en su mayor parte, son de gran complejidad y de alcance global, tales como el cambio climático, la migración y los cambios tecnológicos acelerados, entre otros, en los que la colaboración interdisciplinaria e interinstitucional para la búsqueda y construcción de soluciones resulta esencial y en los que nuestra Casa de Estudios puede expandir su liderazgo, aportando con el desarrollo productivo sostenible, así como con el crecimiento humano, social y económico. Tal como se ha señalado, como eje estratégico, en

el Plan Estratégico Institucional: “Universidad interdisciplinaria de impacto nacional con proyección internacional”, perspectiva con la que se responde a las necesidades regionales y nacionales, siempre buscando el alcance global. Para cumplir con este propósito, proponemos promover y reconocer, de forma armónica, nuestra contribución a la investigación basada en misiones, la investigación fundamental y de curiosidad, junto con la investigación en ciencias sociales, humanidades y la creación artística.

En términos específicos, en línea con la propuesta institucional presentada al Fondo de Investigación en Universidades, modalidad Frontera, se propone destinar anualmente el 10% de los recursos de inversión institucional, con un mínimo de 1.500 millones anuales, a la renovación y mantención del equipamiento científico, tal como señalamos en el apartado de infraestructura y equipamiento. Asimismo, se generará un programa especial de atracción de investigadores e investigadoras consolidados; se incrementará en un 50% el número de proyectos internos, destinados especialmente a la inserción de nuevos investigadores e investigadoras; y se fortalecerá el fondo dirigido a la creación de programas de investigación asociativa e interdisciplinaria.

El compromiso para el período 2026-2030

Además, dado el fuerte impulso institucional a la contratación de personal académico con experiencia en investigación, se impulsará un cambio en las políticas de perfeccionamiento académico, privilegiando, en un primer sabático, las estadías de investigación internacionales prolongadas (un año), de modo de ampliar las redes de colaboración internacional de las y los investigadores y la visibilidad global de la Universidad. Así también, como ya se mencionó, se creará la Academia de investigadores e investigadoras, a fin de acompañar el desarrollo académico en investigación de quienes se han integrado recientemente a la Universidad.

En la actualidad, se reconoce ampliamente, entre los actores nacionales relevantes del ecosistema de desarrollo e innovación, las capacidades excepcionales con las que cuenta la Universidad para cumplir con los desafíos en este ámbito, las que permiten ampliar el impacto regional y nacional en desarrollo productivo, orientado al crecimiento económico desde una perspectiva de sustentabilidad y aportando con modelos tecnológicos, sociales y ambientales relevantes. Contamos con una incubadora de empresas, reconocida internacionalmente, que ha orientado sus acciones hacia la generación de empresas con base tecnológica; una unidad de protección intelectual que permite resguardar y valorizar los resultados de la investigación; un extenso portafolio de tecnologías; gestores tecnológicos

con experiencia en el licenciamiento de estas tecnologías; y un programa de alianzas estratégicas con empresas de gran tamaño. Todo este ecosistema se refuerza con la reciente modificación del Reglamento del Personal Académico, el que incorpora la innovación como una de las áreas de evaluación académica y permite a quienes optan por esta vía avanzar en sus respectivas carreras académicas.

Basados en la experiencia institucional que se ha desarrollado durante estos últimos años en esta materia, proponemos continuar y reforzar los lineamientos institucionales en el ámbito del desarrollo y la innovación a través de los Distritos de Innovación en Concepción y Chillán, y del Centro de Innovación y Desarrollo en Los Ángeles. Cada uno de estos espacios de innovación permitirá congregar y atraer talento, transformando y ampliando el crecimiento urbano de las ciudades, disponiendo de infraestructura física diseñada para promover el desarrollo de la innovación y el emprendimiento, que conecte a empresas, startups, universidades y centros de I+D. Cada una de estas iniciativas tendrá elementos diferenciadores que reconozcan los aspectos territoriales e identitarios: en Concepción, se orientará al desarrollo productivo sostenible en ámbitos de minería, industria, pesca y forestal, articulándose con el futuro Centro Tecnológico de Manufactura Avanzada, el que se

El compromiso para el período 2026-2030

desarrollará junto con Huachipato y que estará orientado a los aspectos industriales; en Chillán, tendrá un énfasis en los sectores agropecuarios y en la industria agroalimentaria; y en Los Ángeles, el Centro de Innovación y Desarrollo, en colaboración con CMPC, se orientará al desarrollo de nuevas aplicaciones de madera y celulosa, y a nuevos materiales basados en fibras de madera. Por sus alcances, para concretar cada uno de estos proyectos, se requiere una fuerte participación del sector privado y de otras instituciones de educación superior. Adicionalmente, basados en las capacidades institucionales, se propone desarrollar un programa de formación en línea en emprendimiento e innovación para los estudiantes de pregrado y postgrado de nuestra Universidad y que esté disponible para estudiantes de Latinoamérica y El Caribe.

El compromiso para el período 2026-2030

Optimización de la gestión

La Universidad requiere, para enfrentar los desafíos que presenta el entorno, continuar desarrollando esfuerzos en la optimización de la gestión. En los años pasados, se han realizado enormes avances en este aspecto en diversos ámbitos, como el diseño de su Plan Estratégico Institucional, la implementación del sistema de planificación de recursos SAP ERP para la administración financiera, el estricto control financiero y la política de gestión para enfrentar el endeudamiento universitario, los procesos presupuestarios y de evaluación de programas e inversiones, el desarrollo de la estructura de funcionamiento del Directorio Corporativo, la reestructuración de la Contraloría como órgano autónomo de control corporativo, la definición e implementación del modelo de prevención del delito, la reforma a la organización para la gestión de los medios de comunicación UdeC, la implementación de cursos de capacitación para el personal en general y los cuerpos directivos en particular, el avance en los instrumentos para medir la satisfacción usuaria, el desarrollo de la gestión por procesos y gestión de riesgos, la integración a la VRIM de reparticiones que se desempeñan en la llamada “tercera misión” universitaria (y que se encontraban desarticuladas), la construcción de indicadores para medir la contribución y el impacto que tienen nuestras actividades de vinculación con el medio, entre otros ejemplos.

Hemos realizado estos avances dando cuenta pública de nuestro quehacer universitario en espacios institucionales, como los órganos colegiados del Directorio y Consejo Académico, e instando a las autoridades de cada facultad a compartir noticias y acuerdos de manera periódica con su propia comunidad académica. Asimismo, hemos ido presentando una perspectiva integrada de la gestión universitaria en el portal de transparencia universitaria (<https://transparencia.udec.cl/>), que ha sido construido con los estándares propios de la Ley 20.285, sobre acceso a la información pública. En tales iniciativas, más allá de la normativa, nos inspira el compromiso de establecer altos niveles de probidad y confianza con nuestra comunidad universitaria, y con la sociedad civil en general, lo que nos ha convertido en un referente de proactividad, en materia de transparencia, entre universidades del G9. Seguiremos manteniendo y perfeccionando estas plataformas de información y profundizando en acciones concretas que permitan avanzar hacia una “universidad abierta” con la colaboración de órganos como el Consejo Para la Transparencia, con quien ya hemos establecido convenios de colaboración y trabajo conjunto.

El compromiso para el período 2026-2030

La optimización de la gestión institucional resulta fundamental para mantener y mejorar su funcionamiento futuro. Un elemento importante en este sentido es la creación de una Vicerrectoría de Formación, VRF. Actualmente, esta Vicerrectoría no existe y las labores que a ella corresponden se desarrollan al amparo de la Vicerrectoría, que, de acuerdo con los Estatutos de nuestra institución, está encargada de administrar, operar, coordinar y desarrollar todas las actividades académicas y no solo las actividades formativas. Adicionalmente, le corresponden otras labores que más bien pertenecen a una Prorrectoría que a una Vicerrectoría de Formación. Por lo tanto, proponemos la creación de la VRF siguiendo el mismo procedimiento de modificación del Reglamento Orgánico para la creación de la VRID y VRIM los años 2011 y 2015, respectivamente. Esta medida permitirá que la Vicerrectoría se concentre exclusivamente en el desarrollo de las actividades académicas. Al separar las funciones de formación y extraer las funciones de apoyo directo a la Rectoría y al desarrollo del personal académico, se permite potenciar, además, el desarrollo de la formación universitaria en sus tres niveles: pregrado, postgrado y formación permanente, además del acompañamiento estudiantil a través de la Dirección de Servicios Estudiantiles (DISE).

En la misma línea, y dentro de la Vicerrectoría de Formación, se propone crear una Dirección de Captación de Estudiantes. Hoy día la competencia por captación de estudiantes con potencial de

desarrollo es enorme en el sistema de educación superior. La Universidad de Concepción desarrolla esfuerzos importantes de difusión de información a las y los potenciales postulantes. Sin embargo, las unidades que contribuyen a estos esfuerzos lo realizan en forma desarticulada, sin cubrir todos los ámbitos de los procesos de captación y sin todo el apoyo profesional requerido, recargando -en muchas ocasiones- al personal académico con este tipo de labores. De este modo, la iniciativa proyecta generar una Dirección que enfoque sus esfuerzos en la captación del estudiantado, con el fin de asegurar un flujo continuo y de alta calidad en los tres niveles formativos.

Concentrada la Vicerrectoría en las labores de representación, subrogancia y supervisión académica, se propone crear en ella una Dirección de Desarrollo Académico, unidad que fomente dicho desarrollo y las trayectorias académicas, tanto de investigación como de docencia, en función del tipo de planta de la que se trate, no solo para el personal académico y docente, sino también para quienes asuman roles de Dirección de Departamento, de manera tal que pueda generar las condiciones habilitantes para una óptima carrera académica o docente. Esto se refuerza, para el personal de la planta académica, con estrategias que se impulsarán desde la VRID, de forma articulada, a través de programas de acompañamiento o coaching académico utilizados en otras partes del mundo, que permiten apoyar el desarrollo científico de la planta académica, y mejorar la interacción

El compromiso para el período 2026-2030

entre investigadores/as jóvenes y quienes tienen gran experiencia, fomentando el desarrollo de mayor investigación de alto nivel, en el contexto de la Academia de investigadores e investigadoras, mencionada previamente. También se estimulará el desarrollo de interacciones entre disciplinas, con organizaciones externas a la Universidad, fomentando la investigación inter y transdisciplinaria en la Institución, lo que permitirá no solo incentivar y potenciar la actividad de investigación, sino también el desarrollo en áreas disciplinarias con menor presencia en la Universidad, desde la lógica que hemos planteado en el apartado previo de investigación basada en misiones.

Entendiendo la necesidad imperante de fortalecer nuestra excelencia y calidad en un entorno crecientemente digital y complejo, proponemos crear la Dirección de Inteligencia Institucional y Tecnología con el objetivo central de liderar la modernización de sistemas e incorporar mayor tecnología en la gestión institucional, a fin de alinear más cercanamente la planificación estratégica con la capacidad tecnológica, y cuyo propósito sea promover decisiones basadas en evidencia, innovación digital y gobernanza de datos. Esta dirección se articulará orgánicamente, de manera directa, con la Rectoría de la Universidad de Concepción, por lo que su labor será prioritaria y estratégica en la gestión institucional, pues se busca provocar impactos transversales en todos los ejes misionales.

Bajo la conducción de esta Dirección se posibilitará, una sinergia estratégica: la DDE, con su rol en la definición de lineamientos estratégicos y el aseguramiento de la calidad, aportará el marco conceptual y los objetivos a largo plazo. La DTI, como coordinadora, gestora y/o desarrolladora de soluciones tecnológicas, proveerá la infraestructura y las herramientas para alcanzar esas metas. Esta unión garantizará que cada proyecto tecnológico se encuentre intrínsecamente ligado a una necesidad estratégica institucional. Se potenciará, además, la capacidad de análisis de datos para comprender las trayectorias institucionales, optimizar la asignación de recursos, identificar áreas de mejora en formación e investigación, y anticipar las necesidades de la comunidad universitaria.

Finalmente, esta nueva unidad deberá explorar activamente las tendencias emergentes en tecnologías de la información y su potencial impacto en la educación superior, asegurando que la Universidad de Concepción se mantenga a la vanguardia en estas materias. Finalmente, se profundizará la integración de planes maestros para establecer una visión coherente de la organización y distribución del espacio universitario presente y futuro en todos los campus, de cara a planificar de forma coordinada el desarrollo y la ubicación de los proyectos de infraestructura universitaria para las próximas décadas.

El compromiso para el período 2026-2030

Una comunidad comprometida con el planeta

A raíz del informe Nuestro Futuro Común de las Naciones Unidas (conocido como Informe Brundtland), a fines de los 80, el Estado de Chile y diferentes Instituciones comenzaron a promover el desarrollo sustentable, como un objetivo, más que como un medio. Acciones de protección de la biodiversidad terrestre y marina, reducción del consumo de combustibles fósiles, y el fortalecimiento de las economías locales han sido ejemplos de actividades cada vez más frecuentes, como consecuencia de lo que se conoce como la triple crisis socioambiental: cambio climático, contaminación y pérdida de la biodiversidad. Nuestra Universidad, desde

los años 90, ha venido desarrollando acciones explícitas en los ámbitos de la formación, investigación y vinculación con el medio, con foco en el desarrollo sustentable. En lo que respecta a la gestión institucional, una acción clave para dar una mayor fuerza a este objetivo dentro de la institución consistió en adherir, el año 2018, a la Red Campus Sustentable. Esta Red es una organización que promueve la colaboración entre instituciones de educación superior para avanzar hacia la sustentabilidad en todos los ejes misionales y gestión universitarias, considerando las dimensiones sociales, ambientales y económicas de este desarrollo.



El compromiso para el período 2026-2030

En el marco de esta Red, la Universidad adhirió el año 2021 al Acuerdo de Producción Limpia II (APL) para Instituciones de Educación Superior (IES), herramienta que comenzó a implementarse en enero del año 2022. Tal Acuerdo considera 55 acciones en 5 dimensiones: gobernanza, academia, cambio cultural, gestión de campus, y vinculación con el medio y responsabilidad social. La implementación del Acuerdo finalizó en diciembre del 2024, alcanzando nuestra Casa de Estudios certificación en nivel avanzado por tres años, a partir del mes de noviembre del 2025. Ello conlleva, además, un periodo de seguimiento de acciones por otros tres años, el que terminará en diciembre del 2027.

Uno de los requerimientos del APL es reportar los avances en sustentabilidad mediante la herramienta RESIES, la que la Universidad está utilizando en su PEI como indicador de sustentabilidad. En una escala de 100 puntos, la Institución ha avanzado de 20 y 50 puntos en los años 2022 y 2023, respectivamente, hasta 70 puntos en la cuantificación del año 2024, en línea con la definición realizada como comunidad universitaria. En efecto, al establecer el desarrollo sustentable como uno de los lineamientos clave de nuestro PEI 2021-2030, ello posibilitó, además, la aprobación de una Política Institucional de Sustentabilidad en marzo del 2025, así como nos ha permitido alcanzar, por dos años consecutivos, el segundo lugar nacional en el Ranking QS de sostenibilidad.

Otro de los requerimientos de APL es contar con un plan de carbono neutralidad, alineado con los compromisos del Estado, esto es, alcanzar la categoría carbono neutrales para el año 2050. Al respecto, la Universidad ha adquirido el compromiso institucional de ser carbono neutral para el año 2040, meta que tendrá impactos ambientales, económicos (menor consumo de recursos operacionales) y sociales (mejor habitabilidad de los espacios). Para alcanzar esta meta, con una puesta en marcha progresiva, deberemos superar cuatro etapas consecutivas, las que se cumplirán más allá de este nuevo período rectoral.

La primera etapa (2024-2027), iniciada en el marco de la implementación del Acuerdo de Producción Limpia, considera mejoras en eficiencia energética en los sistemas de calefacción, la instalación de paneles fotovoltaicos sujeta a una evaluación técnica y económica, la implementación de un plan de transporte sustentable, priorizando el uso de modos activos, el transporte público y la gestión sustentable de los estacionamientos. A lo anterior, se agrega el cambio de los sistemas de aire acondicionado por alternativas más eficientes; la implementación de un plan de gestión de agua, optimizando y racionalizando su uso; y la implementación de un plan de gestión integrada de residuos asimilables a los domiciliarios. Se incluye la implementación de fachadas verdes como mecanismo de control térmico de las dependencias, compatible con un uso eficiente del agua.

El compromiso para el período 2026-2030

La segunda etapa (2028-2030) incluye el término del cambio masivo de sistemas de climatización, que usan gas, por sistemas eléctricos. Este cambio se encuentra favorecido con la compra de energía mediante el esquema de cliente libre, considerando que es energía proveniente de fuentes renovables. Además, en esta etapa, se deben terminar los estudios que permitan valorizar la captura de carbono por parte de las masas boscosas que posee la Universidad, como un mecanismo futuro de compensación de emisiones.

La tercera etapa (2031-2034) considera la adquisición de certificados I-REC, que validan que la electricidad comprada proviene de fuentes limpias. A este proceso, se agrega la implementación de un plan de gestión de residuos orgánicos en los tres campus, eliminando su envío a vertederos autorizados, para lo cual se establecerán alianzas con terceras partes, medida que ayuda a reducir los costos operacionales.

La última etapa (2035-2039) incluye el término del proceso de cambio de ventanas simples por ventanas con vidrio doble hermético (considerando restricciones técnicas en esta modificación), contar con una flota eléctrica de vehículos institucionales y la aplicación de mecanismos de compensación para aquellas emisiones que no puedan ser abatidas, como son los viajes en transporte aéreo, mediante la compra de bonos de carbono, si fuera necesario.

Las nuevas construcciones y las remodelaciones mayores deberán ir adaptándose a los nuevos requerimientos de sustentabilidad que defina la Universidad, y el marco legal, particularmente pensando en su certificación como edificaciones sustentables.

Síntesis de la propuesta programática





**Paulina
Rincón
González
Rectora UdeC**

**SIGAMOS
AVANZANDO**

Programa Rectoría 2026-2030