



# **RESUMEN EJECUTIVO**

---

# **INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INTERNA**

---

# **PARA OPTAR A LA ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL**

---

**VICERRECTORÍA ACADÉMICA**

**DIRECCIÓN DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD**

**DIRECCIÓN DE DESARROLLO PEDAGÓGICO**

Junio 2013

## Contenido

|  |    |
|--|----|
| PRESENTACIÓN.....  | 5  |
| COMISIONES DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL.....  | 6  |
| CAPITULO I: ANTECEDENTES INSTITUCIONALES .....   | 7  |
| <i>INTRODUCCIÓN</i> .....  | 7  |
| CAPITULO 2: MARCO DE REFERENCIA INSTITUCIONAL.....   | 7  |
| 2.1 <i>ANTECEDENTES HISTÓRICOS</i> .....   | 7  |
| 2.2 <i>DEFINICIONES ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES</i> .....                                     | 8  |
| VISIÓN, MISIÓN Y VALORES INSTITUCIONALES .....   | 8  |
| ÁMBITOS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS .....   | 9  |
| 2.3 <i>RESEÑA DEL MODELO EDUCATIVO IPG</i> .....   | 10 |
| COHERENCIA CON LA VISIÓN Y LA MISIÓN .....   | 10 |
| FINES EDUCATIVOS.....  | 10 |
| 2.4 <i>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</i> .....   | 11 |
| GOBIERNO DEL INSTITUTO .....   | 11 |
| ORGANISMOS COLEGIADOS .....  | 11 |
| CAPITULO 3: GESTIÓN INSTITUCIONAL .....  | 12 |
| 3.1 <i>GESTIÓN ESTRATÉGICA Y CUMPLIMIENTO DE PROPÓSITOS</i> .....                              | 12 |
| ESTRATEGIAS Y PLANES OPERATIVOS.....   | 12 |
| FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL CRITERIO “GESTIÓN ESTRATÉGICA Y CUMPLIMIENTO DE PROPÓSITOS” ..... | 13 |
| 3.2 <i>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SISTEMA DE GOBIERNO</i> .....                               | 13 |
| ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD Y ANÁLISIS INSTITUCIONAL.....                                      | 15 |
| COORDINACIÓN ENTRE NIVEL NACIONAL, SEDES Y SUBSEDE.....  | 15 |
| ECUALIZACIÓN.....  | 16 |
| FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL CRITERIO “ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SISTEMA DE GOBIERNO” .....  | 16 |
| 3.3. <i>GESTIÓN DE LAS PERSONAS</i> .....  | 17 |
| COMPOSICIÓN DEL PERSONAL.....  | 17 |
| RECLUTAMIENTO Y/O DESVINCULACIÓN DEL PERSONAL .....  | 18 |
| POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO .....                                 | 18 |
| CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL .....  | 18 |
| FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL CRITERIO “GESTIÓN DE LAS PERSONAS” .....                          | 19 |
| CAPITULO 4: DOCENCIA DE PREGRADO .....   | 19 |

|  |           |
|--|-----------|
| CARACTERÍSTICAS DEL MODELO EDUCATIVO.....  | 19        |
| COMPETENCIAS.....  | 19        |
| 2. LÍNEAS CURRICULARES.....  | 20        |
| 3. EL ESTILO CURRICULAR .....  | 20        |
| 4. LA FORMA DE FACILITAR LOS APRENDIZAJES ESPERADOS: DIRECTRIZ DIDÁCTICA .....   | 21        |
| <b>4.1. DISEÑO Y PROVISIÓN DE CARRERAS .....</b>                                 | <b>21</b> |
| DISEÑO DE CARRERAS.....  | 21        |
| ELABORACIÓN Y/O MODIFICACIÓN DE PERFILES DE EGRESO Y PLANES DE ESTUDIO .....     | 21        |
| ELABORACIÓN Y DISEÑO DE LOS PLANES DE ESTUDIO .....                              | 22        |
| DISEÑO DEL PLAN DE ESTUDIO .....   | 22        |
| PROVISIÓN DE CARRERAS.....   | 22        |
| FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL CRITERIO “DISEÑO Y PROVISIÓN DE CARRERAS” .....     | 24        |
| <b>4.2. PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE.....</b>                              | <b>25</b> |
| SISTEMA DE ADMISIÓN .....  | 25        |
| MECANISMOS DE APOYO FORMATIVO.....   | 25        |
| MECANISMOS DE ECUALIZACIÓN Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN .....   | 25        |
| FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL CRITERIO “PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE” ..... | 26        |
| <b>4.3. RESULTADOS FORMATIVOS.....</b>   | <b>27</b> |
| INDICADORES DE RETENCIÓN .....   | 27        |
| TASA DE EGRESO .....   | 27        |
| EMPLEABILIDAD.....   | 28        |
| FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL CRITERIO “RESULTADOS FORMATIVOS”.....               | 28        |
| <b>4.4. ESTUDIANTES .....</b>  | <b>29</b> |
| MATRÍCULA .....  | 29        |
| CARACTERIZACIÓN DEL ESTUDIANTE.....  | 29        |
| SELLO FORMATIVO.....   | 30        |
| AYUDAS ESTUDIANTILES (BECAS Y BENEFICIOS).....                                   | 30        |
| PARTICIPACIÓN ESTUDIANTIL .....  | 31        |
| SEGUIMIENTO A EGRESADOS.....   | 31        |
| FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL CRITERIO “ESTUDIANTES” .....                        | 31        |
| <b>4.5. DOTACIÓN ACADÉMICA .....</b>   | <b>32</b> |
| MECANISMOS Y RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA RECIBIDA .....           | 32        |

|   |    |
|---|----|
| PERFECCIONAMIENTO DOCENTE .....   | 32 |
| FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL CRITERIO “DOTACIÓN ACADÉMICA” .....  | 33 |
| CAPITULO 5: PROCESO DE EVALUACIÓN INTERNA .....   | 33 |
| ÉTAPAS DEL PROCESO.....   | 33 |
| METODOLOGÍA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INTERNA .....   | 33 |
| ACTIVIDADES RELEVANTES .....  | 34 |
| FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL CRITERIO “PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN” .....   | 34 |
| CAPITULO 6: PLAN DE MEJORAMIENTO .....  | 34 |
| ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL.....  | 35 |
| ÁREA DE DOCENCIA DE PREGRADO.....   | 35 |
| VINCULACIÓN PLAN ESTRATÉGICO Y PLAN DE MEJORA EN RELACIÓN A LAS DEBILIDADES<br>DETECTADAS. ÁREA GESTIÓN INSTITUCIONAL ..... | 36 |
| VINCULACIÓN PLAN ESTRATÉGICO Y PLAN DE MEJORA EN RELACIÓN A LAS DEBILIDADES<br>DETECTADAS. ÁREA DOCENCIA DE PREGRADO .....  | 37 |

## PRESENTACIÓN

---

El Instituto Profesional IPG cumplirá veinte y nueve años de vida institucional, y siete como institución autónoma. Durante este periodo, el Instituto se ha desarrollado a la par de las adaptaciones necesarias que exigen los profundos cambios que ha experimentado la Educación Superior chilena.

En este contexto, la calidad de la gestión y de las actividades académicas constituyen una preocupación permanente del Instituto, quedando éstas refrendadas en indicadores que dan cuenta objetiva de las mejoras y avances que ha ido adquiriendo, entre los cuales cabe destacar los siguientes:


- Aumento de la matrícula en un 217% los últimos cinco años.
- 70% de los estudiantes con BNM y beneficios IPG.
- Programa propedéutico de nivelación
- Programa tutoriales especiales
- Cerca de 3.000 titulados
- Tasa de retención sobre el 65%
- Más de 400 docentes vinculados a la industria
- Crecimiento de la infraestructura en 202%

Congruente con su definición en la visión institucional de vocación social, el Instituto tiene uno de los aranceles más bajos del sistema, además es el único con presencia en 8 comunas de tres regiones de nuestro país en que no existen ofertas de Educación Superior. Bajo este escenario, el Instituto comenzó su proceso de autoevaluación en junio del año 2012 e ingresó voluntariamente al proceso de acreditación que es llevado adelante por la Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado (CNA).

Teniendo presente que el mejoramiento y aseguramiento de la calidad de la gestión y la docencia son los verdaderos objetivos de la Acreditación, mediante el presente informe se pretende dar a conocer las fortalezas y debilidades en ambas dimensiones y, además, señalar de manera clara y medible los compromisos y logros que ha comprometido la Institución en pos del mejoramiento de sus debilidades. Para ello, el Instituto Profesional IPG pone a disposición de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), todos los antecedentes que fidelizan los procesos de mejoramiento y los desempeños que revelan su estado actual y sus proyecciones.

El presente documento resume y transcribe de manera fiel la estructura y contenidos del Informe de Autoevaluación Institucional entregado a la CNA, que incluyó el Informe propiamente tal y 55 carpetas de anexos con más de 600 páginas de información de respaldo y directamente vinculantes con el cuerpo del informe.



  
Ricardo Sobarzo Zambrano  
Rector

## COMISIONES DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

---

### **COMITÉ DIRECTIVO**

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| <i>Sr. Ricardo Sobarzo Zambrano</i> | Rector   |
| <i>Sr. Ulises Toledo Nickels</i>    | Vicerrector Académico                            |
| <i>Sra. Karen Soto Lemonao</i>      | Vicerrectora de Asuntos Económicos y Financieros |
| <i>Srta. Andrea Marín Herrera</i>   | Directora de Aseguramiento de la Calidad         |

### **COMITÉ CENTRAL DE AUTOEVALUACIÓN**

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| <i>Sr. Ricardo Vieyra Cifuentes</i>  | Director de Escuela Administración y Comunicación |
| <i>Sra. Nancy Alarcón Osorio</i>     | Docente. Sede Concepción                          |
| <i>Sr. Marco Zúñiga</i>              | Docente. Sede Rancagua                            |
| <i>Sr. Leopoldo Villegas Vergara</i> | Docente. Sede Providencia                         |

### **COMITÉS POR SEDE**

#### **Sede Providencia**

|                                   |                                     |
|-----------------------------------|-------------------------------------|
| <i>Sra. Daniela Yévenes</i>       | Presidente comisión. Docente        |
| <i>Sr. Cesar Salas</i>            | Secretario comisión. Administrativo |
| <i>Sr. Maximiliano Villaseñor</i> | Integrante comisión. Docente        |

#### **Sede Rancagua**

|   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| <i>Sra. Marlene de los Ángeles Melo</i> | Presidente comisión. Docente        |
| <i>Sra. Odette Rivera</i>               | Secretaria comisión. Administrativo |
| <i>Sr. Marco Zúñiga</i>                 | Integrante comisión. Docente        |

#### **Sede Concepción**

|                              |                              |
|------------------------------|------------------------------|
| <i>Sr. José Vergara</i>      | Presidente comisión. Docente |
| <i>Sra. Nancy Alarcón</i>    | Secretaria comisión. Docente |
| <i>Sr. Manuel Villarreal</i> | Integrante comisión. Docente |

#### **Sede Arauco**

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <i>Sr. Cristián Gallegos</i>  | Presidente comisión. Jefe de Carrera     |
| <i>Sra. Carmen Yévenes</i>    | Secretaria comisión. Docente             |
| <i>Sra. Angélica Carrasco</i> | Integrante comisión. Jefe Administrativo |

#### **Subsede Panguipulli**

|                         |  |
|-------------------------|--|
| <i>Sra. Elena Sabat</i> | Coordinadora comisión. Directora Subsede |
|-------------------------|--|

## CAPITULO I: ANTECEDENTES INSTITUCIONALES

---

### *INTRODUCCIÓN*

El Instituto Profesional IPG es una Institución de Educación Superior que desarrolla sus actividades docentes en el área de la formación Técnica de Nivel Superior y del Nivel Profesional de aquellas carreras que no requieren licenciatura. Cuenta con cuatro sedes ubicadas en las ciudades de Santiago, Rancagua, Concepción y Arauco, una sub-sede en Panguipulli (dependiente de la sede Concepción) y un Programa Académico Especial (PAE) en la Provincia Cardenal Caro (PCC) que depende de la sede Rancagua. Su Casa Central está ubicada en la comuna de Providencia, calle General Salvo N° 20.

El nombre del Instituto constituye un homenaje al destacado abogado y profesor de historia y geografía chileno, Don Luis Galdames, quien desarrolló una importante labor docente en Chile y en el extranjero, en las primeras décadas del siglo XX.

A nivel nacional, en los últimos años se ha evidenciado un crecimiento sostenido en las matrículas de Institutos Profesionales (IP) y Centros de Formación Técnica (CFT), además la conformación de estas casas de estudios, está conformada principalmente por estudiantes que provienen los últimos quintiles de ingresos. Lo anterior, ha sido relevante para el desarrollo del Proyecto Educativo de IPG, en el sentido de aportar formación de calidad a personas que tengan esta condición, de manera de contribuir al crecimiento social y económico del país.

## CAPITULO 2: MARCO DE REFERENCIA INSTITUCIONAL

---

### *2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS*

PRIMERA ETAPA: LA FUNDACIÓN. El Instituto Profesional Galdames surge el año 1984, a partir de la organización denominada “Fundación Nacional de la Cultura”. El Instituto “Luis Galdames” comenzó sus actividades académicas en 1985. Hasta el año 2005, concentró su acción en la formación de más de 1.300 profesionales en las Escuelas de Educación y la Escuela de Comunicaciones. En ese entonces el Instituto Profesional Galdames solo tenía sede en Santiago.

SEGUNDA ETAPA: LA AUTONOMÍA. El Instituto logró su autonomía el 1° de Febrero del año 2006, bajo Resolución Exenta N°0771 del Ministerio de Educación. La autonomía significa que a partir de ese momento, la institución posee la independencia para su gestión académica, económica y administrativa.

TERCERA ETAPA: PRESENCIA EN REGIONES. En el año 2008 la Sociedad Educativa Luis Galdames se fusionó con el Instituto Profesional de Concepción (IPROC), y pasa a identificarse como Instituto

Profesional IPROC GAMMA. Se extiende a las regiones del Libertador Bernardo O`Higgins y del Biobío llegando a constituir las cuatro sedes que actualmente lo componen.

CUARTA ETAPA: PROYECCIÓN INSTITUCIONAL. A partir del año 2009, IPG comienza a potenciar, fortalecer y consolidar sus procesos de gestión académica e institucional. En el año 2010 adoptó legalmente la denominación que hoy lo identifica: “Instituto Profesional IPG”. Durante el 2010 se incorpora la Corporación de Beneficencia People Help People (PHP), que tiene un especial interés en contribuir al desarrollo de la Educación Técnica y Profesional. En los últimos años IPG ha desarrollado y promovido carreras vespertinas, facilitando que muchos trabajadores puedan proseguir estudios.

El IPG cuenta con garantías económicas (becas y préstamos) que favorecen el acceso a la educación superior a este tipo de estudiantes.

Actualmente (año 2012), el Instituto Profesional IPG cuenta con una matrícula total de 4.412 estudiantes, distribuidos en 27 carreras que dependen de cuatro Escuelas, la Escuela de Administración y Comunicaciones, la Escuela de Salud, la Escuela de Educación, Deportes y Sociedad y la Escuela de Tecnología y Procesos Industriales.

Para el desarrollo de la actividad docente, IPG cuenta al año 2012 con un total de 484 docentes y una dotación de directivos y académicos de amplia experiencia en el ámbito de la Educación Superior, quienes se encargan de velar por el cumplimiento de la Misión, Visión, Propósitos y Valores Institucionales.

## *2.2 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES*

La estructura, organización y procesos de gestión se han diseñado para el cumplimiento eficaz y eficiente de su Misión, Valores, Objetivos y Propósitos institucionales (que lo distinguen e identifican).

El IPG elaboró su “Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2011 – 2015” priorizando los objetivos, y organizando los recursos, lo que permitió establecer indicadores que orientan esta nueva etapa de su Proyecto. El estilo de gestión se basa en una cultura de calidad y de mejoramiento continuo que impregna todo el quehacer de la comunidad IPG.

### **VISIÓN, MISIÓN Y VALORES INSTITUCIONALES**

**Visión:** *“Constituirse en un referente de la Educación Técnica de Nivel Superior y de Nivel Profesional del país por: su compromiso social, la pertinencia de sus planes y programas de estudios y la formación integral de sus estudiantes”.*



**Misión:** *“Formar Técnicos y Profesionales con las competencias laborales necesarias para su inserción en el mundo del trabajo, desarrollando la capacidad de liderazgo y emprendimiento, aportando así al crecimiento social y económico del país”.*

**Valores:** Estos son los principios rectores que orientan y dan sentido al quehacer del Instituto Profesional IPG. Son planteados en forma permanente y transversal:

- Responsabilidad: Honramos la palabra comprometida.
- Entusiasmo y Trabajo bien hecho: IPG ofrece una oportunidad de desarrollo personal y profesional en que el trabajo cotidiano se realiza en un ambiente alegre, cálido y fraterno.
- Búsqueda de la Verdad: IPG cultiva y fomenta la búsqueda de la verdad de manera pluralista entre todos quienes la integran.
- Emprendimiento: Buscamos soluciones innovadoras a los problemas detectados y respuestas creativas a las interrogantes que surgen en nuestro quehacer.
- Superación: Buscamos el crecimiento personal e institucional avanzando en el logro de nuestras metas, siendo perseverantes en su consecución, a pesar de las adversidades.

### **ÁMBITOS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

#### **Ámbito 1: Formación de Técnicos de Nivel Superior y Profesionales**

Este ámbito considera el conjunto de políticas y mecanismos institucionales destinados a asegurar la calidad de la formación entregada por la Institución, en concordancia con su Misión. En este ámbito se tienen los siguientes objetivos:

1. Implementar el Modelo Educativo IPG, potenciando procesos de enseñanza flexibles.
2. Vincular a los estudiantes con el mundo laboral.

#### **Ámbito 2: Gestión Institucional y Recursos**

Es el conjunto de políticas y mecanismos destinados a organizar las acciones y recursos de la Institución, en función de sus propósitos y fines declarados.

3. Ampliar y mejorar la Infraestructura, equipamiento y sistema de apoyo acorde con los objetivos Institucionales.
4. Asegurar la sustentabilidad económica-financiera del Instituto.
5. Fomentar la cultura del mejoramiento continuo dentro de la Gestión Institucional en sintonía con los objetivos estratégicos.

#### **Ámbito 3: Vinculación con el Medio**

Este contempla un conjunto de nexos establecidos con el medio disciplinario, artístico, tecnológico, productivo o profesional.

6. Posicionar al Instituto en el contexto de la educación Técnica superior y en el medio laboral público – privado.

7. Establecer un vínculo permanente con los egresados.

#### **Ámbito 4: Educación Continua**

Modalidad de formación que contempla los objetivos:

8. Establecer una política de mejoramiento continuo de los procesos de formación de Profesionales y Técnicos.

### ***2.3 RESEÑA DEL MODELO EDUCATIVO IPG***

El Modelo Educativo busca formar y fortalecer las competencias de las personas para responder a la demanda laboral, con criterios de desempeño que toman en cuenta el constante avance del conocimiento y la innovación tecnológica junto a los efectos que tiene este proceso en el sector productivo y el mundo social en general.

#### **COHERENCIA CON LA VISIÓN Y LA MISIÓN**

El Modelo se orienta al cumplimiento de la Visión Institucional que afirma la voluntad de posicionar al IPG como un *referente* de la Educación Técnica de Nivel Superior y del Nivel Profesional, teniendo como característica fundamental el compromiso social. Asimismo, torna operativo el mandato de la Misión de *formar Técnicos y Profesionales* que cuenten con las *competencias laborales* necesarias para su inserción en el mundo del trabajo, dotados de las capacidades de *liderazgo y emprendimiento*. Para lograr aquello el Modelo establece mecanismos de aseguramiento de la calidad de sus procesos docentes, planes y programas de estudio y cautela la formación integral de sus estudiantes.

#### **FINES EDUCATIVOS**

- a. Ofrecer una alternativa de formación Técnica y Profesional de calidad a los jóvenes de Chile y a los jóvenes que viven en zonas alejadas de los principales centros urbanos.
- b. Brindar cobertura de Educación Técnica de Nivel Superior y Profesional a los trabajadores que aspiran a continuar estudios superiores.
- c. Implementar programas de Educación Superior acordes con los requerimientos del mundo laboral.
- d. Avanzar en el mejoramiento continuo de la eficiencia y la eficacia de la gestión de la docencia.
- e. Ampliar, permanentemente, la vinculación del Instituto con el medio social, cultural, educativo y productivo de las zonas geográficas donde las sedes desarrollan su labor formativa.

## **2.4 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

La estructura organizacional se orienta a conformar equipos de trabajo que respondan a los objetivos de desarrollo y cuentan con órganos unipersonales y colegiados.

Las funciones de docencia se desarrollan a través de las unidades académicas llamadas: Escuelas y Carreras. Las Escuelas operan a nivel nacional ocupándose de un área de conocimiento y de aplicación.

La Rectoría cuenta con el apoyo de una instancia: Comité de Rectoría: compuesto por el Rector que lo preside, Vicerrector Académico, Vicerrector de Asuntos Económicos y Administrativos y el Secretario General, que actúa como Ministro de Fe. El Comité puede tener invitados dependiendo la temática a tratar, esto es un Comité Ampliado.

### **GOBIERNO DEL INSTITUTO**

En el Directorio radican las responsabilidades propias de los socios en relación a la definición del Proyecto Institucional, las decisiones estratégicas para su concreción y el control de la gestión institucional.

El Directorio designa al Rector y a los Directivos Superiores del Instituto. El Rector propone los directivos superiores: Vicerrectores y Secretario General. A propuesta del Rector el Directorio resuelve, la creación de otros cargos superiores o la supresión de los mismos, sanciona el Plan de Desarrollo Estratégico, aprueba los Presupuestos Anuales, establece el Programa de Inversiones, establece las políticas de remuneraciones y de aranceles, los cupos de admisión a las distintas carreras, y aprueba la creación, modificación, o cierre de carreras y/o Sedes.

El sistema de Gobierno se sustenta en los Estatutos, Reglamentos, Decretos, Manuales, Resoluciones e Instructivos, los cuales fijan los derechos y deberes de sus miembros, acotando los ámbitos de atribuciones de sus autoridades y de los cuerpos colegiados.

### **ORGANISMOS COLEGIADOS**

Se encuentran descritos en los Estatutos y Decretos de la Institución. Estos organismos permiten instancias de discusión, reflexión y análisis de los procesos y fortalecen los sistemas de comunicación, generando un mayor dinamismo y participación en la gestión institucional, lo que finalmente promueve la coordinación entre los distintos niveles de la Institución.

Los Organismos Colegiados son:

- Directorio
- Comité de Rectoría
- Consejo Académico Superior
- Consejos de Escuela
- Consejo de Sede

## CAPITULO 3: GESTIÓN INSTITUCIONAL

---

### 3.1 GESTIÓN ESTRATÉGICA Y CUMPLIMIENTO DE PROPÓSITOS

Desde el año 2010 se estableció la política de formular e implementar un Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PED) como herramienta para guiar el accionar institucional en el mediano y largo plazo. El PED actualmente vigente comprende el periodo (2011 – 2015) y su segunda fase (2013 – 2014) ha sido actualizada durante el año 2012, lo que fue aprobado por el Directorio con fecha 15 de Enero del 2013.

El PED considera los ámbitos y objetivos estratégicos antes señalados y es una guía del quehacer institucional, con principal énfasis en el Modelo Educativo. De manera que este modelo responde adecuadamente a las necesidades de desarrollo de la Institución.

La gestión del PED es ejecutada por el equipo directivo del Instituto. Los Directores de Sedes velan por la ejecución del proceso formativo y administrativo con la entrega pertinente y oportuna de los recursos necesarios. Los Directores de Escuela y los Jefes de Carrera se encargan de la calidad y desarrollo académico de los programas formativos que ofrece la respectiva área, lo cual incluye administrar los recursos de infraestructura, financiero y de orden académico.

#### **ESTRATEGIAS Y PLANES OPERATIVOS**

Las estrategias y planes son una guía para alcanzar los objetivos definidos y constituyen la herramienta primordial para lograr las metas propuestas. La principal responsabilidad de su elaboración y posterior ejecución corresponde a las unidades de gestión de las Vicerrectorías, las Direcciones de Sede y las Direcciones de Escuela.

Durante el año 2012 se reformularon dichas estrategias y acciones contenidas en proyectos operativos de unidades. Estas fueron formuladas de acuerdo a un Modelo de Planificación Estratégica, esto como parte de aseguramiento de la calidad.

Este modelo comprende las fases fundamentales: (1) Elaboración del Plan; (2) Ejecución; (3) Seguimiento; y (4) Evaluación del Plan. La fase 1 se encuentra completada y la 2 y 3 están en ejecución.

El formato de proyecto utilizado en la actualidad contiene la siguiente información:

- Identificación de la Unidad
- Objetivo Estratégico Asociado al PED (con cual objetivo del PED se vincula el proyecto)
- Nombre del Proyecto (para efectos de identificación rápida y comunicación)
- Objetivo Específico (qué se propone hacer y para qué se realiza el proyecto)
- Indicadores (estimar cuánto se va a lograr y avance del proyecto)
- Metas (para medir el objetivo)
- Acciones Específicas (acciones que se van a seguir para cumplir con el objetivo del proyecto)

- Responsables y Fechas de Logro (quienes asumirán la responsabilidad de cada acción y en qué momento se planifica lograrlas)
- Recursos Requeridos (para ejecutar el proyecto)

En el ejercicio de implementación de planes operativos, durante el 2013, están en ejecución 19 planes y 66 proyectos.

#### **FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL CRITERIO “GESTIÓN ESTRATÉGICA Y CUMPLIMIENTO DE PROPÓSITOS”**

##### **Debilidades**

- La información requerida para medir algunos indicadores y proyectar metas del PED, no ha estado respaldada por procesos sistemáticos para su obtención confiable y periódica.

##### **Fortalezas**

- Existe un Plan Estratégico de Desarrollo que orienta y favorece un desarrollo institucional equilibrado y coherente con sus propósitos.
- Existen instancias formales para asegurar la ejecución, aplicación y evaluación del Plan Estratégico de Desarrollo
- Existe una adecuada apropiación y conocimiento por parte de los estudiantes y docentes de la visión y misión institucional así como de la normativa vigente del IPG.
- Está implementado un sistema que permite monitorear oportuna y periódicamente el avance de los proyectos y acciones comprometidas en los planes operativos de las unidades, para detectar y corregir dificultades y acciones que no pongan en riesgo el cumplimiento de los propósitos y las metas trazadas.

### ***3.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SISTEMA DE GOBIERNO***

Los componentes estructurales del Sistema de Gobierno del Instituto son el Directorio y sus Autoridades Unipersonales: Presidente del Directorio, Rector, Vicerrectores, Directores de Sedes, y Directores de Escuela, los cuales cuentan con órganos colegiados de apoyo como lo son el Consejo Académico Superior, el Comité de Rectoría Ampliado, el Comité de Rectoría y los Consejos de Sede y Escuelas.

Por ejemplo, en la apreciación de académicos se valora la experiencia e idoneidad de los Directores de Sede con una tendencia favorable de un 76%, (40% muy de acuerdo y 36% de acuerdo). De la misma forma el 87% está muy de acuerdo y de acuerdo, con la experiencia académica e idoneidad del Jefe de Carrera (el 57% muy de acuerdo y el 30% de acuerdo). Estas

apreciaciones permiten evidenciar que los directivos a nivel académico se encuentran bien evaluados por parte del personal docente.

Otro aspecto importante es la promoción de la participación de la comunidad IPG en su desarrollo, posibilitando que cualquier directivo o docente pueda plantear iniciativas, en las instancias colegiadas, para el fortalecimiento del Instituto. Esto ha generado, un sentido de pertenencia, identificación y compromiso con la Institución por parte de sus diversos integrantes.

La Autoevaluación permitió detectar que los acuerdos que se generan en las diferentes instancias del Instituto (Directorio, Comité de Rectoría, Consejo Académico Superior, Consejo de Escuela y Consejos de Sede) no han sido difundidos con la suficiente amplitud a todos los integrantes de la institución de modo de ecualizar las acciones referidas a la gestión académica y administrativa institucional. En tal sentido, se constata que los mecanismos de comunicación interna deben ser perfeccionados para favorecer una toma y adopción de decisiones en tiempo real a todos los niveles operativos de la Institución.

Las evidencias que demuestran un adecuado funcionamiento de la estructura organizacional y sistema de gobierno se ve reflejado de manera nítida en los resultados alcanzados por IPG en los últimos años y en la opinión de su comunidad educativa, entre los que se encuentran los siguientes:

1. Un sostenido aumento en la matrícula de estudiantes, pasando de 716 matrículas nuevas en el 2008 a 3.062 en el año 2012.
2. Un incremento de las tasas de retención de estudiantes, aumentando de un 51.4% el año 2008 a un 68% el año 2012.
3. Un incremento de la inversión académica por alumno.
4. Un aumento en la inversión en recursos bibliográficos de 15 millones de pesos el año 2012 a 55 millones de pesos el año 2013.
5. Un importante aumento de capital en los últimos tres años que alcanza a 2 mil 145 millones de pesos.
6. Una sistematización de la información Institucional, tanto en el área de la gestión académica como financiera para todas las sedes. (Sistema "U+" y Defontana).
7. Un alto grado de satisfacción de los egresados con la calidad de la educación impartida por IPG, que alcanza al 82%.
8. El 76% de los estudiantes opina que el proyecto académico del Instituto es sólido y coherente y el 62% volvería a elegir el IPG como opción de Educación Superior.
9. Los docentes manifiestan un importante reconocimiento a la relevancia que la Institución está dando a los aspectos académicos. Esto se refleja en un 81% de opinión favorable.

Las evidencias anteriormente señaladas, demuestran que si bien aún el Instituto se encuentra en plena implementación de mecanismos que pretenden sistematizar y ecualizar los procesos académicos y de gestión, existe alta valoración de ello no solo por parte de docentes y estudiantes, sino que también se ve reflejado en el crecimiento y sustentabilidad del proyecto.

#### **ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD Y ANÁLISIS INSTITUCIONAL**

El Directorio del IPG ha establecido directrices para la calidad que permiten afrontar de manera sistemática el desafío del mejoramiento continuo, básicamente en las áreas de Gestión Institucional y Gestión de Docencia.

Conforme a estas directrices, el año 2012 se reestructuró la Dirección Nacional de Aseguramiento de la Calidad (DAC) que tiene dependencia directa de la Vicerrectoría Académica, cuya función es implementar esta política y elaborar los lineamientos pertinentes con el aseguramiento de la calidad en el marco de acción de las carreras y unidades de gestión del Instituto. Además, la DAC asumió la responsabilidad de medir y difundir los indicadores asociados a la planificación estratégica.

Por otra parte, se entiende que para una gestión de calidad se requiere información pertinente y oportuna. Por esta razón, durante el año 2012, se creó la Dirección Nacional de Análisis Institucional con la finalidad de: (1) conducir y optimizar la generación, procesamiento y validación de la información que emana de IPG hacia sus públicos internos y externos, y al mismo tiempo (2) fortalecer la toma de decisiones en todos los niveles de la institución.

#### **COORDINACIÓN ENTRE NIVEL NACIONAL, SEDES Y SUBSEDE**

Cabe consignar que la coordinación en la gestión académica y administrativa del IPG representa una exigencia mayor toda vez que está compuesta por cuatro Sedes y una Subsede, distribuidas en una extensión territorial amplia. Los esfuerzos se orientan en consolidar un sistema integrado de información, disponer conectividad y medios de comunicación apropiados, y un correcto alineamiento alrededor del Plan Estratégico de Desarrollo y el Modelo Educativo.

La coordinación se asegura mediante:

- La dependencia directa que los Directores de Sede tienen del Rector y los Vicerrectores.
- La participación de los Directores de Sede en el Comité de Rectoría.
- La dependencia académica funcional que los Jefe de Carrera de las Sedes tienen de los Directores de Escuela.
- La dependencia técnico-funcional que tienen los respectivos encargados de Sede de las Direcciones Nacionales de Desarrollo Pedagógico, Análisis Institucional, Docencia,

Aseguramiento de la Calidad, Biblioteca, Asuntos Estudiantiles, Registro Académico y de la Unidad de Soporte Informático.

- Visitas a las Sedes y Reuniones con sus Directivos prácticamente mensuales del Rector y los Vicerrectores.
- Realización de al menos un Claustro Anual del Instituto, que se ha ido rotando entre Sedes, en la que participan integrantes del Directorio y de los estamentos Directivos, Académicos y Administrativos de nivel nacional y de todas las Sedes y Subsede. Durante el año 2012 se realizaron 2 Claustros, uno en Nancagua en Mayo 2012 y otro en Concepción en Noviembre 2012.
- La implementación del sistema de planificación estratégica.

### **ECUALIZACIÓN**

Dada la estructura del instituto que cuenta con cuatro Sedes y una Subsede distribuida en el mismo número de ciudades en el territorio nacional (sur de Chile) es importante mantener la estandarización en términos administrativos y académicos entre las distintas Sedes. En este sentido IPG utiliza el concepto de **“ecualización”** como una expresión acuñada para señalar el compromiso de la Institución con los procesos de homogenización inter-sedes y es responsabilidad principal de los cuerpos colegiados dependientes de la Vicerrectoría Académica. El término se adopta para subrayar que los procesos –si bien similares- no pueden ser absolutamente idénticos, dado que las características territoriales y de entorno en que se desarrollan las diferentes sedes tienen sus peculiaridades que corresponde aceptar y atender para aportar al desarrollo de la región en que se encuentran insertas.

### **FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL CRITERIO “ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SISTEMA DE GOBIERNO”**

#### **Debilidades**

- La información o acuerdos que se generan en los órganos colegiados no es difundida con la suficiente rapidez a todos los integrantes de la comunidad educativa de modo que se facilite una óptima ecualización en la gestión académica y administrativa.
- Se han producido reestructuraciones en algunas unidades cuyos efectos no es posible evaluar aún dada su reciente implementación.
- La unidad de análisis institucional, de reciente creación, aún no ha asentado todos sus procesos, lo que dificulta una evaluación integral.

#### **Fortalezas**

- Existe coherencia entre los propósitos institucionales y la funcionalidad de la estructura organizacional.



- IPG cuenta con un sistema de gobierno que permite una eficiente toma de decisiones y respuesta a los problemas o desafíos provenientes de sus diferentes sedes o unidades.
- Existe un cuerpo directivo medio y superior comprometido con el Proyecto Institucional y que cuenta con la calificación necesaria para desempeñar una adecuada gestión.
- Hay una adecuada percepción de la calidad y capacidad de los Directores de Sede y Subsele y Jefes de Carrera, por parte de docentes y estudiantes.
- La reestructuración de la Dirección Nacional de Aseguramiento de la Calidad y creación de la Dirección Nacional de Análisis Institucional, como órganos que contribuyen a optimizar y mejorar las decisiones institucionales.

### *3.3. GESTIÓN DE LAS PERSONAS*

#### **COMPOSICIÓN DEL PERSONAL**

El personal de IPG lo componen docentes y administrativos, que pueden poseer dos tipos de contrato: indefinido o a plazo fijo.

El crecimiento más importante en cuanto a personal, es de los docentes part-time, el cual ha obedecido al aumento de matrícula de los últimos años y a la inserción de las actualizaciones curriculares surgidas para responder al modelo educativo de IPG (484 año 2012 y 441 año 2013). Cabe señalar, que la diferencia en la cantidad de docentes entre el año 2012 y 2013 responde a la implantación de una política que promueve la contratación de menos docentes pero con mayor asignación horaria con el objeto de estimular el sentido de pertenencia y apropiación del Modelo Educativo.

Similar comportamiento ha evidenciado el equipo de directivos a nivel nacional de IPG, el cual también ha mostrado un crecimiento durante los últimos años. Este aumento en la dotación se debe a que en ciertas áreas se requería una mayor coordinación entre las distintas Sedes y el nivel central, para ello se decidió crear cinco unidades el año 2012 y dos unidades nuevas el año 2013.

Estas unidades vienen a apoyar el trabajo de ecualización que le corresponde desarrollar a las vicerrectorías en sus respectivos ámbitos, de manera que la planta se vio incrementada en siete jornadas completas. Cada una de estas jornadas está a cargo de una unidad, a saber: Dirección Nacional de Desarrollo Pedagógico, Dirección Nacional de Asuntos Estudiantiles, Dirección Nacional de Biblioteca, Dirección Nacional de Aseguramiento de la Calidad, Dirección Nacional de Análisis Institucional, Jefe Nacional de Registro Académico y Dirección de Administración y Finanzas.

## **RECLUTAMIENTO Y/O DESVINCULACIÓN DEL PERSONAL**

La selección y contratación de docentes y administrativos se realiza a través de un procedimiento estructurado (Política de Reclutamiento, Selección y Contratación y Procedimiento de Contratación de Personal de Planta y Docentes).

En estos mismos documentos se señala el procedimiento de desvinculación de personal, el cual se realiza con todos los requisitos legales asociados a este aspecto.

## **POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**

El Instituto IPG considera como elemento esencial de su desarrollo, las personas y el desempeño de ellas en los cargos para los cuales son contratados. La evaluación de las personas, por tanto, se entiende como una actividad permanente en la institución y está regida por una política específica creada para tal efecto. La política define formalmente como objetivo “evaluar el seguimiento y evaluación de calidad de los servicios prestados por los funcionarios de planta, de acuerdo a los perfiles y responsabilidades asignados según el cargo que el funcionario posee”.

En la actualidad, el procedimiento de evaluación del personal de planta combina una dimensión cuantitativa y otra cualitativa. La dimensión cuantitativa se refiere a la cantidad de evaluados y porcentajes de logro, y la cualitativa al grado de eficacia y eficiencia de las personas en el desempeño de sus puestos de trabajo.

Los responsables del proceso de evaluación de desempeño son la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos (VRAEA) y la Dirección de Sede.

El proceso de evaluación de desempeño comprende tres fases:

1. La primera fase constituye el establecimiento de objetivos de desempeños.
2. La segunda el seguimiento de logros de dichos objetivos.
3. La tercera la evaluación cuantitativa del periodo respectivo.

El evaluado es informado sobre los resultados obtenidos en su evaluación de desempeño, teniendo la oportunidad de retroalimentación y apelación de ser necesario. La calificación es anual, permitiendo el mejoramiento sostenido de los funcionarios en las áreas identificadas como más débiles.

## **CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL**

IPG cuenta con un plan de capacitación 2013. El plan incluye lo siguiente:

- Diplomado en Docencia Superior Técnica y Profesional
- Curso Capacitación U.NET
- Curso Microsoft Excel Avanzado

- Curso Trabajo en Equipo

### **FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL CRITERIO “GESTIÓN DE LAS PERSONAS”**

#### **Debilidades**

- Existe un desarrollo incipiente de instancias de capacitación y desarrollo profesional del personal académico y administrativo.
- Falta establecer un lineamiento de acciones formales de incentivos asociados al desempeño de los funcionarios.
- Existe la percepción en algunos directores de escuela y sede que el personal de apoyo no es el óptimo para combinar tanto la gestión docente como administrativa.

#### **Fortalezas**

- Existe un procedimiento conocido y claro para seleccionar al personal docente y administrativo de IPG, coherente con las necesidades de las distintas áreas de la Institución.
- IPG cuenta con un sistema de Evaluación de Desempeño conocido por los funcionarios. Este sistema se encuentra implementado y orienta las decisiones de mejoramiento respecto del personal docente y administrativo.
- Se constata un aumento sostenido de la planta de administrativos y de los profesionales para las direcciones nacionales.

## **CAPITULO 4: DOCENCIA DE PREGRADO**

---

### **CARACTERÍSTICAS DEL MODELO EDUCATIVO**

El Modelo Educativo del IPG se compone de varios elementos que determinan el proceso formativo de los estudiantes, esto implica la definición de:

1. Competencias o Habilidades
2. Líneas Curriculares
3. Estilo Curricular
4. Directriz Didáctica

#### **1. COMPETENCIAS**

Se define el término **“competencia”** como la habilidad que posee una persona (en este caso un estudiante) para realizar una tarea de manera satisfactoria e implica la capacidad para

comprender las situaciones y problemas que se enfrentan en el medio (saber ser) y a continuación generar las acciones pertinentes a su solución (saber hacer), aplicando eficazmente los conocimientos adquiridos (saber).

**a. Competencias Básicas:** Se incluyen las habilidades en las áreas de lenguaje, comunicación, aplicación numérica, solución de problemas y manejo creciente de tecnologías de información.

**b. Competencias Técnicas:** Son las requeridas para desempeñar las actividades propias de un área laboral según los estándares de calidad establecidos por el ámbito de producción o servicios según corresponda.

**c. Competencias Sociales:** Interacción con otros. Se expresa en comportamientos que facilitan desempeños colaborativos superiores en el mundo del trabajo y que generalmente se describen en términos de atributos o rasgos personales, como es el caso de la orientación al logro, la proactividad, la flexibilidad y la innovación.

En síntesis, el Modelo Educativo integra coherentemente los conocimientos (Saber), comprendiendo actitudes y valores (Saber Ser) y capacidades de orientación práctica (Saber Hacer). Estas tres dimensiones favorecen la formación de personas íntegras y profesionalmente competentes.

## **2. LÍNEAS CURRICULARES**

**I. Línea de formación en los conocimientos básicos** (técnicos y profesionales): Desarrolla los conocimientos relacionados con el Saber Profesional e incentiva el pensamiento crítico y reflexivo.

**II. Línea de formación por área de especialidad técnica o profesional:** Está enfocada a la obtención de las habilidades necesarias para el desarrollo Técnico o Profesional de los egresados, enfatizando el Saber Hacer propio de cada carrera, atendiendo a sus perfiles de egreso, las necesidades del campo laboral y los avances del área de especialidad.

**III. Línea de formación personal y social:** Se orienta hacia los aspectos del “Ser Profesional”, tanto de orden personal como técnico que son desarrollados transversalmente en todas las asignaturas.

**IV. Línea de formación práctica:** Consiste en actividades curriculares en terreno y/o talleres, que permiten una relación del estudiante con el medio laboral, posibilitando la aplicación de los aprendizajes en contextos reales o simulados vinculados al desempeño en el trabajo.

## **3. EL ESTILO CURRICULAR**

a. El currículum con el que opera el Modelo Educativo se basa en **objetivos de aprendizaje** esperados.

b. Sostiene el principio que los aprendizajes aumentan su significatividad cuando se basan en la experiencia.

c. El diseño curricular es congruente con lo anterior e implica asumir el rol del docente como un **facilitador de los aprendizajes**.

d. Los objetivos de aprendizaje, generales y específicos, guían el proceso docente.

#### **4. LA FORMA DE FACILITAR LOS APRENDIZAJES ESPERADOS: DIRECTRIZ DIDÁCTICA**

a. Se priorizan las didácticas centradas en el **aprender haciendo**.

b. El docente adopta el rol de **facilitador de los aprendizajes** y genera las instancias y condiciones que permitan, a los alumnos y alumnas alcanzar los aprendizajes comprensivamente, desarrollando competencias o habilidades que se requieren en el mundo del trabajo.

c. El Modelo contempla un **plan de tutorías** y un **programa propedéutico** previo test diagnóstico.

d. Un eje importante del Modelo es la **articulación de estudios del nivel Técnico Superior al Nivel Profesional**. Con ello se favorece la continuidad de estudios con mallas curriculares que se confeccionan sobre la base del Plan de Estudio del Nivel Técnico.

e. Igualmente, se promueve el ingreso de alumnos(as) que trabajan desarrollando los programas en jornada vespertina.

### **4.1. DISEÑO Y PROVISIÓN DE CARRERAS**

#### **DISEÑO DE CARRERAS**

Cada carrera se encuentra diseñada de acuerdo al Modelo Educativo que se sustenta en la metodología del Diseño Curricular existente, esto es supervisado por la Vicerrectoría Académica a través de la Dirección Nacional de Docencia y la Dirección Nacional de Desarrollo Pedagógico, ambos cautelan la pertinencia y relevancia de la oferta académica, que en sí misma, constituye un importante mecanismo de aseguramiento de la calidad.

Los pasos más relevantes en el diseño del proyecto curricular de las carreras son:

- a) Definición y Elaboración del Perfil de Egreso
- b) Definición y Elaboración del Plan de Estudio

#### **ELABORACIÓN Y/O MODIFICACIÓN DE PERFILES DE EGRESO Y PLANES DE ESTUDIO**

La Institución define el perfil de egreso según su Modelo Educativo, orientando la definición de éste acorde a la Misión Institucional.

Durante el año 2012, se actualizaron los perfiles de egreso que se tenían a la fecha. Esta tarea consideró todo el cuerpo académico y fue liderada por los Directores de Escuela y la Dirección Nacional de Docencia.

#### **ELABORACIÓN Y DISEÑO DE LOS PLANES DE ESTUDIO**

Los planes de estudio comprenden:

##### **a. Perfil de egreso**

**b. Objetivos de la carrera:** Duración y horas académicas semestrales, modalidad de funcionamiento y requisitos de titulación.

**c. Programas de asignaturas:** se deben identificar los objetivos de aprendizajes, los contenidos, la metodología de enseñanza y la bibliografía requerida.

##### **d. Proceso de egreso y titulación**

#### **DISEÑO DEL PLAN DE ESTUDIO**

El currículo basado en objetivos de aprendizaje tiene como propósito establecer los contenidos a desarrollar (conceptual, procedimental y actitudinal), por medio de una serie de enunciados que ilustran o describen tales conocimientos, y que se espera logre el estudiante de modo tal que cuando el aprendizaje sea observado, pueda ser reconocido.

IPG *entiende por Plan de Estudios de la Carrera* al documento que contiene el nombre y duración de la carrera, título a que conduce, perfil de egreso, objetivos, requisitos de admisión y titulación. Además contiene los antecedentes generales y fundamentos del Proyecto Curricular, programas de asignaturas y descriptores: malla, líneas curriculares y sus respectivos prerrequisitos. La Malla de la carrera comprende las asignaturas y sus prerrequisitos indicados según la secuencia de duración de la carrera.

Los Programas de Estudio de cada una de las asignaturas, contemplan los objetivos generales y específicos, unidades temáticas, contenidos por unidades, horas de clases, metodologías, material bibliográfico, sistemas de evaluación, todo lo cual debe ser coherente con el perfil de egreso de la carrera.

#### **PROVISIÓN DE CARRERAS**

##### **Procedimiento de Apertura, Adecuación, Modificación y Cierre de Carreras:**

La apertura, modificación y/o adecuación, responde a una política y procedimientos claramente establecidos y conocidos por la comunidad, los que se encuentran formalizados en el Decreto de Rectoría N°52 del 2010. Este decreto fue ajustado durante el año 2012, incorporando aquellos aspectos correspondientes al cierre de una carrera.

Estos lineamientos apuntan a cautelar la integridad del proceso por medio de: (1) asegurar la pertinencia y calidad de las carreras ofertadas por IPG; (2) determinar la información necesaria para una mejor decisión; (3) identificar las instancias colegiadas y unipersonales que deben participar de la decisión.

### **Apertura de Carreras**

Los criterios definidos para la creación de una carrera, están determinados desde tres perspectivas:

- Contexto General
- Contexto Académico, en el que radica el diseño de la carrera
- Evaluación Económica - Financiera

### **Adecuación de Carreras**

Se entiende por adecuación de una carrera a los cambios de forma que se realizan en una asignatura. Estas modificaciones curriculares se entienden como menores ya que no se trata de cambios a elementos prescriptivos del currículum.

La solicitud de la adecuación de una carrera se hace por escrito por parte de los Directores de Escuela a la Vicerrectoría Académica, durante el primer semestre de cada año lectivo. Una vez que el Comité de Rectoría, a propuesta de la Vicerrectoría Académica aprueba la solicitud de adecuación planteada, esta última procede a encargar al Director/a de Escuela se realicen estas adecuaciones en un plazo no mayor de dos meses.

### **Modificación de Carreras**

Se entiende por modificación de una carrera al cambio de Objetivos Generales y/o Específicos, Perfil de Egreso, Plan de Estudios y Malla Curricular y otras modificaciones que constituyan cambios relevantes, según defina el Consejo Académico Superior.

La propuesta puede surgir de los Jefes de Carreras, Directores/as de Carreras Consejos de Sede, Directores de Sedes, quienes la presentan a Vicerrectoría Académica.

La modificación de una carrera es aprobada en primer término por el Consejo Académico Superior quien luego de aprobarla lo somete a la sanción del Comité de Rectoría, el que define su modificación.

### **Cierre de Carreras**

Los criterios para la toma de decisiones que inciden en el cierre de una carrera, son los siguientes:

- Si la carrera no contribuye al rol social que le asigna la Misión Institucional al IPG.
- Si no existe un margen de contribución económico aceptable, en comparación con el conjunto de las carreras de la sede.

- Si existe saturación del mercado laboral de la carrera.

La decisión final radica en el Comité de Rectoría que propone la resolución respectiva al Directorio. En el caso de aceptarse la propuesta por parte del Directorio, se opera de la siguiente manera:

- *Discontinuación de la carrera*, lo que implica no matricular nuevas cohortes en las carreras existentes.
- *Monitoreo y resguardo del proceso de egreso y titulación* de las cohortes en desarrollo y generación de informes semestrales y,
- *Cierre de la carrera* con la titulación del último estudiante.

#### **FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL CRITERIO “DISEÑO Y PROVISIÓN DE CARRERAS”**

##### **Debilidades**

- Es necesario instaurar una política de seguimiento y evaluación de cumplimiento de los perfiles de egreso y sus planes de estudio estandarizada o sistema de actualización curricular.
- Falta evaluar los resultados de programas de creación como las Tutorías y Programa Propedéutico.
- Falta profundizar los niveles de apropiación del Modelo Educativo de IPG.

##### **Fortalezas**

- El Modelo Educativo del IPG es coherente y consistente con los propósitos y definiciones institucionales.
- El Modelo Educativo Institucional es claro, explícito, conocido y aceptado por la comunidad docente, que establece las bases para una docencia de calidad dentro de la Institución.
- El Modelo Educativo promueve la formación académica por medio de las líneas curriculares, las cuales priorizan el “aprender haciendo” de sus estudiantes.
- El diseño curricular de carreras es claro y acorde a los requerimientos que emanan del Modelo Educativo.
- IPG cuenta con un sistema institucionalizado concerniente al diseño y provisión de carreras. La apertura y cierre de carreras se realiza en base a un procedimiento integral.
- Existe un proceso de asignación de recursos que asegura un adecuado funcionamiento de cada carrera.



## 4.2. PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE

### SISTEMA DE ADMISIÓN

El Reglamento General Académico define dos vías para el ingreso a los programas o carreras que imparte, en ambos se establece como requisito base el disponer de la licencia de enseñanza media.

La **vía ordinaria de admisión** es para aquellos que postulen a una carrera o programas estando en posesión de la Licencia de Educación Media. Para formalizar el ingreso por esta vía al Instituto, el alumno deberá acompañar los siguientes documentos:

La **vía extraordinaria de admisión** es para quienes postulen a una carrera o programa y que acrediten estudios anteriores, experiencia laboral significativa o estudios de carácter informal, cursos de capacitación u otros, para su convalidación, homologación o validación según las modalidades que éste mismo reglamento explicita.

### MECANISMOS DE APOYO FORMATIVO

- **Tutorías:** Se desarrollan para evitar que los alumnos prolonguen excesivamente la duración de sus carreras por no aprobación de determinadas asignaturas y prerrequisitos. Estas tutorías de repitencia o recuperación se ofrecen en condiciones especiales de horario.
- **Programa Propedéutico:** Este Programa tiene por finalidad (1) Desarrollar en los(as) estudiantes destrezas y habilidades en lenguaje y comunicación y matemática que les otorgue un mejor desempeño en la educación superior. (2) Mejorar los índices de retención de alumnos(as), así como también el rendimiento académico y los índices de titulación de la Institución. (3) Desarrollar un modelo replicable en el tiempo para los estudiantes que ingresan por primera vez a sus sedes.

Para IPG este programa es muy valorado, y de acuerdo a los resultados preliminares, la gran mayoría de los estudiantes no supera el rendimiento adecuado para eximirse de cursar el programa. Esto significa por una parte, la evidencia de manera explícita que los estudiantes que acceden a IPG presentan deficiencias en su formación previa y por otra, el aporte que contribuirá el desarrollo de este programa de nivelación para los estudiantes durante su progresión estudiantil.

### MECANISMOS DE ECUALIZACIÓN Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN

Los principales mecanismos dispuestos para estos efectos son los siguientes:

a. Adecuar las **metodologías pedagógicas** de las comunidades académicas al específico perfil del estudiante que le corresponde atender.

b. **Creación y diseño de planes de estudios en base a una pauta de desarrollo**

c. **Manual de metodología pedagógica** y evaluación de aprendizajes, el que contempla: la inducción docente (a partir de Agosto de 2012) y el **Syllabus** de la asignatura, el cual entrega información general y académica preparada semestralmente por cada docente para ser entregado a los Jefes de Carreras.

d. **Matriz de Gestión Docente**, administrada por los Jefes de Carrera, tiene por objetivo otorgar el soporte académico necesario para visualizar el cumplimiento de las horas académicas de cada una de las carreras pertenecientes a IPG.

e. **Libro de clase**, evidencia tangible que provee la siguiente información: Desarrollo y cumplimiento de las asignaturas. Procedimientos y métodos de evaluación. Contenidos. Rendimiento, aprobación o reprobación de los estudiantes. Asistencia a clases de los estudiantes.

f. **Descripción de funciones docentes y administrativas**, documento interno emitido por Vicerrectoría Académica, que establece las responsabilidades básicas del docente.

g. **Supervisión de Seminarios, Prácticas y Campos Clínicos**, de acuerdo a los lineamientos y requisitos pedagógicos y formales que la Escuela ha definido para cada actividad.

h. **Sistema de Registro Curricular “U+”**.

i. **Planilla Control Docente**, mecanismo que tiene por objetivo cautelar la realización de horas académicas, y sirve de indicador de horas efectivamente realizadas por los docentes.

j. **Encuesta Docente**, aplicada semestralmente a todos los estudiantes para evaluar la docencia ejercida por los profesores de cada asignatura.

k. **Sistema de Selección e Inducción de Docentes**.

l. **Calendario Académico Único**: el cual permite organizar y uniformar las actividades académicas en todas las Sedes.

No obstante lo anterior, IPG asume que la ecualización es un desafío institucional permanente, por cuanto las diferencias de contexto en el cual se desenvuelve el desarrollo de las Sedes y sus programas o carreras es muy diferente en algunos casos.

#### **FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL CRITERIO “PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE”**

##### **Debilidades**

– Falta incorporar un seguimiento de los test de diagnósticos de entrada en el programa propedéutico de los estudiantes de manera que puedan constituirse en un aporte efectivo de información.

## **Fortalezas**

- Existen diversos mecanismos de apoyo formativo para los estudiantes que favorecen su progresión curricular y consecución de sus estudios. Estos mecanismos son transversales a todas las Sedes, y aseguran una calidad formativa equivalente de los estudiantes de IPG.
- Existen mecanismos de aseguramiento de la calidad formalizados y que se encuentran en ejecución.

## **4.3. RESULTADOS FORMATIVOS**

### **INDICADORES DE RETENCIÓN**

La tasa de retención mide el porcentaje de estudiantes de una cohorte (año de ingreso) que se mantiene cursando sus estudios hasta el último año de la carrera. Este indicador muestra que la Institución mantiene una tasa estable, con un evidente incremento para el año 2012. Se puede suponer que uno de los factores que incidió en este incremento fue la adopción de medidas específicas que tienen que ver con asuntos académicos y financieros (Decreto de Rectoría N°77/2011)

De acuerdo al seguimiento de datos estadísticos indica que la retención obtenida por IPG durante el año 2012 es superior o similar a la del promedio país; 68%, cuyos indicadores corresponden al 58,4% en los programas vespertinos y 69,5% en los programas diurnos de Institutos Profesionales.

Dentro de las medidas que se han implementado para aumentar la tasa de retención en estos últimos años en la Institución, están las siguientes:

- Reuniones entre Directores de Escuela y Jefes de Carrera, en conjunto con la comunidad estudiantil con las carreras y cursos.
- Acciones remediales académicas correspondientes, ya sean tutorías, reforzamientos, entre otras.
- El aumento en la oferta y acceso, de becas y beneficios internos para los estudiantes, considerando que el componente económico es uno de los factores determinantes, a nivel país para la continuación de estudios de los alumnos y alumnas.

### **TASA DE EGRESO**

Las tasas de egreso del IPG muestran una tendencia a la baja, lo que se explica por las dificultades económicas que enfrentan estos estudiantes al provenir de los sectores más deprivados de la sociedad. Dada esta situación, la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos en coordinación con las Escuelas y Direcciones de Sede, desde Junio del 2012, inició un plan con el

propósito de mejorar el indicador mencionado, este consiste en la creación de dos tipos de créditos:

1. **Crédito Aval IPG (CAI):** es un crédito hasta por el monto del 50% del arancel anual por cada año académico. Este crédito está dirigido a todos los alumnos nuevos IPG, que habiendo postulado a la Beca Nuevo Milenio (BNM) no la obtengan.
2. **Crédito Especial IPG (CEI):** es un crédito hasta por el monto del 100% de la deuda vigente. Este crédito se otorga a solicitud del Director de Sede, previa aprobación de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos.

En cuanto al tiempo promedio de egreso de los estudiantes de IPG, es coincidente con las cifras a nivel país (Promedio NP: 9 semestres, TNS: 5 semestres), no siendo particularmente extenso.

### **EMPLEABILIDAD**

En los estudios de opinión realizados a los egresados de IPG, se evidenció que el 53% de los ex alumnos, demoró menos de seis meses en encontrar trabajo. Los egresados de las carreras que más tardaron en encontrar trabajo fueron: Preparador Físico, Técnico en Electricidad y Técnico Jurídico.

Por último, se plantea que un gran porcentaje de los estudiantes, durante su proceso de formación, se encuentra trabajando en lo que estudió (61%). Lo anteriormente señalado muestra la convicción de la institución por llevar a cabo su compromiso social (promovido en su Misión y Visión) y de ser una alternativa educativa de calidad para el estudiante que trabaja.

### **FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL CRITERIO “RESULTADOS FORMATIVOS”**

#### **Debilidades**

- La tasa de titulación muestra una tendencia a la baja.
- A pesar que la Dirección Nacional de Docencia viene desarrollando mecanismos para mejorar la retención y el seguimiento de la progresión estudiantil es necesario profundizar esas acciones.

#### **Fortalezas**

- Existe una política institucional, mecanismos y procedimientos destinadas a aumentar las tasas de retención de los estudiantes. Todos ellos muestran un impacto positivo en el último año.
- Se ha establecido un mecanismo de ayuda económica para estudiantes con deuda con la Institución, con el objeto principal de que puedan continuar sus estudios.
- Se evidencia que el tiempo promedio de duración previsto para una carrera (TNS o Profesional) coincide con el tiempo efectivo.

– Existen adecuados niveles de empleabilidad de los egresados de IPG conforme a la realidad nacional.

#### *4.4. ESTUDIANTES*

##### **MATRÍCULA**

Como se puede observar desde el año 2008 al 2012 hubo un crecimiento de matrícula nueva de 327,7% y un 285,7% de matrícula total.

Este crecimiento se debe a:

- La fusión del Instituto Gamma Galdames con el Instituto Profesional IPROC que implicó la inclusión de Sedes y Carreras.
- La apertura de nuevos programas académicos
- La apertura de nuevas Carreras y la réplica de programas que ya se dictaban en la Sede original
- La política de aranceles concordante con el compromiso social de la institución.

##### **CARACTERIZACIÓN DEL ESTUDIANTE**

El proceso sistemático de caracterización estudiantil comenzó el año 2012, con el propósito de enriquecer y nutrir de información relevante tanto para los procesos educativos como para fines de gestión y planificación estratégica.

Los resultados de la caracterización dan cuenta que el 44% de los estudiantes eligió IPG por razones económicas (valor del arancel) y el 41% porque pueden adecuar sus estudios a los horarios que entrega la Institución.

El 71% de los estudiantes de primer año se encuentran en Jornada Vespertina.

Estos antecedentes permiten reflejar el cumplimiento de uno de los propósitos institucionales consignado en la Misión y Visión institucional.

Los estudiantes que provienen de colegios municipales corresponden a la población de menores ingresos, lo que coincide también con el perfil de estudiante de IPG. En la encuesta, se evidenció que el 65% postuló a la Beca Nuevo Milenio.

Esta información es concordante con la realidad nacional y permite establecer algunas decisiones curriculares y metodológicas.

A continuación se presentan las principales características generales de los estudiantes de IPG:

- El 37% de los encuestados corresponden a estudiantes del sexo masculino y el 63% al sexo femenino.
- Las edades del 56% de los estudiantes encuestados se encuentra entre los 21 y 30 años.
- El menor porcentaje (6%) es el correspondiente a los estudiantes de más de 40 años.
- Las cifras muestran que el 46% de los estudiantes del Instituto Profesional IPG, provienen de establecimientos municipales, seguido de aquellos que egresaron de establecimientos particulares subvencionados (23%).

### **SELLO FORMATIVO**

El sello formativo Institucional está claramente establecido en la Visión y se vincula con la responsabilidad social.

Las líneas principales son:

- ***Sobre el Ser y el Hacer Profesional y Técnico:*** Implica asumirse como persona y futuro profesional.
- ***Ética Personal y Profesional:*** Aporta capacidad de discernimiento para que los estudiantes aprecien e internalicen los valores y las virtudes deseables en el ser humano y la sociedad.
- **Capacidad de Emprendimiento:** Implica la conciencia que, para cada persona, es importante buscar los medios adecuados para abrir nuevos caminos que contribuyan a la mejora de su situación laboral y personal.
- **Capacidad de Liderazgo:** Propicia que los futuros técnicos y profesionales egresados del IPG se constituyan en agentes para el desarrollo humano y el progreso social, económico y cultural.
- **Énfasis en los aprendizajes a lo largo de la vida:** Atendiendo a lo señalado en los puntos anteriores el Instituto Profesional IPG amplía su oferta académica y releva la importancia de la formación continua, lo que implica ofrecer programas de profundización de post título.

### **AYUDAS ESTUDIANTILES (BECAS Y BENEFICIOS)**

IPG cuenta con unidad de asuntos estudiantiles que entre otros temas, administra y orienta sobre las becas y beneficios para sus estudiantes. Estas becas y beneficios pueden tener origen externo e interno.

Las becas internas comprenden: beca de excelencia académica IPG, beca familiar, beca funcionario, beca por fallecimiento de apoderado o tutor, beca puntaje PSU y beca deportista destacado.

Las becas convenio son aquéllas que implican un descuento sobre el arancel o la exención completa del arancel para integrantes de instituciones que han firmado convenio con IPG.

Las becas externas comprenden las *Becas Nuevo Milenio*, las Becas de Excelencia Técnica y las Becas Indígena y la Beca Valech.

El análisis de datos estadísticos demuestra que el 57% de los estudiantes de IPG recibe la Beca Nuevo Milenio, y en el año 2012 el 1,8% de los estudiantes recibió la beca excelencia técnica. Esta beca garantiza una base económica para el pago de aranceles al 96% de los beneficiados con algún tipo de subvención interna o externa.

#### **PARTICIPACIÓN ESTUDIANTIL**

Aun cuando no existen agrupaciones centralizadas, los estudiantes tienen a su disposición instancias para plantear sus demandas; por ejemplo, el jefe de carrera. De hecho, las propias alumnas y alumnos, manifiestan en su mayoría estar muy de acuerdo y de acuerdo, con la capacidad del jefe de carrera para poder interceder en aquellos problemas que se pueden producir entre estudiantes y docentes (muy de acuerdo 19% y 33% de acuerdo, marcando una tendencia del 52% favorable a la afirmación).

#### **SEGUIMIENTO A EGRESADOS**

A este respecto, cabe señalar que no existe un mecanismo formal ni sistemático de seguimiento de los egresados. De hecho, uno de los planes operativos para el año 2013, a cargo de la Dirección de Comunicaciones y Vinculación con el Medio contempla la creación de una red nacional de egresados.

#### **FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL CRITERIO “ESTUDIANTES”**

##### **Debilidades**

- Información obtenida no siempre es aprovechada y utilizada por los integrantes de IPG, para fortalecer, ajustar o mejorar los procesos académicos y de apoyo académico.
- Se debe promover una mayor participación estudiantil.

##### **Fortalezas**

- La mayoría de los estudiantes son vespertinos; esto significa que se cumple a cabalidad uno de los objetivos del IPG de ofrecer educación a trabajadores.
- IPG posee un sistema de apoyo económico para financiar los estudios de sus estudiantes, que reconoce sus particularidades, y que ha demostrado tener un impacto en la retención de ellos.

#### 4.5. DOTACIÓN ACADÉMICA

Desde el año 2011 a la fecha, el número total de los docentes de IPG a nivel nacional ha aumentado en un 36,5%.

IPG utiliza una política de carga académica para docentes de planta y part time. En el caso de los profesores de planta, el propósito es que éstos comprometan su tiempo y puedan ser evaluados en base a las labores y actividades de su carga académica y administrativa.

Del total de docentes del primer semestre 2012, casi el 70% posee título profesional. En las encuestas de Autoevaluación, el 76% de los estudiantes manifiesta que el número de docentes es adecuado para atender sus necesidades formativas y el 83% indica su satisfacción con el acceso a sus profesores para formularles preguntas.

#### **MECANISMOS Y RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA RECIBIDA**

La evaluación de la docencia se mide a través de la Encuesta de Evaluación de la Docencia que se aplica semestralmente a todos los estudiantes del IPG. Este proceso es un mecanismo de aseguramiento de la calidad y tiene por objetivo conocer la opinión de los estudiantes acerca de su formación, permitiendo reorientar, en casos que lo amerite, las prácticas docentes.

| <b><i>Evaluación de la Docencia Recibida</i></b> |                           |
|--|---------------------------|
| ✓  | 1.880 estudiantes (43.2%) |
| ✓  | Promedio: 5,8             |
| ✓  | 1.384 estudiantes (58%)   |
| ✓  | Promedio: 6,3             |
|  | Aumento en 5 puntos       |

| <b><i>Evaluación de Desempeño Docente</i></b> |                          |
|---|--------------------------|
| ✓   | 207 docentes (59%)       |
| ✓   | Desempeño esperado 53.1% |
| ✓   | Sobre lo esperado 29.9%  |
| ✓   | Sobre saliente 10.5%     |

Los cuadros anteriores representan los resultados y cantidad de participantes durante el proceso de evaluación de la docencia recibida realizado el año 2012.

#### **PERFECCIONAMIENTO DOCENTE**

En los últimos años se ha enfatizado la formación de los docentes a través de capacitaciones de modelo educativo, syllabus y estrategias de aprendizajes.

A partir del año 2013 IPG dictará un Diplomado en Docencia Superior Técnica y Profesional para los docentes de la Institución. Este diplomado tiene como objetivo desarrollar competencias pedagógicas las cuales permitirán mejorar los procesos de planificación, desarrollo curricular, evaluación y gestión docente. Este diplomado se dictará en todas las Sedes, entre 2013 y 2014, lo que evidentemente contribuirá a mejorar la calidad docente, contribuyendo además a la eculización.



## **FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL CRITERIO “DOTACIÓN ACADÉMICA”**

### **Debilidades**

- Existe un desarrollo incipiente del perfeccionamiento a los docentes.
- Se debe seguir profundizando la capacidad técnica para captar la información requerida para el levantamiento de información de los procesos docentes.

### **Fortalezas**

- IPG cuenta con un cuerpo docente que reúne las calificaciones necesarias para la formación que quiere imprimir IPG en sus estudiantes, lo cual es reconocido por ellos.
- IPG cuenta con políticas y mecanismos para la incorporación de sus docentes.
- IPG ha desarrollado una política y mecanismos de evaluación de sus docentes.

## **CAPITULO 5: PROCESO DE EVALUACIÓN INTERNA**

---

### **ETAPAS DEL PROCESO**

El proceso se llevó a cabo entre los meses de Junio del 2012 y Febrero del 2013, y estuvo a cargo del Comité Central de Acreditación y los Comités de Autoevaluación de Sede, ambos Comités designados para el desarrollo de este proceso, estuvieron integrados por representantes de unidades de administración y servicios, así como del cuerpo docente, en cada una de las cuatro Sedes y la Subsele del IPG. A nivel del Comité Central se coordinó y construyó la revisión final del Informe con el apoyo de la Unidad de Aseguramiento de la Calidad.

Destacó por su alto nivel de participación por parte de la comunidad IPG.

### **METODOLOGÍA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INTERNA**

Respecto de la metodología de trabajo utilizada en el proceso destaca la definición de los principios del proceso de evaluación interna:

- Necesario y continuo. Participativo y Democrático.
- Horizontal/ Transversal. Comprometido con la Comunidad Académica y Promovedor del Dialogo Reflexivo.

### **ACTIVIDADES RELEVANTES**

- Elaboración de un plan de trabajo a desarrollar.
- Obtención de información de actores relevantes del eje – interdisciplinario – formativo, como lo son los estudiantes, docentes, egresados y empleadores, mediante estudios de opinión referidas al quehacer docente y administrativo del IPG, así como sus niveles de satisfacción.
- Realización de Talleres de Evaluación Interna que promovieron el análisis interno y discusión de la información obtenida y recabada.
- Elaboración de un Plan de Mejoramiento que se hace cargo de las debilidades encontradas durante el Proceso.

### **FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL CRITERIO “PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN”**

#### **Debilidades**

- Existieron dificultades para la obtención de la información principalmente histórica (datos duros) a nivel Institucional durante las diferentes etapas del proceso.

#### **Fortalezas**

- El equipo humano (administrativos, docentes, directivos y personal de servicios) que se involucró en el proceso de Autoevaluación mostró alto nivel de compromiso, lo que facilitó su ejecución general.
- El proceso destacó por el alto número de participantes en las actividades desarrolladas permitiendo el trabajo colaborativo entre todos los miembros de los Comités con las autoridades correspondientes en todas las Sedes.
- El proceso desplegado contó con los recursos materiales y financieros necesarios.

## **CAPITULO 6: PLAN DE MEJORAMIENTO**

---

El plan de mejora elaborado por IPG se enfoca a sustentar sus fortalezas y corregir debilidades específicas detectadas durante el proceso de autoevaluación.

En total son ocho proyectos de mejora que se vinculan estrechamente con los proyectos incluidos en los planes de mejora de las unidades de gestión académica y administrativa de IPG. Estos proyectos se clasifican en 4 en el área de gestión institucional y 4 en docencia de pregrado, tal como se resumen a continuación:

### **ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL**

1. Mejoramiento de la información institucional
2. Mejoramiento de la comunicación de lineamientos y políticas institucionales
3. Promoción de la capacitación de los funcionarios
4. Mejoramiento del sistema de biblioteca de ipg

### **ÁREA DE DOCENCIA DE PREGRADO**

5. Diseño y evaluación del Proyecto Curricular de las carreras.
6. Mejoramiento de los Resultados Formativos.
7. Perfeccionamiento pedagógico de los docentes.
8. Creación de Red de Egresados.

El costo de cada uno de los proyectos fue formalmente aprobado por el Directorio durante el mes de abril de 2013. Además de los valores referidos en algunos de los ítems hay que considerar los recursos incluidos en los presupuestos operacionales de cada unidad de IPG involucrada en su ejecución.

El seguimiento del plan de mejora se hará de manera simultánea con la planificación estratégica de IPG, a cargo de la Dirección de Aseguramiento de Calidad y Rectoría.

La vinculación de las debilidades con los Planes de mejora es la que se señala a continuación en los siguientes cuadros.

## VINCULACIÓN PLAN ESTRATÉGICO Y PLAN DE MEJORA EN RELACIÓN A LAS DEBILIDADES DETECTADAS. ÁREA GESTIÓN INSTITUCIONAL

| Debilidad detectada   | Planificación Estratégica             |  | Proyecto Plan de Mejora / Proyecto PED <sup>1</sup>                                |
|---|---------------------------------------|--|--|
|   | Ámbito Plan Estratégico Institucional | Objetivo Específico Plan de Mejora / Proyecto PED  |  |
| (1) La información requerida para medir algunos indicadores y proyectar metas del PED, no ha estado respaldada por procesos sistemáticos para su obtención confiable y periódica. | Gestión Institucional y Recursos      | Evaluar el cumplimiento, seguimiento y desarrollo de los planes de sedes y escuelas, para garantizar su desarrollo y resultados, entregando la información a las autoridades del Instituto.                      | <i>Plan de Seguimiento del PED de IPG</i>  |
| (2) La información o acuerdos no es difundida con la suficiente rapidez.  | Gestión Institucional y Recursos      | Mejorar la comunicación de los lineamientos y de las políticas institucionales para hacer más efectivo su cumplimiento por parte de las sedes, unidades de gestión y de sus integrantes.                         | <i>Mejoramiento de la Comunicación de Lineamientos y Políticas Institucionales</i> |
| (3) Existe un desarrollo incipiente de instancias de capacitación y desarrollo profesional académico y administrativo   | Gestión Institucional y Recursos      | Diseñar e implementar un plan de capacitación para funcionarios de IPG orientado a dotarlos de competencias que mejoren su desempeño laboral.  | <i>Promoción de la Capacitación de los Funcionarios</i>                            |
| (4) Falta mejorar la dotación de bibliografía como apoyo a la docencia.<br>(5) Debe mejorarse la operatividad y funcionamiento de las bibliotecas en todas las sedes.             | Gestión Institucional y Recursos      | Optimizar los procedimientos de biblioteca de IPG y aumentar el catálogo de bibliografía requerida por los distintos planes de estudio para un adecuado proceso de enseñanza – aprendizaje para los estudiantes. | <i>Mejoramiento del Sistema de Biblioteca IPG</i>                                  |
| (6) Existe poco aprovechamiento de los canales de comunicación.   | Gestión Institucional y Recursos      | Implementar procedimientos sistemáticos para la generación, obtención y difusión de información institucional como respuesta a requerimientos internos y externos, de manera confiable y oportuna.               | <i>Mejoramiento de la Información Institucional</i>                                |

<sup>1</sup> PED: Plan Estratégico de Desarrollo IPG, periodo 2011 – 2015.

## VINCULACIÓN PLAN ESTRATÉGICO Y PLAN DE MEJORA EN RELACIÓN A LAS DEBILIDADES DETECTADAS. ÁREA DOCENCIA DE PREGRADO

| Debilidad detectada  | Planificación Estratégica                                |   | Proyecto Plan de Mejora / Proyecto PED <sup>2</sup>                |
|--|--|---|--|
|  | Ámbito Plan Estratégico Institucional                    | Objetivo Específico Plan de Mejora / Proyecto PED   |  |
| (1) Seguimiento y evaluación de cumplimiento perfiles de egreso y sistema de actualización curricular. | Formación de Técnicos de Nivel Superior y Profesionales. | Diseñar y evaluar sistemáticamente el proyecto curricular de las carreras, bajo una pauta estándar, para dar coherencia a los planes de estudios que organizan y orientan los procesos formativos de las carreras y al mismo tiempo permite una correcta evaluación en el tiempo. | <i>Diseño y Evaluación del Proyecto Curricular de las Carreras</i> |
| (2) Evaluación de los resultados de programas de Tutorías y Programa Propedéutico.                     | Formación de Técnicos de Nivel Superior y Profesionales. | Desarrollar en los estudiantes de ingreso a primer año, aquellas destrezas y habilidades en lenguaje y comunicación, y matemáticas que les permitan lograr un mejor desempeño en la educación superior.   | <i>Diseño e Implementación de un Propedéutico</i>                  |
| (3) Profundización de los niveles de apropiación del Modelo Educativo.                                 | Formación de Técnicos de Nivel Superior y Profesionales. | Lograr que nuestros docentes se apropien de los fundamentos y objetivos del modelo educativo para garantizar una coherencia y efectividad en su implementación.   | <i>Apropiación del Modelo Educativo IPG en nuestros Docentes</i>   |
| (4) Mecanismos para mejorar la retención y seguimiento de la progresión estudiantil.                   | Formación de Técnicos de Nivel Superior y Profesionales. | Implementar una estrategia para aumentar la retención y la tasa de titulación de los estudiantes, dando cumplimiento a los perfiles de egreso de las carreras y al sello formativo de la institución.   | <i>Mejoramiento de los Resultados Formativos</i>                   |
| (5) Desarrollo incipiente de perfeccionamiento docente.  | Formación de Técnicos de Nivel Superior y Profesionales. | Desarrollar competencias pedagógicas para el ejercicio de la enseñanza técnico profesional de nivel superior, contribuyendo a la mejora de procesos de planificación, currículo, evaluación y gestión docente, para el fortalecimiento de la calidad formativa.                   | <i>Perfeccionamiento Pedagógico de los Docentes</i>                |
| (6) Promoción de la participación estudiantil  | Formación de Técnicos de Nivel Superior y Profesionales. | Impulsar y apoyar la representatividad estudiantil a través de la elección de delegados de curso para alcanzar una interlocución válida entre la institución y estudiantes, y abordar colaborativa y coordinadamente aquellos temas que son de interés común.                     | <i>Centro de Delegados</i>   |
|  |  | Formar una red de egresados en IPG que otorgue a sus ex alumnos un sentido de pertenencia e identificación con el Instituto y apoyo a la inserción laboral.   | <i>Creación Red de Egresados</i>                                   |

<sup>2</sup> PED: Plan Estratégico de Desarrollo IPG, periodo 2011 – 2015.