



DIRECCIÓN DE
ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD



UNIVERSIDAD DE ANTOFAGASTA ACREDITADA
NIVEL AVANZADO
ÁREAS:
• Gestión Institucional
• Docencia de Postgrado
• Investigación
HASTA 7 DE SEPTIEMBRE DE 2027

MATERIAL DE APOYO COMISIÓN DIMENSIÓN 2 – CRITERIO 6

Antofagasta, septiembre de 2025

ORIENTACIONES PARA TRABAJO EQUIPOS AUTOEVALUACIÓN

DIMENSIÓN 2: GESTIÓN ESTRATÉGICA Y RECURSOS INSTITUCIONALES

DIMENSIÓN II GESTIÓN ESTRATEGICA Y RECURSOS INSTITUCIONALES

La universidad cuenta con objetivos estratégicos, políticas de desarrollo y una estructura organizacional claramente definidos y funcionales, coherentes con su misión, visión y propósitos. Además, contempla instancias de toma de decisiones adecuadas para el cumplimiento de los fines institucionales.

CRITERIO 6. GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

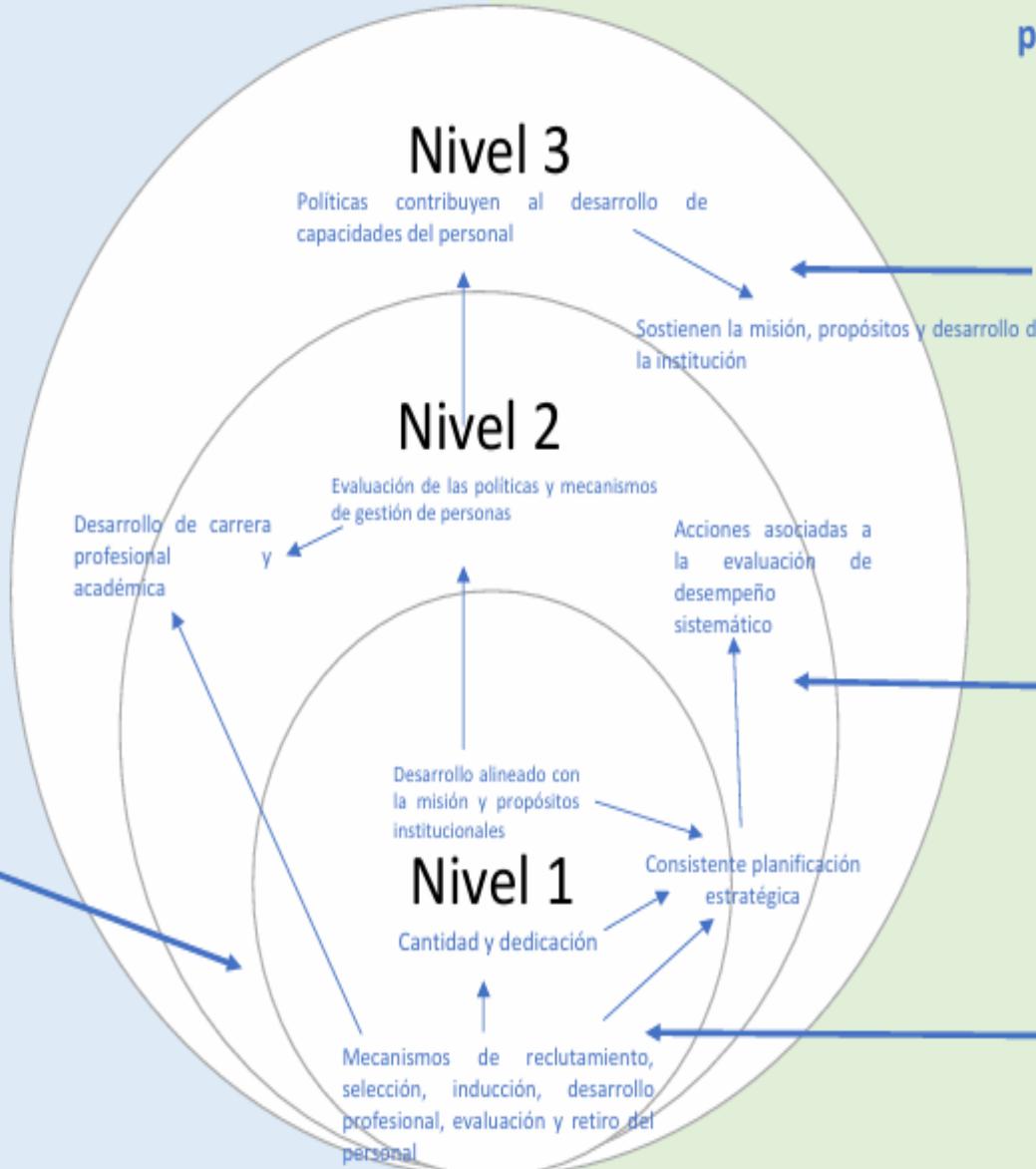
La universidad posee y aplica mecanismos para los procesos de reclutamiento, selección, inducción, desarrollo profesional, evaluación y retiro. Estos se orientan a potenciar y desarrollar las capacidades de las personas, tanto académicos, como profesionales y administrativos, con el objeto de fomentar el desarrollo de la institución.

NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
<p>La universidad implementa mecanismos de reclutamiento, selección, inducción, desarrollo profesional, evaluación y retiro del personal en toda la institución.</p> <p>Los académicos, profesionales y administrativos son suficientes, en cantidad y dedicación, para atender todas las funciones de la universidad, en sus diferentes unidades académicas y sedes.</p> <p>El desarrollo de las personas está alineado con la misión y propósitos institucionales, y es consistente con la planificación estratégica.</p>	<p>La institución evalúa la eficacia de sus políticas y mecanismos de gestión de personas, y realiza ajustes en función de sus resultados.</p> <p>Las y los académicos son jerarquizados y su desempeño es evaluado periódicamente a través de directrices conocidas, en las que priman la productividad o los resultados de sus actividades, y el juicio de los pares.</p> <p>Existen oportunidades de desarrollo de carrera para las y los académicos, profesionales y administrativos.</p>	<p>La universidad evidencia cómo sus políticas de gestión de personas potencian las capacidades de todo su personal, y cómo estas capacidades sostienen la misión, los propósitos y el desarrollo de la institución.</p>

ENTRE LOS ANEXOS OBLIGATORIOS SE ENCUENTRA:

- Anexo N°3: Reglamento General de Facultades (DU 212-1995 y modificaciones).

Evidencia Obligatoria



GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

Possible evidencia adicionada por las instituciones

Retroalimentación de las capacitaciones
Evaluación de capacitaciones
Análisis y evaluación de los resultados de los programas de desarrollo organizacional

Asignación de presupuesto para el desarrollo de personas
Resultado de capacitaciones
Informe de evaluación de desempeño.
Análisis de indicadores de desempeño

Política de gestión de personas
Definición de indicadores dotación
Políticas de reclutamiento, selección y desvinculación
Políticas de desarrollo personal
Políticas de evaluación de desempeño
Evaluación de desempeño
Articulación de propósitos de la unidad de desarrollo de personas con el plan estratégico

Entre los anexos obligatorios se encuentra:
Anexo N°3 Reglamento General o Reglamento orgánico

Preguntas orientadoras y algunos ejemplos de evidencias que la institución puede considerar para autoevaluarse:

¿De qué manera la gestión de las personas que realiza la institución garantiza cantidad y dedicación suficiente de personal académico, administrativo y directivo para su funcionamiento efectivo y el cumplimiento de su plan de desarrollo institucional?

Ejemplos de evidencias: política y aplicación de mecanismos de gestión de personas para asegurar cantidad y dedicación suficiente de personal académico, administrativo y directivo. Definición, aplicación y seguimiento de indicadores de dotación conforme a la complejidad de tareas y tamaño de la institución que retroalimenten la gestión de personas. Inclusión de percepciones del personal académico, administrativo y directivo respecto de las políticas y mecanismos de gestión en esta área para retroalimentar la gestión de personas en la institución.

- **¿Qué mecanismos institucionales se aplican para reclutar, seleccionar, inducir, desarrollar profesionalmente, evaluar y jubilar al personal?**

Evidencia:

- ✓ Política del Departamento de Desarrollo de las Personas (DE 1389-2019).
- ✓ Política de Desarrollo de las Personas 2025 (en proceso de decretación).
- ✓ Política de Contrataciones 2025 (en proceso de decretación).
- ✓ Reglamento Especial de Calificaciones del Personal de la Planta No Académica de la Universidad de Antofagasta (DE 295-2022).
- ✓ Procedimiento Desarrollo de Personal y Capacitación (P-DPAC-GP-03).
- ✓ Procedimiento Desvinculación (P-DPAC-GP-07).
- ✓ Procedimiento Reclutamiento, Selección y Contratación de Personal (P-DPAC-GP-08).

- **¿Cómo se asegura la consistencia del desarrollo de las personas con la misión institucional y su planificación estratégica?**

Evidencia:

- ✓ Plan de Desarrollo Estratégico 2021-2030 y Ajuste 2025-2030.

- **¿Qué mecanismos institucionales se implementan para evaluar la cantidad y dedicación suficiente de personal académico, administrativo y directivo para cumplir efectivamente sus funciones formativas y de gestión?**

Evidencia:

- ✓ Procedimiento de suficiencia funcional (en elaboración).

- **¿Cómo se evalúa la eficacia de las políticas y mecanismos de gestión de las personas, y cómo se ajustan según sus resultados?**

Evidencia:

- ✓ Política de Desarrollo de las Personas 2025 (en proceso de decretación)

¿Cómo la institución desarrolla y proyecta a los equipos de docentes, administrativos y directivos? ¿Qué resultados se obtienen de las iniciativas institucionales al respecto?

Ejemplos de evidencias:

Conformación de unidades especializadas para abordar estas temáticas. Asignación de presupuestos para el desarrollo de personas. Articulación de los propósitos de la unidad de desarrollo de personas con el plan de desarrollo o plan estratégico. Programas de desarrollo organizacional. Mecanismos de evaluación de desempeño y actividades de capacitación del personal académico, administrativo y directivo coherentes con los resultados de las evaluaciones de desempeño. Resultados del abordaje (capacitaciones, por ejemplo) de brechas entre los diagnósticos institucionales del desempeño académico, profesional y administrativo y lo esperado para el cumplimiento de metas y desarrollo institucional. Análisis de indicadores de gestión de personas periódico y sistemático (por ejemplo, resultados comparados entre años). Retroalimentación de las iniciativas de capacitación que considere las percepciones del personal académico, profesional y administrativo. Planes de compensación o beneficios.

- **¿Qué mecanismos se utilizan para jerarquizar al cuerpo académico, considerando evaluaciones periódicas sobre productividad, resultados de actividades y juicio de pares?**

Evidencia:

- ✓ Reglamento del Académico (DU 25-2017 y modificaciones).

- **¿Los funcionarios de la universidad cuentan con oportunidades de desarrollo de carrera?**

Evidencia:

- ✓ Reglamento del Académico (DU 25-2017 y modificaciones).
- ✓ Encasillamiento académico 2025.
- ✓ Proceso promoción planta técnico y profesional 2025 (Ley 18.834).

- **¿Los resultados de la Política de Gestión de Personas potencian las capacidades del personal para un óptimo cumplimiento misional?**

Evidencia:

- ✓ Plan de Desarrollo Estratégico Institucional 2021-2030 (Objetivo estratégico n°1, indicadores 1.1, 1.2 y 1.3).
- ✓ Resultados de evaluaciones de desempeño, con seguimiento y disminución de brechas para la nivelación de competencias personalizadas. (L1-OE N°1 PDEI 2025-2030).
- ✓ Evidencia de la contribución del desarrollo en los resultados institucionales (ejemplo mejoras en evaluación docente, satisfacción estudiantil, implementación, entre otras). (L1-OE N°1; L2-OE N°6, PDEI 2025-2030).