UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

PGDU

2020-2029

PLAN GENERAL DE DESARROLLO UNIVERSITARIO

Universidad del Bío-Bío

ACTUALIZADO

UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

PLAN GENERAL DE DESARROLLO UNIVERSITARIO

2020-2029

UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

ACTUALIZADO

PALABRAS DEL RECTOR

La Universidad del Bío-Bío, estatal, pública y birregional, presenta a la comunidad universitaria y a los organismos pertinentes los resultados del proceso de actualización del Plan General de Desarrollo Universitario (PGDU) 2020–2029.

Este ejercicio constituye una práctica estratégica fundamental en la vida institucional. No solo responde a un imperativo técnico de revisión, sino también a una convicción profunda: el desarrollo universitario requiere de una reflexión constante, con el fin de adecuarlo a las nuevas realidades y proyectarlo con mirada crítica, responsabilidad pública y vocación transformadora. Este proceso nos permite detenernos a evaluar los avances alcanzados, reconocer los desafíos emergentes y visualizar con renovado impulso las metas que darán forma a la universidad que soñamos y construimos colectivamente.

En un escenario dinámico para la educación superior, tanto a nivel nacional como global, enfrentamos desafíos que requieren adaptabilidad, resiliencia e innovación. La acelerada transformación digital, las nuevas demandas del entorno laboral y social, los cambios en la regulación del sistema de educación superior, las urgencias medioambientales, los procesos de descentralización, la movilidad académica internacional, así como las crecientes expectativas de nuestras comunidades regionales, nos interpelan a revisar y fortalecer nuestra planificación estratégica.

En este marco, la Universidad del Bío-Bío reafirma su compromiso con la formación integral de personas, la diversidad y la inclusión como principios transversales de su quehacer, la pertinencia del conocimiento que genera y transfiere y la vinculación activa con los territorios y sus actores. Del mismo modo, sostenemos que una universidad pública no puede concebir su desarrollo sin considerar la transparencia institucional, la sostenibilidad operativa y ambiental y la participación activa de su comunidad.

El presente documento recoge los resultados de un proceso riguroso, participativo y técnicamente fundamentado, que convocó a equipos académicos, profesionales y administrativos, autoridades universitarias, estudiantes, egresados y egresadas, quienes han contribuido con sus diagnósticos, perspectivas y propuestas. Este proceso de actualización responde al compromiso institucional asumido con motivo de la evaluación para la acreditación institucional y ha permitido revisar críticamente los avances logrados durante la primera mitad del período del PGDU 2020-2029. En estas páginas se presenta los ajustes estratégicos planteados para que su segunda fase de implementación, del año 2025 al 2029, cuente con un enfoque más preciso, con una mayor coherencia interna y con un impacto transformador en el desarrollo institucional.

Invitamos a toda la comunidad universitaria a hacer propio este proceso de actualización estratégica, cuyo sentido último es fortalecer nuestro proyecto educativo, consolidando a la Universidad del Bío-Bío como un referente de calidad, compromiso y transformación para las regiones del Biobío, de Ñuble y del país.

Dr. Benito Umaña Hermosilla

INDICE

I. INTRODUCCIÓN....4
II. ANTECEDENTES METODOLÓGICOS....5
III. NIVELES DE PLANIFICACIÓN....9
IV. DIRECTRICES ESTRATÉGICAS....10
Nuestra Visión....10
Nuestra Misión:....10
Nuestros Valores Institucionales....11
V. MATRIZ DE PLANIFICACIÓN....12
Línea Estratégica 1: Formación....13
Línea Estratégica 2: Investigación, innovación y creación artística....17
Línea Estratégica 3: Vinculación con el medio....20
Línea Estratégica 4: Birregionalidad....24
Línea Estratégica 5: Calidad....26
Línea Estratégica 6: Gestión estratégica institucional....30
VI. MAPA ESTRATÉGICO PGDU....34
VII. CUADRO DE MANDO PGDU....36
VIII. REFLEXIÓN FINAL:....38

I. INTRODUCCIÓN

La Universidad del Bío-Bío cuenta con una sólida trayectoria en la utilización de planes estratégicos, iniciada formalmente desde el año 1993. Esto refleja un compromiso institucional sostenido con la planificación como eje fundamental de su gestión a largo plazo, lo que le ha permitido a la Universidad adecuarse de manera sistemática a las condiciones cambiantes del entorno y, al mismo tiempo, fortalecer sus capacidades y potencialidades internas y proyección institucional.

En su más reciente proceso de planificación estratégica, la Universidad definió la necesidad de contar con un Plan General de Desarrollo Universitario (PGDU) con un horizonte de largo plazo, específicamente de diez años, que permitiera sustentar el desarrollo integral del proyecto institucional con visión prospectiva. Como parte de ese enfoque, se estableció la importancia de implementar un sistema de seguimiento y evaluación periódica, que incluyera monitoreos anuales y una evaluación intermedia a mitad del período. Esta estrategia tiene como objetivo lograr un alineamiento más preciso entre la planificación institucional y las dinámicas del entorno, permitiendo ajustes pertinentes y oportunos.

En coherencia con esta planificación, el presente documento actualiza el PGDU para su segunda mitad de vigencia, ofreciendo una hoja de ruta más pertinente y contextualizada. Este nuevo ciclo no solo responde a los desafíos emergentes, sino que también incorpora los nuevos criterios y estándares del sistema de aseguramiento de la calidad en la educación superior.

Como se ha señalado, la evaluación y ajuste del PGDU no constituye un proceso improvisado o reactivo, sino que fue concebido desde su formulación como una etapa

Por ello, presentamos a continuación la actualización del PGDU, correspondiente a la segunda mitad del período, es decir 2025-2029, como una herramienta orientadora del quehacer universitario, comprometida con la excelencia, la equidad y el desarrollo regional.

II. ANTECEDENTES METODOLÓGICOS

El actual PGDU de la Universidad del Bío-Bío, vigente por un período de 10 años, fue aprobado en 2019 como un instrumento de planificación estratégica que orienta el quehacer institucional en todas sus funciones y niveles. Su elaboración se realizó de manera participativa y colaborativa, con la activa participación de los distintos estamentos y grupos de interés relevantes de la Universidad. Tras su aprobación el 19 de diciembre de 2019, el PGDU fue ampliamente socializado, y se implementaron diversos mecanismos para asegurar su cumplimiento y seguimiento.

Además de los monitoreos anuales, se programó una evaluación intermedia del PGDU para el año 2024, la cual fue integrada al proceso de autoevaluación institucional con fines de acreditación. Esta decisión permitió sincronizar ambos procesos, dando lugar a una actualización del PGDU como hoja de ruta más pertinente y contextualizada, capaz de responder a los desafíos emergentes, tanto internos como externos, e incorporar los nuevos criterios y estándares del sistema de aseguramiento de la calidad en la educación superior, los cuales se abordan en el presente documento.

Actualización del diagnóstico estratégico

El proceso de actualización del PGDU consistió en la elaboración de un diagnóstico estratégico renovado, basado en una metodología rigurosa, participativa y coherente con los desafíos institucionales y del entorno. Este proceso comprendió las siguientes etapas de trabajo:

1. Revisión y análisis de mecanismos institucionales de planificación: Se realizó una revisión exhaustiva de los instrumentos estratégicos institucionales vigentes, con énfasis en la evaluación crítica de su diseño, aplicación y pertinencia. Las principales acciones fueron:

- Análisis de la estructura vigente del PGDU, identificando su coherencia interna, alineación con la misión institucional y operatividad.
- Revisión de los lineamientos y directrices estratégicas que orientan el desarrollo institucional.
- Elaboración de un análisis técnico del PGDU, que permitió identificar fortalezas, debilidades, y aspectos susceptibles de mejora.

2. Actualización del diagnóstico estratégico integral a partir del proceso de autoevaluación institucional: Esta línea de trabajo tuvo un fuerte carácter participativo, involucrando a diversos actores de la comunidad universitaria y externos. Se abordó la evaluación del cumplimiento de los instrumentos de planificación previos, así como un levantamiento profundo de información institucional, considerando:

- Evaluación del nivel de cumplimiento del actual PGDU, y sus principales resultados.
- Evaluación del cumplimiento del Plan de Mejora Institucional 2019.
- Aplicación de instrumentos de consulta participativa como encuestas, talleres, y grupos focales con actores clave externos.
- Análisis de la evolución de los principales indicadores estratégicos.
- Desarrollo de análisis cualitativos y cuantitativos tanto internos como externos.
- Incorporación de aprendizajes y recomendaciones provenientes de procesos de acreditación institucional y de programas.
- Elaboración del Informe de Autoevaluación Institucional, que da cuenta del proceso completo de autoevaluación.
- Actualización y análisis de la Ficha Institucional de datos.
- Redacción, validación y difusión de los resultados del proceso de autoevaluación institucional.

3. Socialización de los resultados del diagnóstico institucional: Se llevó a cabo un proceso de socialización amplio y participativo de los resultados del diagnóstico institucional, dirigido a toda la comunidad universitaria. Esta instancia incluyó la presentación de los principales hallazgos, la identificación de brechas relevantes y los desafíos estratégicos detectados. Asimismo, se compartió el Plan de Mejora derivado del diagnóstico, el cual integra medidas orientadas al fortalecimiento institucional, como base para el ajuste del actual PGDU. Este proceso permitió visibilizar los fundamentos técnicos y estratégicos que sustentan la actualización del PGDU, asegurando su pertinencia y coherencia con las necesidades reales de la institución y su entorno.

4. Adaptación institucional a nuevos contextos estratégicos y globales: Considerando los cambios estructurales, normativos y sociales que afectan al sistema de educación superior, se abordaron acciones orientadas a relevar los factores del entorno que impactan en la gestión estratégica institucional:

- Revisión de las reformas institucionales y estándares de calidad y excelencia.
- Análisis de modificaciones normativas, reglamentarias y legislativas relevantes.
- Análisis del contexto educacional en los sectores público y privado.
- Estudio del entorno estratégico a nivel territorial y local, considerando desafíos regionales emergentes.

5. Análisis del contexto institucional y situación actual: Se realizó un análisis integral de los factores internos y externos que configuran el posicionamiento actual de la Universidad. Este análisis permitió identificar tendencias, oportunidades y amenazas que deben ser consideradas en el rediseño estratégico. Entre las acciones realizadas se incluyen:

- Evaluación de las Estrategias Regionales de Desarrollo de las regiones del Biobío y Ñuble.
- Revisión del avance del Plan de Rectoría y su alineación con los objetivos estratégicos.
- Análisis de la cultura organizacional y la necesidad de una planificación más flexible y adaptativa.
- Estudio de los cambios sociales a nivel nacional que impactan directa e indirectamente en la gestión universitaria.
- Evaluación de los efectos estructurales provocados por la pandemia y el periodo postpandémico.
- Análisis del impacto de conflictos internacionales que repercuten en los sistemas productivos, sociales y tecnológicos.
- Análisis del avance acelerado de tecnologías disruptivas, como la inteligencia artificial, el uso masivo de redes sociales y el aumento de la virtualización en la educación superior.

Principales fundamentos y modificaciones considerados en el proceso de ajuste

Luego de realizada la actualización de los elementos diagnósticos, se definieron aspectos de forma relevantes para que la actualización del PGDU estuviera acorde con los tiempos, siendo los más relevantes los siguientes:

1. Cambios en la nomenclatura: Uno de los primeros ajustes corresponde a la revisión del lenguaje utilizado en el PGDU, particularmente en relación con la denominación de los componentes que articulan la planificación. Con el objetivo de acercar el documento al lenguaje técnico comúnmente utilizado en procesos de planificación estratégica, se optó por modificar la denominación de los actuales “objetivos tácticos”, los cuales pasarán a denominarse y a describirse como “estrategias”. Esta modificación busca dar mayor transparencia y coherencia a los niveles de desarrollo de los objetivos estratégicos y su despliegue operativo.

2. Cambios en las líneas estratégicas: Otro eje de ajuste corresponde a la actualización de las líneas estratégicas, tanto en su denominación como en su orden de presentación. Esta modificación busca modernizar el lenguaje, adecuarlo al contexto institucional actual y mejorar la comprensión de la estructura general del PGDU. En este proceso, se reorganizaron las líneas estratégicas de modo que las líneas misionales, aquellas vinculadas directamente a las funciones sustantivas de la Universidad, como formación, investigación, innovación y vinculación con el medio, aparezcan en primer lugar. Posteriormente, se ubican las líneas transversales, que cumplen una función de soporte clave para el logro de los propósitos institucionales definidos en las líneas misionales. Esta reorganización también tiene implicancias directas en el diseño del nuevo Mapa Estratégico Institucional.

3. Cambios en los objetivos estratégicos: Aunque se procuró mantener las denominaciones originales de los objetivos estratégicos en la medida de lo posible, se aplicaron ajustes basados en tres criterios clave:

- **Coherencia temática entre los objetivos estratégicos y su línea estratégica:** Se verificó la correspondencia entre cada objetivo estratégico y la línea estratégica en la que se encuentra ubicado. En los casos en que un objetivo estratégico no guardaba relación directa con su línea actual, se procedió a su reubicación en una línea estratégica más pertinente.
- **Evitar duplicidad de contenidos:** Se revisaron los objetivos estratégicos en busca de redundancias o superposiciones temáticas. En estos casos, se optó por concentrar el desarrollo del tema en el objetivo estratégico más adecuado y referenciarlo como estrategia en los demás, evitando así repeticiones innecesarias.
- **Mejora de la redacción y contextualización de los objetivos estratégicos**: Se fortaleció la claridad conceptual de aquellos objetivos cuya redacción era genérica con el objetivo fue dotarlos de mayor especificidad y coherencia con las estrategias asociadas a su formulación.

Principales ajustes al PGDU

El proceso de ajuste del PGDU ha permitido introducir modificaciones clave que optimizan la estructura y el enfoque estratégico de la institución, favoreciendo una gestión más eficiente y alineada con los objetivos de mediano y largo plazo. A continuación, se detallan los principales ajustes realizados:

1. **Reducción del número de objetivos estratégicos:** Uno de los cambios más significativos ha sido la reducción del número de objetivos estratégicos, pasando de 22 a 15 objetivos, lo que incluye una reagrupación de algunos objetivos. Este ajuste permite una implementación más focalizada y ágil, lo que a su vez facilita una mayor capacidad de priorización de recursos y esfuerzos. Con menos objetivos, la institución puede centrar sus esfuerzos en las áreas más críticas, lo que se traduce en un seguimiento más directo y detallado de los avances.

2. **Redacción más precisa de los objetivos estratégicos:** Los objetivos estratégicos ahora presentan una redacción más precisa y específica, lo cual permitió una interpretación más clara al momento de definir las estrategias asociadas. Esto favorece una gestión táctica más eficiente, pues cada objetivo es claramente comprendido por todos/as los/as involucrados/as en su implementación, evitando ambigüedades y alineando mejor las acciones operativas con los propósitos institucionales.

3. **Incorporación de la Línea Estratégica de Birregionalidad:** En respuesta a una característica identitaria histórica de la Universidad, se ha incorporado una nueva Línea Estratégica de Birregionalidad. Esta línea tiene como propósito reforzar el compromiso institucional con el desarrollo de las regiones de Ñuble y Biobío, áreas en las que la Universidad juega un papel clave. La inclusión de esta línea estratégica reconoce la dimensión territorial y regional única de la Universidad, la cual, como parte de su misión, tiene la obligación legal de contribuir al progreso social, económico y cultural de estas dos regiones.

4. **Integración de las Líneas Estratégicas de Docencia de Pregrado y Postgrado:** En coherencia con los nuevos criterios y estándares de acreditación para instituciones de educación superior, se ha decidido integrar las Líneas Estratégicas de Docencia de Pregrado y Postgrado. Este ajuste busca promover una visión integral de la enseñanza, favoreciendo la interacción y alineación entre todos los niveles de formación. Además, responde a la necesidad de unificar los esfuerzos en torno a la calidad educativa y la formación continua, con el fin de garantizar que los programas académicos estén alineados con las demandas del mercado laboral y los estándares institucionales.

5. **Nuevo Mapa Estratégico con diferenciación clara entre Líneas Misionales y Transversales:** El nuevo Mapa Estratégico ha sido diseñado con una diferenciación clara entre las Líneas Estratégicas Misionales y las Líneas Transversales. Las Líneas Misionales incluyen Formación, Investigación y Vinculación con el medio, que son los ejes fundamentales de la propuesta de valor de la Universidad y están directamente relacionados con los propósitos institucionales. Por otro lado, las Líneas Transversales, como Birregionalidad, Calidad y Gestión estratégica institucional, desempeñan un rol de apoyo al logro de los objetivos misionales, garantizando la eficiencia operativa y la disponibilidad de recursos para el cumplimiento de las metas institucionales. Esta distinción no solo facilita una visualización más clara y comprensible de las estrategias, sino que también permite una mejor articulación entre las acciones misionales y de apoyo, favoreciendo la consecución de los fines institucionales.

6. **Nuevo Cuadro de Mando Institucional articulado al Mapa Estratégico:** Junto con el rediseño del Mapa Estratégico, se ha desarrollado un nuevo Cuadro de Mando Institucional que permite una gestión más técnica, sistemática y orientada a resultados. Este instrumento está estrechamente vinculado con las nuevas estrategias definidas en el PGDU ajustado, facilitando el seguimiento, la evaluación y la mejora continua de su implementación.
   El nuevo cuadro incorpora indicadores clave (KPIs) para cada una de las estrategias, considerando criterios de calidad como pertinencia, claridad, factibilidad y alineación con la misión institucional. Este ajuste permite a contar con una herramienta de gestión visual, funcional y coherente con los desafíos institucionales actuales, que promueve la toma de decisiones basada en evidencia y orienta las acciones de manera integral hacia el cumplimiento de los objetivos del PGDU**.**

Estos ajustes se enmarcan dentro de un proceso continuo de reflexión estratégica y buscan ofrecer a la Universidad una hoja de ruta más clara y ajustada a los desafíos y necesidades contemporáneas, garantizando un futuro académico y social más sólido y alineado con las expectativas de los/as estudiantes, la comunidad de las regiones del Biobío y Ñuble.

III. NIVELES DE PLANIFICACIÓN

El Sistema de Planificación Institucional de la Universidad del Bío-Bío es un modelo integral y dinámico que articula un conjunto de procesos, herramientas, metodologías y mecanismos de gobernanza orientados a definir, implementar, monitorear y adaptar las directrices estratégicas que guían la gestión universitaria. Este sistema busca asegurar la coherencia entre la misión institucional, las demandas del entorno, los compromisos con la sociedad y las aspiraciones de la comunidad universitaria, proyectando su desarrollo en el mediano y largo plazo.

La planificación institucional se estructura en tres niveles interrelacionados, que favorecen la alineación estratégica, la transversalidad de las políticas institucionales, la rendición de cuentas y la toma de decisiones basada en evidencia:

1. **Nivel Estratégico:** Corresponde a la planificación de largo plazo y define los objetivos estratégicos institucionales, así como los focos de transformación priorizados. Se materializa en el Plan General de Desarrollo Universitario (PGDU), el cual establece el marco orientador para toda la gestión universitaria, en concordancia con la misión, visión, propósitos institucionales y las políticas públicas de educación superior.
2. **Nivel Programático:** Traduce la estrategia institucional en líneas de acción y metas específicas para las macrounidades, tales como Vicerrectorías, Facultades, Direcciones Generales, Secretaría General y Contraloría. Se expresa a través de los Planes de Desarrollo Programáticos (PDP), que integran objetivos de mediano plazo, indicadores de desempeño y mecanismos de seguimiento y evaluación, fomentando la mejora continua.
3. **Nivel Operativo:** Corresponde a la planificación de las unidades de base, tales como Departamentos Académicos, Escuelas, Direcciones Administrativas u otras unidades funcionales, donde se operacionalizan las estrategias y programas institucionales a través de acciones concretas y medibles. Se implementa mediante los Planes de Desarrollo Operativos (PDO), que permiten gestionar eficientemente los recursos, mejorar procesos y contribuir al logro de los objetivos estratégicos institucionales desde el quehacer cotidiano.

Este sistema promueve una cultura de planificación participativa, flexible y centrada en resultados, que se adapta a los cambios del entorno nacional e internacional, incorpora procesos de evaluación y retroalimentación permanente, e impulsa la innovación como eje transformador del quehacer universitario.

IV. DIRECTRICES ESTRATÉGICAS

Nuestra Visión

Ser una Universidad comprometida con su carácter estatal y birregional, innovadora, inclusiva y compleja, con proyección nacional e internacional, que contribuye al progreso sostenible de su territorio y sus habitantes, de excelencia en la formación de personas y con sentido de equidad social y de género.

Esta visión representa el horizonte al que aspiramos como comunidad universitaria, orientando nuestras decisiones y acciones hacia una transformación significativa del entorno social, cultural, científico y tecnológico.

Nuestra Misión:

Inspirada en nuestra vocación pública, estatal y birregional, y respaldada por lo establecido en el artículo 4° de la Ley N° 21.094 y en el artículo 4° del Estatuto de la Universidad del Bío-Bío, fijado mediante el DFL N° 15 de 2023, la misión consignada en los Estatutos constituye una orientación normativa y un horizonte institucional de largo plazo. Para efectos de su implementación y operacionalización, la misión estratégica definida en el Plan General de Desarrollo Universitario (PGDU) es la siguiente:

"Crear y transmitir el conocimiento mediante la docencia, la investigación, la innovación, la creación artística y la interacción con el entorno social en las diversas áreas del conocimiento y la cultura, basada en la responsabilidad social y en los principios de excelencia, pluralismo, transparencia y equidad de género.

Contribuir a la formación de ciudadanos con espíritu crítico, reflexivo y tolerante, así como a la movilidad e integración social y al desarrollo sostenible, promoviendo la identidad cultural y la interculturalidad de las regiones del Biobío y Ñuble, y vinculada con los requerimientos y desafíos de su territorio y del país".

Nuestros Valores Institucionales

Para la Universidad del Bío-Bío, los valores institucionales orientan nuestras decisiones, relaciones y compromisos. Son principios que cultivamos en cada espacio académico, administrativo y de vinculación con el medio. Estos valores constituyen la base ética de nuestra identidad pública, estatal y birregional.

1. **Compromiso:**
   Respetamos la palabra dada y la obligación contraída.

2. **Empatía:**
   Nos identificamos afectiva y mentalmente con el estado de ánimo y las emociones del otro para comprender sus mensajes.

3. **Equidad:**
   Cualidad que consiste en tratar con imparcialidad a las personas, según sus méritos.

4. **Integridad:**
   Actuamos con probidad y rectitud, teniendo una conducta intachable.

5. **Pensamiento Crítico:**
   Exigimos rigor y exactitud para evaluar razonamientos y hechos, que se han aceptado como verdaderos.

6. **Responsabilidad:**
   Respondemos a las consecuencias de las acciones y omisiones realizadas libremente en el desarrollo de las actividades de docencia, investigación, servicio a la comunidad y nuestro entorno natural.

V. MATRIZ DE PLANIFICACIÓN

La Matriz de Planificación orienta el desarrollo institucional de la Universidad del Bío-Bío, articulando sus principales ámbitos de acción con la visión y misión institucional, así como con los desafíos regionales y globales, mediante 6 líneas estratégicas:

Línea 1 Formación; consolidar la excelencia en la formación de personas con un enfoque inclusivo, promoviendo la equidad de género y social en los programas académicos.
Línea 2 Investigación, innovación y creación artística; fomentar la investigación innovación y creación artística, enfocándose en la sostenibilidad y las necesidades de las regiones del Biobío y Ñuble.
Línea 3 Vinculación con el medio; estrechar la colaboración con actores locales, nacionales e internacionales, apoyando proyectos que promuevan el progreso sostenible y que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las comunidades.
Línea 4 Birregionalidad; consolidar la birregionalidad de la Universidad, asegurando su impacto en las regiones del Biobío y Ñuble.
Línea 5 Calidad; consolidar una cultura de calidad que promueva la mejora continua, el compromiso y la excelencia en todos los ámbitos.
Línea 6 Gestión estratégica institucional; fortalecer la gestión mediante el uso de tecnologías modernas, mejorando la eficiencia y transparencia.

La matriz no es solo una herramienta técnica, sino también es una invitación a todas las personas que conforman la Universidad del Bío-Bío a ser protagonistas del cambio. Cada eje es un camino para avanzar hacia una universidad más innovadora, inclusiva, compleja y comprometida con su territorio.

Línea Estratégica 1: Formación; consolidar la excelencia en la formación de personas con un enfoque inclusivo, promoviendo la equidad de género y social en los programas académicos

Indicador Línea Estratégica	Posición ranking QS (general)		
Fórmula	Resultado ranking internacional (QS, Quacquarelli Symonds o equivalente)		
Línea Base	17	**Meta**	15
Responsable	Vicerrector/a académico		
Nota metodológica	Dato al 2024 obtenido desde el sitio oficial del Ranking QS, https://www.topuniversities.com		

Objetivo Estratégico 1.1: Consolidar una oferta de pregrado y postgrado pertinente y de calidad

Indicador Objetivo Estratégico	Porcentaje de programas (pregrado y postgrado) que cubren vacantes ofertadas		
Fórmula	(Número de programas (pregrado y postgrado) que cubren con las vacantes definidas/ Número total de programas (pregrado y postgrado)) *100		
Línea Base	78	**Meta**	85
Nota metodológica	Calculo utilizando los datos de 2024 correspondientes a las carreras de pregrado regular		

Estrategia	Indicador Estrategia	Fórmula	Meta	Línea base	Plazo	Responsable
1.1.1 Evaluar la pertinencia de los programas académicos según las necesidades de las regiones del Biobío, Ñuble y del país	Porcentaje de programas académicos evaluados bienalmente	(N° de programas académicos evaluados en los dos últimos años/N° total de programas académicos) *100	100	0	Diciembre 2029	Vicerrector/a Académico/a + Vicerrector/a de Investigación y Postgrado
	Porcentaje de programas académicos pertinentes al territorio	(N° de programas académicos pertinentes al territorio/N° total de programas académicos) *100	100	0	Diciembre 2029	Vicerrector/a Académico/a + Vicerrector/a de Investigación y Postgrado
1.1.2 Ampliar la implementación de modalidades y entornos de aprendizajes diversos (virtual, b-learning, entre otros) para los	Porcentaje de programas de postgrado con modalidad virtual o b-learning	(N° de programas de postgrado con modalidad virtual o b-learning/N° total de programas de postgrado) *100	40	10	Diciembre 2029	Director/a de Postgrado

programas de postgrado y de formación continua	Porcentaje de programas de formación continua con modalidad virtual o b-learning	(N° de programas de formación continua con modalidad virtual o b-learning/N° total de programas de formación continua) *100	50	30	Diciembre 2029	Director/a de Formación Continua
1.1.3 Desarrollar condiciones que favorezcan el desempeño académico de estudiantes de pregrado y postgrado	Tasa de titulación oportuna en pregrado	(N° de estudiantes de pregrado que culminan sus estudios en la duración formal de la carrera o la duración formal de la carrera +1 año/N° total de estudiantes matriculados/as de pregrado en la cohorte de ingreso) *100	50	45,7	Diciembre 2029	Director/a de Docencia
	Tasa de graduación en postgrado	(N° de estudiantes de postgrado que culminan sus estudios en la duración formal del programa o la duración formal del programa +1 año/N° total de estudiantes matriculados/as de postgrado en la cohorte de ingreso) *100	30	S/I	Diciembre 2029	Director/a de Postgrado
	Tasa de retención de primer año en pregrado	(N° de estudiantes de pregrado matriculados/as en n+1 que provienen de la cohorte n/N° total de estudiantes de pregrado matriculados/as en la cohorte de ingreso n) *100	85	82	Diciembre 2029	Director/a de Docencia
	Tasa de retención de primer año en postgrado	(N° de estudiantes de postgrado matriculados/as en n+1 que provienen de la cohorte n/N° total de estudiantes de postgrado matriculados/as en la cohorte de ingreso n) *100	70	S/I	Diciembre 2029	Director/a de Postgrado
1.1.4 Implementar los ajustes y evaluar el Modelo Educativo en	Porcentaje de programas académicos	(N° de programas académicos que aplican los nuevos	80	0	Diciembre 2029	Director/a de Postgrado +

todos los programas académicos respondiendo a los desafíos de la sociedad	que aplican los nuevos lineamientos del Modelo Educativo	lineamientos del Modelo Educativo/N° Total de programas académicos) *100				Director/a de Docencia
1.1.5 Desarrollar la formación docente de los/as académicos/as de la Universidad	Porcentaje de académicos/as de jornada completa o media jornada, con antigüedad mayor o igual a un año, con formación docente en el Programa Permanente de Pedagogía Universitaria	(N° de académicos/as de jornada completa o media jornada, con antigüedad mayor o igual a un año, con formación docente en el Programa Permanente de Pedagogía Universitaria/N° total de académicos/as de jornada completa o media jornada, con antigüedad mayor o igual a un año) *100	100	40	Diciembre 2029	Director/a de Docencia + Director/a de Unidad de Gestión Curricular
1.1.6 Desarrollar una oferta académica de excelencia en pregrado y postgrado	Número de programas de postgrado	Sumatoria de programas de postgrado	33	27	Diciembre 2029	Director/a de Postgrado
	Porcentaje de doctorados acreditables acreditados	(N° de programas de doctorado acreditados/N° total de programas de doctorado) *100	100	80	Diciembre 2029	Director/a de Postgrado
	Porcentaje de programas de magíster acreditados	(N° de programas de magíster acreditados/N° total de programas de magíster) *100	60	48	Diciembre 2029	Director/a de Postgrado
	Porcentaje de programas de pregrado acreditables acreditados	(N° de programas de pregrado acreditables acreditados/N° total de programas de pregrado acreditables) *100	100	80	Diciembre 2029	Jefe/a Unidad de Aseguramiento de la Calidad
	Porcentaje de programas de pregrado con autoevaluación interna	(N° de programas de pregrado con evaluación interna/N° total de programas de pregrado factibles de evaluar de manera interna) *100	100	82 (31/38)	Diciembre 2029	Jefe/a Unidad de Aseguramiento de la Calidad

Objetivo Estratégico 1.2: Fortalecer el desarrollo estudiantil y su calidad de vida

Indicador Objetivo Estratégico	Porcentaje de estudiantes satisfechos/as con su formación		
Fórmula	(Número de encuestados/as que alcanzan un Índice de satisfacción con la formación de 4 o superior / Número de total de estudiantes encuestados/as) *100		
Línea Base	S/I	**Meta**	75
Nota Metodológica	Encuesta desarrollada sobre escala Likert de 5 niveles y aplicada en todos los niveles formativos		

Estrategia	Indicador Estrategia	Fórmula	Meta	Línea Base	Plazo	Responsable
1.2.1 Establecer los programas de apoyo estudiantil integrales	Porcentaje de usuarios/as satisfechos/as con los programas de apoyo	(N° de usuarios/as que alcanzan un Índice de satisfacción con los programas de apoyo de 4 o superior/N° total de usuarios/as encuestados/as) *100	90	80	Diciembre 2029	Director/a de Desarrollo Estudiantil
	Porcentaje de académicos/as capacitados/as en detección temprana de alertas	(N° de académicos/as capacitados/as en detección temprana de alertas/N° total de académicos/as) *100	80	45	Diciembre 2029	Director/a de Desarrollo Estudiantil
	Porcentaje de estudiantes atendidos/as entre quienes lo requerían	(N° de estudiantes atendidos/as entre quienes lo requerían/N° total de estudiantes que lo requerirían) *100	80	80	Diciembre 2029	Director/a de Desarrollo Estudiantil
1.2.1 Impulsar el desarrollo integral de los/as estudiantes fortaleciendo la oferta de actividades deportivas y culturales	Número de actividades deportivas	Sumatoria de actividades deportivas	12	8	Diciembre 2029	Director/a de Desarrollo Estudiantil
	Número de actividades culturales	Sumatoria de actividades culturales	24	16	Diciembre 2029	Director/a de Desarrollo Estudiantil
	Número de estudiantes que participan de actividades deportivas y culturales	Sumatoria de estudiantes que participan de actividades deportivas y culturales	3.500	2.076	Diciembre 2029	Director/a de Desarrollo Estudiantil

Línea Estratégica 2: Investigación, innovación y creación artística; fomentar la investigación, innovación y creación artística, enfocándose en la sostenibilidad y las necesidades de las regiones del Biobío y Ñuble

Indicador Línea Estratégica	Factor de impacto de las publicaciones (normalizado)		
Fórmula	Category Normalized Citation Impact (CNCI)		
Línea Base	0,74	**Meta**	1,1
Responsable	Vicerrector/a de Investigación y Postgrado		
Nota metodológica	Se consideran las publicaciones que forman parte de la Colección Principal de Web of Science (WOS) e indexadas en el Journal Citation Reports (JCR), incluyendo los registros de publicaciones con acceso anticipado (early access)		

Objetivo Estratégico 2.1: Aumentar la productividad científica

Indicador Objetivo Estratégico	Productividad de académicos/as con postgrado por Jornada Completa Equivalente (JCE)		
Fórmula	(Número de publicaciones (WOS+1/3 Scielo) /JCE Doctorados y Magíster) *100		
Línea Base	0,79	**Meta**	1
Nota metodológica	Dato obtenido a partir del componente variable del 5% del Aporte Fiscal Directo (AFD) correspondiente al año 2024		

Estrategia	Indicador Estrategia	Fórmula	Meta	Línea base	Plazo	Responsable
2.1.1 Implementar un modelo de gestión de investigación institucional que incorpore financiamiento interno y externo focalizado en las áreas del conocimiento institucional	Porcentaje de avance en la implementación del modelo de gestión de investigación institucional con evaluación de impacto (contribución)	(N° de etapas en la implementación del modelo de gestión de investigación institucional con evaluación de impacto-contribución-/N° de etapas en la implementación del modelo de gestión de investigación institucional) *100	100	0	Diciembre 2029	Vicerrector/a de Investigación y Postgrado
2.1.2 Optimizar el proceso de formulación y postulación de proyectos externos	Tasa de adjudicación de proyectos de investigación aplicada	(N° de proyectos de investigación aplicada adjudicados/N° de proyectos de investigación aplicada presentados) *100	15	3	Diciembre 2029	Director/a de Investigación y Creación Artística

	Tasa de adjudicación de proyectos de investigación básica	(N° de proyectos de investigación básica adjudicados/N° de proyectos de investigación básica presentados) *100	15	3	Diciembre 2029	Director/a de Investigación y Creación Artística

Objetivo Estratégico 2.2: Avanzar hacia el desarrollo de la innovación, emprendimiento y transferencia tecnológica

Indicador Objetivo Estratégico	Porcentaje de variación anual en actividades de innovación, emprendimiento y transferencia tecnológica		
Fórmula	((Número de estudiantes que participan en proyectos de I+D+i+e y Transferencia Tecnológica (TT) año N+1/Número de estudiantes que participan en proyectos de I+D+i+e y Transferencia Tecnológica (TT) año N)-1) +((Número de Asistencias Técnicas no rutinaria realizadas año N+1 / Número de Asistencias Técnicas no rutinarias realizadas año N)-1) +((Numero de actividades y acciones de Transferencia Tecnológica realizadas año N+1/Número de actividades y acciones de Transferencia Tecnológica realizadas año N)-1) /3.		
Línea Base	39	**Meta**	50
Nota metodológica	Dato actualizado al año 2024, obtenidos a partir del proceso de autoevaluación institucional		

Estrategia	Indicador Estrategia	Fórmula	Meta	Línea base	Plazo	Responsable
2.2.1 Aumentar la participación de estudiantes de pregrado y postgrado en la innovación, emprendimiento y transferencia tecnológica	Número de estudiantes que participan en actividades de innovación, emprendimiento y transferencia	Sumatoria de estudiantes que participan en actividades de innovación, emprendimiento y transferencia	1.000	198	Diciembre 2029	Director/a de Innovación
2.2.2 Establecer un proceso institucional de propiedad intelectual consolidado	Número de solicitudes de patentes	Sumatoria de solicitudes de patentes	50	5	Diciembre 2029	Director/a de Innovación
	Número de solicitudes y registros de derechos de autor (incluye software)	Sumatoria de registros de derechos de autor (incluye software)	50	3	Diciembre 2029	Director/a de Innovación
2.2.3 Aumentar la formulación y postulación de proyectos de	Tasa de adjudicación de proyectos de emprendimiento	(N° de proyectos de emprendimiento adjudicados/N°	15	2,5	Diciembre 2029	Director/a de Innovación

emprendimiento en la Universidad y sus territorios		de proyectos de emprendimiento presentados) *100				

Objetivo Estratégico 2.3: Desarrollar la creación artística en la Universidad

Indicador Objetivo Estratégico	Porcentaje de variación anual de proyectos de creación artística y cultura adjudicados en convocatorias internas		
Fórmula	(Número de proyectos de creación artística y cultura adjudicados en convocatorias internas N+1 / Número de proyectos de creación artística y cultura adjudicados en convocatorias internas) *100		
Línea Base	-50	**Meta**	25
Nota metodológica	Dato actualizado al año 2024, obtenidos a partir del proceso de autoevaluación institucional		

Estrategia	Indicador Estrategia	Fórmula	Meta	Línea base	Plazo	Responsable
2.3.1 Integrar la creación artística en todas las áreas del conocimiento	Porcentaje de áreas del conocimiento con iniciativas de creación artística	(N° de áreas del conocimiento que contempla la Institución con iniciativas de creación artística/N° de áreas del conocimiento que contempla la Institución) *100	100	0	Diciembre 2029	Director/a de Innovación y Creación Artística

Línea Estratégica 3: Vinculación con el medio; estrechar la colaboración con actores locales, nacionales e internacionales, apoyando proyectos que promuevan el progreso sostenible y que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las comunidades

Indicador Línea Estratégica	Posición Ranking QS (Employer Reputation)		
Fórmula	Resultado en la dimensión de Employer Reputation del Ranking internacional (QS, Quacquarelli Symonds o equivalente)		
Línea Base	18	**Meta**	15
Responsable	Director/a de Relaciones Institucionales		
Nota metodológica	Dato al 2024 obtenido desde el sitio oficial del Ranking QS, https://www.topuniversities.com y ordenado según el puntaje obtenido para el subranking Employer Reputation		

Objetivo Estratégico 3.1: Fortalecer la imagen de la Universidad y su marca

Indicador Objetivo Estratégico	Nivel de satisfacción con la imagen institucional		
Fórmula	(Número de encuestados/as que alcanzan un Índice de satisfacción con la imagen institucional de 4 o superior / Número total de encuestados/as *100		
Línea Base	S/I	**Meta**	75
Nota metodológica	Encuesta desarrollada sobre escala Likert de 5 niveles, aplicada a grupos relevantes de interés (estudiantes, titulados/as, académicos/as, administrativos/as)		

Estrategia	Indicador Estrategia	Fórmula	Meta	Línea base	Plazo	Responsables
3.1.1 Expandir la presencia institucional en las regiones del Biobío, Ñuble y a nivel nacional	Porcentaje de las comunas de las regiones de Biobío y Ñuble con presencia institucional activa	(N° de las comunas de las regiones de Biobío y Ñuble con presencia institucional activa/N° total de comunas de las regiones del Biobío y Ñuble) *100	60	S/I	Diciembre 2029	Director/a General de Comunicaciones
	Porcentaje de las comunas de Chile con presencia institucional activa	(N° de las comunas de Chile con presencia institucional activa/N° de comunas de Chile) *100	4	S/I	Diciembre 2029	Director/a General de Comunicaciones
3.1.2 Reforzar la identidad institucional y su visibilidad a	Porcentaje de implementación de un modelo de	(N° de etapas del modelo de comunicación institucional implementadas/N° total de etapas	80	0	Diciembre 2029	Director/a General de Comunicaciones

través de una comunicación coherente	comunicación institucional	del modelo de comunicación institucional) *100				
	Variación del Índice de reconocimiento de la identidad institucional en Redes Sociales y Prensa	[(Índice de reconocimiento de la identidad institucional en Redes Sociales y Prensa en el año n+1/Índice de reconocimiento de la identidad institucional en Redes Sociales y Prensa en el año n)-1]*100	30	S/I	Diciembre 2029	Director/a General de Comunicaciones

Objetivo Estratégico 3.2: Vincular el quehacer universitario con los requerimientos y desafíos del entorno significativo

Indicador Objetivo Estratégico	Porcentaje de variación anual de las actividades de titulación desarrolladas con actores externos		
Fórmula	((Número de actividades de titulación desarrolladas con actores externos año N+1 / (Número total de actividades de titulación desarrolladas con actores externos año N) - 1) *100		
Línea Base	-36	**Meta**	20
Nota metodológica	Dato actualizado al año 2024, obtenido a partir del proceso de autoevaluación institucional. Las actividades de titulación con actores externos incluyen prácticas profesionales, trabajos de titulación y tesis de postgrado, programas de formación continua, transferencia tecnológica, innovación, emprendimiento y asistencia técnica		

Estrategia	Indicador Estrategia	Fórmula	Meta	Línea base	Plazo	Responsables
3.2.1 Establecer relaciones estratégicas permanentes y bidireccionales, con enfoque en la colaboración y el valor compartido	Número de convenios bidireccionales activos con actores externos relevantes	Sumatoria de convenios bidireccionales activos con actores externos relevantes	50	S/I	Diciembre 2029	Director/a de Relaciones Institucionales
	Porcentaje de proyectos desarrollados con participación externa o territorial con evaluación de impacto (contribución)	(N° de proyectos desarrollados con participación externa o territorial con evaluación de impacto-contribución-/N° de proyectos desarrollados con participación externa o territorial) *100	40	S/I	Diciembre 2029	Director/a de Relaciones Institucionales

3.2.2 Integrar la I+D+i+e con las necesidades del entorno mediante iniciativas colaborativas	Número de proyectos de I+D+i+e colaborativos con actores del entorno relevante vinculados a necesidades externas	Sumatoria de proyectos de I+D+i+e colaborativos con actores del entorno relevante vinculados a necesidades externas	50	S/I	Diciembre 2029	Director/a de Innovación y Creación Artística
	Porcentaje de académicos/as con actividades de vinculación con el medio en sus convenios de desempeño	(N° de académicos/as con actividades de vinculación con el medio en sus convenios de desempeño/N° total de académicos/as) *100	30	S/I	Diciembre 2029	Director/a de Innovación y Creación Artística
3.2.3 Alinear la estructura organizacional y los procesos a la Política de Vinculación con el Medio	Grado de avance de la alineación de la estructura organizacional y los procesos a la Política de Vinculación con el Medio	(N° de etapas de avance de la alineación de la estructura organizacional y los procesos a la Política de Vinculación con el Medio/N° total de etapas para la alineación de la estructura organizacional y los procesos a la Política de Vinculación con el Medio) *100	100	0	Diciembre 2029	Director/a de Relaciones Institucionales
	Número de iniciativas estudiantiles de vinculación con el medio	Sumatoria de iniciativas estudiantiles de vinculación con el medio	50	8	Diciembre 2029	Director/a de Relaciones Institucionales

Objetivo Estratégico 3.3: Internacionalizar el quehacer universitario con el fin de fortalecer el desarrollo y la proyección institucional

Indicador Objetivo Estratégico	Porcentaje de convenios internacionales con instituciones dentro de las 1000 mejores del mundo (QS, Quacquarelli Symonds o equivalente)		
Fórmula	(Número de convenios internacionales con instituciones entre las mejores 1000 según el ranking QS / Número de convenios internacionales totales) *100		
Línea Base	25	**Meta**	35
Nota metodológica	Dato al 2024 obtenido desde el sitio oficial del Ranking QS, https://www.topuniversities.com para el caso del ranking general de las instituciones y del sitio oficial de movilidad estudiantil de la UBB, https://rrii.ubiobio.cl/convenios-intercambio/ para el dato de convenios		

Estrategia	Indicador Estrategia	Fórmula	Meta	Línea base	Plazo	Responsables
3.3.1 Aumentar la participación en redes internacionales de colaboración académica	Número de redes internacionales activas con participación institucional	Sumatoria de redes internacionales activas con participación institucional	10	S/I	Diciembre 2029	Director/a de Relaciones Institucionales
	Número de instancias internacionales con participación de funcionarios/as y estudiantes	Sumatoria de instancias internacionales con participación de funcionarios/as y estudiantes	8	S/I	Diciembre 2029	Director/a de Relaciones Institucionales
3.3.2 Obtener reconocimiento internacional a través de procesos de acreditación y visibilidad	Porcentaje de avance en procesos de acreditación	(N° de etapas de avance en procesos de acreditación internacional/N° total de etapas en procesos de acreditación internacional) *100	100	0	Diciembre 2029	Jefe/a Unidad de Aseguramiento de la Calidad
	Número de programas acreditados internacionalmente	Sumatoria de programas acreditados internacionalmente	5	3	Diciembre 2029	Jefe/a Unidad de Aseguramiento de la Calidad
3.3.3 Enriquecer la formación integral, intercultural y global de estudiantes y funcionarios/as mediante la movilidad bidireccional y la internacionalización	Número de convenios/acuerdos para intercambio y colaboración internacional	Sumatoria de convenios/acuerdos para intercambio y colaboración internacional	106	96	Diciembre 2029	Director/a de Relaciones Institucionales
	Número de estudiantes y funcionarios/as que participan en programas de movilidad internacional y nacional, detallando el tipo de movilidad, el destino y origen	Sumatoria de estudiantes y funcionarios/as que participan en programas de movilidad internacional y nacional, detallando el tipo de movilidad, el destino y origen	58	47	Diciembre 2029	Director/a de Relaciones Institucionales

Línea Estratégica 4: Birregionalidad; consolidar la birregionalidad de la Universidad, asegurando su impacto en las regiones del Biobío y Ñuble

Indicador Línea Estratégica	Nivel de satisfacción con la contribución institucional en las regiones de Biobío y Ñuble		
Fórmula	Número de encuestados que alcanzan un Índice de satisfacción con la contribución institucional en las regiones de Biobío y Ñuble de 4 o superior / Número total de encuestados/as *100		
Línea Base	S/I	**Meta**	75
Responsable	Prorrector/a		
Nota metodológica	Encuesta desarrollada sobre escala Likert de 5 niveles, aplicada a grupos relevantes de interés		

Objetivo Estratégico 4.1: Fortalecer la coordinación y colaboración interregional entre las regiones del Biobío y Ñuble

Indicador Objetivo Estratégico	Nivel de satisfacción con las actividades desarrolladas por la nueva estructura de coordinación y colaboración interregional y con actores relevantes		
Fórmula	(Número de personas que obtienen un Índice de satisfacción con las actividades desarrolladas por la nueva estructura de coordinación y colaboración interregional y con actores relevantes de 4 o más /Número total de encuestados) *100		
Línea Base	S/I	**Meta**	75
Nota metodológica	Encuesta debe ser desarrollada como parte de la implementación de las estrategias asociadas		

Estrategia	Indicador Estrategia	Fórmula	Meta	Línea base	Plazo	Responsable
4.1.1 Establecer un mecanismo que defina objetivos, funciones y responsabilidades institucionales en ambas regiones.	Porcentaje de avance en el desarrollo de un mecanismo que defina objetivos, funciones y responsabilidades institucionales en ambas regiones	(N° de etapas de avance en el desarrollo de un mecanismo que defina objetivos, funciones y responsabilidades institucionales en ambas regiones/N° total de etapas en el desarrollo de un mecanismo que defina objetivos, funciones y responsabilidades institucionales en ambas regiones) *100	100	0	Diciembre 2029	Director/a General de Planificación y Estudios
4.1.2 Implementar una estructura sistemática, permanente y especializada que facilite el trabajo conjunto	Porcentaje de avance en el desarrollo de una estructura sistemática, permanente y especializada que	(N° de etapas de avance en el desarrollo de una estructura sistemática, permanente y especializada que facilite el trabajo conjunto y el desarrollo birregional	100	0	Diciembre 2029	Rector/a + Prorrector/a

y el desarrollo birregional articulado.	facilite el trabajo conjunto y el desarrollo birregional articulado	articulado/N° total de etapas en el desarrollo de una estructura sistemática, permanente y especializada que facilite el trabajo conjunto y el desarrollo birregional articulado) *100				

Objetivo Estratégico 4.2: Fortalecer la articulación con entidades claves del territorio

Indicador Objetivo Estratégico	Porcentaje de variación anual promedio de proyectos de alta pertinencia en regiones del Biobío y Ñuble		
Fórmula	(((Número de proyectos de alta pertinencia en la región del Biobío año N+1/Número de proyectos de alta pertinencia en la región del Biobío año N) +(Número de proyectos de alta pertinencia en la región de Ñuble año N+1/Número de proyectos de alta pertinencia en la región del Ñuble año N) /2)-1) *100		
Línea Base	S/I	**Meta**	20
Nota metodológica	Encuesta desarrollada sobre escala Likert de 5 niveles, aplicada a grupos relevantes de interés		

Estrategia	Indicador Estrategia	Fórmula	Meta	Línea base	Plazo	Responsable
4.2.1 Ejercer un rol activo en redes interinstitucionales y mesas sectoriales para incidir en decisiones que contribuyan al desarrollo sostenible e inclusivo en las regiones de Biobío y Ñuble	Número de redes o Número de mesas con participación activa	Sumatoria de redes o número de mesas con participación activa	8 (4 por región)	0	Diciembre 2029	Prorrector/a + Director/a de Planificación y Estudios
4.2.2 Establecer instancias de gobernanza birregional institucional con representación equitativa y funciones decisionales compartidas	Número de instancias de gobernanza birregional formalmente constituidas y con representación efectiva de ambas regiones que incidan en la toma de decisiones académicas, administrativas y estratégicas	Sumatoria de instancias de gobernanza birregional formalmente constituidas y con representación efectiva de ambas regiones que incidan en la toma de decisiones académicas, administrativas y estratégicas	4	0	Diciembre 2029	Prorrector/a + Secretaria General

Línea Estratégica 5: Calidad; consolidar una cultura de calidad que promueva la mejora continua, el compromiso y la excelencia en todos los ámbitos

Indicador Línea Estratégica	Nivel de satisfacción de estudiantes (pregrado y postgrado) con la calidad en el desarrollo de los procesos misionales		
Fórmula	(Número de estudiantes (pregrado y postgrado) que alcanzan un Índice de calidad en el desarrollo de los procesos misionales de 4 o superior / Número total de estudiantes encuestados/as) *100		
Línea Base	61,5	**Meta**	75
Responsable	Jefe/a Unidad de Aseguramiento de la Calidad		
Nota metodológica	Dato actualizado al año 2024, como parte de los resultados de la encuesta desarrollada para el proceso de autoevaluación institucional, para las dimensiones de: Docencias y resultados del proceso de formación; Investigación, creación y/o innovación; y, Vinculación con el medio		

Objetivo Estratégico 5.1: Asegurar que la institución desarrolle su quehacer mediante procesos de calidad estandarizados y pertinentes

Indicador Objetivo Estratégico	Nivel de satisfacción de funcionarios/as (académicos/as y administrativos/as) con la calidad en el desarrollo de los procesos de aseguramiento interno de la calidad		
Fórmula	(Número de funcionarios/as (académicos/as y administrativos/as) que alcanzan un Índice de Calidad en el desarrollo de los procesos de aseguramiento de la calidad de 4 o superior / Número total de funcionarios/as encuestados/as) *100		
Línea Base	51,3	**Meta**	75
Nota metodológica	Con base en datos 2024 como parte de los resultados de la encuesta desarrollada para el proceso de autoevaluación institucional, para las dimensiones de: Docencias y resultados del proceso de formación; Investigación, creación y/o innovación; y, Vinculación con el medio		

Estrategia	Indicador Estrategia	Fórmula	Meta	Línea base	Plazo	Responsables
5.1.1 Implementar institucionalmente el Modelo de Gestión de la Calidad Integral (MGCI)	Porcentaje de componentes/procesos clave institucionales alineados al Modelo de Gestión de Calidad Integral (MGCI)	(N° de componentes/procesos clave institucionales alineados al Modelo de Gestión de Calidad Integral-MGCI-/N° total de componentes/procesos clave institucionales) *100	90	0	Diciembre 2029	Jefe/a Unidad de Aseguramiento de la Calidad
	Porcentaje de planes de mejora que alcanzan un nivel de	(N° de planes de mejora que alcanzan un nivel de cumplimiento superior al a ochenta por ciento/N° total de planes de mejora) *100	90	30	Diciembre 2029	Jefe/a Unidad de Aseguramiento de la Calidad

	cumplimiento superior al a ochenta por ciento					
5.1.2 Digitalizar y estandarizar los procesos académicos	Porcentaje de procesos académicos digitalizados y estandarizados	(N° de procesos académicos digitalizados y estandarizados/N° total de procesos académicos) *100	90	0	Diciembre 2029	Jefe/a Departamento de Normalización y Certificación
	Porcentaje de cumplimiento del plan de transformación digital institucional	(N° de etapas cumplidas del plan de transformación digital institucional/N° de etapas totales del plan de transformación digital institucional) *100	95	0	Diciembre 2029	Director/a de Informática
5.1.3 Consolidar la implementación del modelo de evaluación de desempeño académico	Porcentaje de unidades académicas que emplean los resultados del modelo de evaluación académica para la toma de decisiones	(N° de unidades académicas que emplean los resultados del modelo de evaluación académica para la toma de decisiones/N° total de unidades académicas) *100	90	0	Diciembre 2029	Vicerrector/a Académico/a
	Porcentaje de académicos/as evaluables evaluados/as bajo el nuevo modelo	(N° de académicos/as evaluables evaluados/as bajo el nuevo modelo/N° total de académicos/as evaluables) *100	100	80	Diciembre 2029	Vicerrector/a Académico/a
5.1.4 Implementar herramientas de apoyo para una eficiente instalación del nuevo reglamento de carrera académica	Porcentaje de implementación de los procesos de jerarquización y evaluación de desempeño académico, mediante un sistema de gestión integrado	(N° de procesos de jerarquización y evaluación de desempeño académico implementados mediante un sistema de gestión integrado/N° total de procesos de jerarquización y evaluación de desempeño académico) *100	90	0	Diciembre 2029	Vicerrector/a Académico/a

	Porcentaje de implementación de los procedimientos internos actualizados en función del nuevo reglamento de carrera académica	(N° de procedimientos internos actualizados en función del nuevo reglamento de carrera académica/N° total de procedimientos internos del nuevo reglamento de carrera académica) *100	100	0	Diciembre 2029	Vicerrector/a Académico/a

Objetivo Estratégico 5.2: Agilizar los procesos con enfoque en la mejora continua para una eficiente gestión institucional

Indicador Objetivo Estratégico	Nivel de satisfacción de funcionarios/as (académicos/as y administrativos/as) con la calidad en el desarrollo de los procesos de gestión estratégica y recursos institucionales		
Fórmula	(Número de funcionarios/as (académicos/as y administrativos/as) que alcanzan un Índice de calidad en el desarrollo de los procesos de gestión estratégica institucional de 4 o superior / Número total de funcionarios/as encuestados/as) *100		
Línea Base	41,1	**Meta**	75
Nota metodológica	Con base en datos 2024 como parte de los resultados de la encuesta desarrollada para el proceso de autoevaluación institucional en la dimensión de Gestión Estratégica y Recursos Institucionales		

Estrategia	Indicador Estrategia	Fórmula	Meta	Línea base	Plazo	Responsables
5.2.1 Implementar una plataforma/sistema de trazabilidad del proceso de toma de decisiones	Número de procesos críticos con soporte de sistemas integrados	Sumatoria de procesos críticos con soporte de sistemas integrados	6	1	Diciembre 2029	Director/a General de Análisis Institucional
	Porcentaje de decisiones estratégicas respaldadas con información oportuna y trazable	(N° de decisiones estratégicas respaldadas con información oportuna y trazable/N° total de decisiones estratégicas) *100	95	0	Diciembre 2029	Director/a General de Análisis Institucional
5.2.2 Implementar mecanismos que permitan alinear el liderazgo y la gestión directiva con los propósitos del aseguramiento de la calidad	Porcentaje de directivos/as capacitados/as en gestión institucional y aseguramiento de la calidad	(N° de directivos/as capacitados/as en gestión institucional y aseguramiento de la calidad/N° total de directivos/as) *100	90	S/I	Diciembre 2029	Director/a de Recursos Humanos

	Porcentaje de las unidades administrativas/directivas integran metas de calidad en su planificación	(N° de unidades administrativas/directivas que integran metas de calidad en su planificación/N° total de unidades administrativas/directivas que desarrollan planificación) *100	100	75	Diciembre 2029	Director/a General de Planificación y Estudios

Línea Estratégica 6: Gestión estratégica institucional; Fortalecer la gestión mediante el uso de tecnologías modernas, mejorando la eficiencia y transparencia

Indicador Línea Estratégica	Índice de Gestión Institucional		
Fórmula	[0,2*(presupuesto disponible/ presupuesto requerido) + 0,2*(m2 construidos/ m2 requeridos) + 0,2*(inversión en equipamiento/ inversión en equipamiento, requerida) + 0,2*(funcionarios/as capacitados/as / funcionarios/as que requieren capacitación) +0,2*(Número de Objetivos Estratégicos que cumplen Meta anual/ Número total de Objetivos Estratégicos)]		
Línea Base	29,6	**Meta**	60
Responsable	Vicerrector/a de Asuntos Económicos		
Nota metodológica	Utiliza como base la versión anterior del indicador de esta línea estratégica (indicador denominado "Índice de Desarrollo Sostenible"), que corresponde al año 2024		

Objetivo Estratégico 6.1: Consolidar el desarrollo estratégico de la institución, considerando las necesidades de la comunidad y la sociedad

Indicador Objetivo Estratégico	Efectividad en el cumplimiento del Cuadro de Mando (Líneas Estratégicas y Objetivos Estratégicos)		
Fórmula	(Número de Líneas Estratégicas y Objetivos Estratégicos que cumplen Meta anual/ Número total de Líneas Estratégicas y Objetivos Estratégicos) *100		
Línea Base	78,7	**Meta**	100
Nota metodológica	Utiliza como base el nivel de cumplimiento de los Objetivos Tácticos al 2025 (que evalúa el año 2024)		

Estrategia	Indicador Estrategia	Fórmula	Meta	Línea base	Plazo	Responsable
6.1.1 Implementar mecanismos de seguimiento sistemático de planes de desarrollo y adaptar la gestión institucional a cambios del entorno	Porcentaje de unidades con planes de desarrollo monitoreados con análisis y decisiones de mejora	(N° de unidades con planes de desarrollo monitoreados con análisis y decisiones de mejora/N° de unidades con planes de desarrollo) *100	90 (anual)	0	Diciembre 2029	Director/a General de Planificación y Estudios
	Número de mejoras implementadas derivados del análisis o cambios contextuales	Sumatoria de mejoras implementadas derivados del análisis o cambios contextuales	15 (3 al año)	0	Diciembre 2029	Director/a General de Planificación y Estudios
6.1.2 Integrar criterios de sostenibilidad, inclusión y responsabilidad social en los	Número de iniciativas con enfoque sostenible o inclusivo	Sumatoria de iniciativas con enfoque sostenible o inclusivo	25 (5 al año)	3	Diciembre 2029	Director/a General de Géneros y Equidad

procesos de planificación, gestión y toma de decisiones institucionales	Porcentaje de políticas institucionales con perspectiva de equidad y responsabilidad social	(N° de políticas institucionales con perspectiva de equidad y responsabilidad social/N° total de políticas institucionales) *100	100	S/I	Diciembre 2029	Director/a General de Géneros y Equidad

Objetivo Estratégico 6.2: Fortalecer el capital humano enfocado en el desarrollo de las personas

Indicador Objetivo Estratégico	Nivel de satisfacción laboral (académicos/as y administrativos/as)		
Fórmula	(Número de funcionarios/as (académicos/as y administrativos/as) que obtienen un Índice de satisfacción laboral de 4 o más / Número total de funcionarios/as encuestados/as) *100		
Línea Base	S/I	**Meta**	75
Nota metodológica	Encuesta desarrollada sobre escala Likert de 5 niveles, aplicada a funcionarios/as académicos/as y administrativos/as		

Estrategia	Indicador Estrategia	Fórmula	Meta	Línea base	Plazo	Responsable
6.2.1 Desarrollar un sistema de evaluación del desempeño basado en funciones y objetivos institucionales	Porcentaje de personal evaluado con instrumentos validados	(N° de funcionarios/as capacitados/as por año/N° total de funcionarios/as) *100	100	0	Diciembre 2029	Director/a de Recursos Humanos
6.2.2 Desarrollar los procesos de perfeccionamiento y capacitación en coherencia con los resultados de las brechas de desempeño	Porcentaje de funcionarios/as capacitados/as por año	(N° de funcionarios/as capacitados/as por año/N° total de funcionarios/as) *100	60	S/I	Diciembre 2029	Director/a de Recursos Humanos
6.2.3 Desarrollar iniciativas de buenas prácticas laborales normalizadas para mejorar el clima y la calidad de vida en el trabajo	Número de acciones implementadas para para mejorar clima laboral y la calidad de vida laboral	Sumatoria de acciones implementadas para mejorar clima laboral y la calidad de vida laboral	25 (5 al año)	S/I	Diciembre 2029	Director/a de Recursos Humanos
	Nivel de satisfacción del personal con el clima laboral	Índice de Clima Laboral	4,0 (Likert)	S/I	Diciembre 2029	Director/a de Recursos Humanos

6.2.4 Diseñar un modelo de renta participativo para el personal no académico	Porcentaje de avance en la creación de un modelo de renta	(N° de atapas de avance en la creación de un modelo de renta/N° total de atapas para la creación del modelo de renta) *100	100	0	Diciembre 2027	Director/a de Recursos Humanos
6.2.5 Actualizar procesos de reclutamiento, selección y promociones sobre la base de competencias laborales	Porcentaje de procesos actualizados	(N° de procesos actualizados/N° total de procesos) *100	100	S/I	Diciembre 2027	Director/a de Recursos Humanos
6.2.6 Desarrollar iniciativas de colaboración (nacional e internacional) para fortalecer los claustros académicos	Número de actividades para fortalecer el claustro	Sumatoria de actividades para fortalecer el claustro	4	1	Diciembre 2028	Vicerrector/a Académico/a
	Porcentaje de variación de convenios de académicos/as activos	[(N° de convenios de académicos/as activos año n+1/N° de convenios de académicos/as activos año n)-1]*100	20	S/I	Diciembre 2028	Vicerrector/a Académico/a

Objetivo Estratégico 6.3: Asegurar los recursos pertinentes a la comunidad universitaria para el cumplimiento de la misión institucional

Indicador Objetivo Estratégico	1. EBITDA (Earnings Before Interest Taxes Depreciation and Amortization) 2. Liquidez corriente (alternativo)		
Fórmula	1. Utilidad Operativa (EBIT) + Depreciación + Amortización 2. Activo corriente/pasivo corriente (alternativo)		
Línea Base	1. MM$226 2. 0,75 (alternativo)	**Meta**	1. MM$2000 2. 1 (alternativo)
Nota metodológica	1. Dato al 2024 obtenidos como parte del levantamiento de información para el proceso de autoevaluación institucional. 2. Dato al 2024 obtenido desde la Ficha Estandarizada Codificada Única de Situación Financiera (FECU) entregada por la Superintendencia de Educación Superior (SES)		

Estrategia	Indicador Estrategia	Fórmula	Meta	Línea base	Plazo	Responsable
6.3.1 Implementar un plan de sustentabilidad financiera a largo plazo, incorporando elementos de planificación, eficiencia y diversificación de ingresos	Porcentaje de ejecución presupuestaria anual de acuerdo a los planes de desarrollo	(Monto de presupuesto anual ejecutado de acuerdo a los planes de desarrollo/Monto total de presupuesto anual de los planes de desarrollo) *100	95	S/I	Diciembre 2029	Vicerrector/a de Asuntos Económicos
	Porcentaje de ejecución del plan de sustentabilidad financiera	(N° de etapas ejecutadas del plan de sustentabilidad financiera/N° total de etapas del plan de sustentabilidad financiera) *100	90	30	Diciembre 2029	Vicerrector/a de Asuntos Económicos
6.3.2 Desarrollar un plan de inversiones de infraestructura y mantención de equipamiento de alto valor con enfoque de largo plazo	Porcentaje de avance en la elaboración y aprobación de un plan de inversiones de infraestructura y mantención de equipamiento de alto valor	(N° de etapas avanzadas en la elaboración y aprobación de un plan de inversiones de infraestructura y mantención de equipamiento de alto valor/N° total de etapas para la elaboración y aprobación del plan de inversiones de infraestructura y mantención de equipamiento de alto valor) *100	100	80	Diciembre 2026	Vicerrector/a de Asuntos Económicos
	Porcentaje de cumplimiento del plan de mantención	(N° de tapas cumplidas del plan de mantención/N° total de tapas del plan de mantención) *100	90	0	Diciembre 2029	Vicerrector/a de Asuntos Económicos
6.3.3 Ejecutar procesos priorizados de adquisición y renovación de equipamiento alineados con los requerimientos de las unidades	Porcentaje de unidades con equipamiento evaluado como adecuado	(N° de unidades con equipamiento evaluado como adecuado/N° total de unidades con equipamiento evaluado) *100	80	0	Diciembre 2029	Vicerrector/a de Asuntos Económicos
	Porcentaje de adquisiciones prioritarias ejecutadas	(N° de adquisiciones prioritarias ejecutadas/N° total de adquisiciones prioritarias) *100	90	N/A	Diciembre 2029	Vicerrector/a de Asuntos Económicos

VI. MAPA ESTRATÉGICO PGDU

El Mapa Estratégico de la Universidad de Bío-Bío, ha sido diseñado para comunicar, de manera fácil y funcional la estrategia institucional, facilitando la comprensión y apropiación por parte toda la comunidad universitaria. Este instrumento actúa como una guía práctica para la implementación, seguimiento y evaluación del PGDU, promoviendo una visión integral de los objetivos estratégicos y su articulación con los planes programáticos y operativos. Su diseño responde rigurosamente a los requerimientos técnicos propios de una institución pública, estatal y birregional, sin fines de lucro, asegurando coherencia, transparencia y orientación al bien común.

Esta herramienta estratégica organiza los objetivos estratégicos en distintas perspectivas, facilitando así una comprensión más integral, coherente y operativa del PGDU. La estructura del mapa busca promover una lectura más amigable, funcional y orientada a la toma de decisiones, permitiendo que los distintos actores institucionales visualicen cómo se articulan los objetivos con la misión, visión y propósitos institucionales.

Se distinguen las líneas estratégicas en dos grandes categorías: misionales y transversales. Las primeras, Formación, Investigación y Vinculación con el Medio, están directamente vinculadas con los propósitos institucionales fundamentales y constituyen el núcleo de la propuesta de valor de la Universidad. En tanto, las líneas estratégicas transversales, Birregionalidad, Calidad y Gestión Estratégica Institucional, actúan como soportes clave para el logro de las misionales, facilitando y potenciando su desarrollo de manera articulada.

Los objetivos estratégicos asociados a las líneas misionales están enfocados en generar valor público, respondiendo directamente a las necesidades y expectativas de los grupos de interés relevantes (estudiantes, empleadores/as, comunidad académica, sociedad en general).

Por su parte, los objetivos estratégicos de las líneas transversales reflejan otras perspectivas fundamentales para el cumplimiento de la estrategia institucional

- La línea de Gestión Estratégica Institucional se orienta a garantizar la disponibilidad y asignación efectiva de recursos, tanto humanos como materiales, necesarios para el cumplimiento de la misión. Esta línea se relaciona con el fortalecimiento del capital humano y el desarrollo de competencias, asegurando que el personal esté preparado para enfrentar los desafíos institucionales.
- La línea de calidad busca consolidar una cultura institucional orientada a la mejora continua, el compromiso y la excelencia en todos los ámbitos. Esta se concibe desde un enfoque centrado en la eficiencia, la pertinencia y la mejora constante, elementos clave para una ejecución eficaz de la estrategia.
- Finalmente, la línea de Birregionalidad cumple una función única y distintiva, ya que responde a un mandato legal que compromete a la Universidad del Bío-Bío con el desarrollo equilibrado y equitativo de las regiones de Ñuble y del Biobío.

Cabe destacar que, si bien la Birregionalidad no forma parte de las perspectivas tradicionales en modelos de mapas estratégicos para instituciones sin fines de lucro, su incorporación en el PGDU se justifica plenamente por su alto valor estratégico, distintivo y simbólico, constituyéndose en un eje identitario de la Universidad. Esta inclusión enriquece su contextualización, consolidando una mirada institucional más integral y alineada con el entorno regional y nacional.

PGDU

MAPA ESTRATÉGICO

UNIVERSIDAD DEL BIO-BÍO

LÍNEAS ESTRATÉGICAS MISIONALES

1 FORMACIÓN

Consolidar la excelencia en la formación de personas con un enfoque inclusivo, promoviendo la equidad de género y social en los programas académicos.

- Consolidar una oferta de pregrado y postgrado pertinente y de calidad
- Fortalecer el desarrollo estudiantil y su calidad de vida

2 INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y CREACIÓN ARTÍSTICA

Fomentar la investigación, innovación y creación artística, enfocándose en la sostenibilidad y las necesidades de las regiones del Biobío y Ñuble.

- Aumentar la productividad científica
- Avanzar hacia el desarrollo de la innovación, emprendimiento y transferencia tecnológica
- Desarrollar la creación artística en la Universidad

3 VINCULACIÓN CON EL MEDIO

Estrechar la colaboración con actores locales y nacionales, apoyando proyectos que promuevan el progreso sostenible y que contribuyen a mejorar la calidad de vida de las comunidades.

- Fortalecer la imagen de la Universidad y su marca
- Vincular el quehacer universitario con los requerimientos y desafíos del entorno significativo
- Internacionalizar el quehacer universitario con el fin de fortalecer el desarrollo y la proyección institucional

LÍNEAS ESTRATÉGICAS TRANSVERSALES

4 BIRREGIONALIDAD

Consolidar la birregionalidad de la Universidad, asegurando su impacto en las regiones del Biobío y Ñuble.

- Fortalecer la coordinación y colaboración interregional entre las regiones del Biobío y Ñuble
- Fortalecer la articulación con entidades claves del territorio

5 CALIDAD

Consolidar una cultura de calidad que promueva la mejora continua, el compromiso y la excelencia en todos los ámbitos.

- Asegurar que la institución desarrolle su quehacer mediante procesos de calidad estandarizados y pertinentes
- Agilizar los procesos con enfoque en la mejora continua para una eficiente gestión institucional

6 GESTIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

Fortalecer la gestión mediante el uso de tecnologías modernas, mejorando la eficiencia y transparencia.

- Consolidar el desarrollo estratégico de la institución, considerando las necesidades de la comunidad universitaria y la sociedad
- Fortalecer el capital humano enfocado en el desarrollo de las personas
- Asegurar los recursos pertinentes a la comunidad universitaria para el cumplimiento de la misión institucional

VALORES

COMPROMISO | EMPATÍA | EQUIDAD | INTEGRIDAD | PENSAMIENTO CRÍTICO | RESPONSABILIDAD

VII. CUADRO DE MANDO PGDU

Junto con el desarrollo del nuevo Mapa Estratégico Institucional, se elabora un Cuadro de Mando alineado con dicha herramienta, lo que permite operacionalizar la estrategia en términos de seguimiento, evaluación y mejora continua. Este Cuadro de Mando recoge los objetivos estratégicos definidos en el mapa, traduciéndolos en indicadores clave de desempeño (KPIs), metas específicas, responsables y medios de verificación.

El propósito es disponer de una herramienta técnica y funcional que facilite el monitoreo sistemático del avance del PGDU ajustado, fortaleciendo la toma de decisiones basada en evidencia. Además, su diseño considera criterios de claridad y pertinencia institucional, de manera que sea comprensible y utilizable por los distintos niveles de gestión universitaria.

En este sentido, el Cuadro de Mando es un elemento central para fortalecer la articulación entre la estrategia institucional y los planes de desarrollo y operativos, asegurando así una gestión más integrada, coherente y orientada a resultados.

PGDU CUADRO DE MANDO
UNIVERSIDAD DEL BIO-BÍO

LÍNEAS ESTRATÉGICAS MISIONALES

POSICIÓN RANKING QS (GENERAL)
META: 15% (LB: 17%)

- Porcentaje de programa (pregrado y postgrado) que cubren vacantes ofertadas **Meta: 85% (LB: 78%)**
- Porcentaje de estudiantes satisfechos/as con su formación **Meta: 75% (LB: S/I)**

FACTOR DE IMPACTO DE LAS PUBLICACIONES (IMPACTO NORMALIZADO)
META: 1,1% (LB: 0,74%)

- Productividad de Académicos/as con postgrado (JCE) **Meta: 1 (LB: 0,79)**
- Porcentaje de variación anual en actividades de innovación, emprendimiento y transferencia tecnológica **Meta: 50% (LB: 39%)**
- Porcentaje de variación anual de proyectos de creación artística y cultura adjudicados en convocatorias internas **Meta: 25% (LB: -50%)**

POSICIÓN RANKING QS (EMPLOYER REPUTATION)
META: 15% (LB: 18%)

- Nivel de satisfacción con la imagen institucional **Meta: 75% (LB: S/I)**
- Porcentaje de variación anual de las actividades de titulación desarrolladas con actores externos **Meta: 20% (LB: -36%)**
- Porcentaje de convenios internacionales con instituciones dentro de las 1.000 mejores del mundo (según ranking QS o equivalente) **Meta: 35% (LB: 25%)**

LÍNEAS ESTRATÉGICAS TRANSVERSALES

NIVEL DE SATISFACCIÓN CON LA CONTRIBUCIÓN INSTITUCIONAL EN LAS REGIONES DE BIOBÍO Y ÑUBLE
META: 75% (LB: S/I)

- Nivel de satisfacción con las actividades desarrolladas por la nueva estructura de coordinación y colaboración interregional y con actores relevantes **Meta: 75% (LB: S/I)**
- Porcentaje de variación anual promedio de proyectos de alta pertinencia en regiones del Biobío y Ñuble **Meta: 20% (LB: S/I)**

NIVEL DE SATISFACCIÓN DE ESTUDIANTES (PREGRADO Y POSTGRADO) CON LA CALIDAD EN EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS MISIONALES
META: 75% (LB: 61,5%)

- Nivel de satisfacción de funcionarios/as (académicos/as y administrativos/as) con la calidad en el desarrollo de los procesos de aseguramiento interno de la calidad **Meta: 75% (LB: 51,3%)**
- Nivel de satisfacción de funcionarios/as (académicos/as y administrativos/as) con la calidad en el desarrollo de los procesos de gestión estratégica y recursos institucionales **Meta: 75% (LB: 41,1%)**

ÍNDICE DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
META: 60% (LB: 29,6%)

- Efectividad en el cumplimiento del cuadro de mando (líneas estratégicas y objetivos estratégicos) **Meta: 100% (LB: 78,7%)**
- Nivel de satisfacción laboral (académicos/as y administrativos/as) **Meta: 75% (LB: 69%)**
- Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization (EBITDA)/**Meta: MM$2.000 (LB: MM$226)**
  Liquidez Corriente (alternativo)/**Meta: 1 (LB: 0,75)**

VALORES

COMPROMISO | EMPATÍA | EQUIDAD | INTEGRIDAD | PENSAMIENTO CRÍTICO | RESPONSABILIDAD

VIII. REFLEXIÓN FINAL:

CONSTRUYENDO EL FUTURO DESDE NUESTRAS CAPACIDADES E IDENTIDAD

La actualización del Plan General de Desarrollo Universitario (PGDU) 2020-2029 de la Universidad del Bío-Bío constituye un hito institucional de alto valor estratégico. No se trata simplemente de una revisión técnica: este proceso ha representado un ejercicio colectivo, un compromiso público y refleja madurez institucional.

Gracias a una metodología rigurosa, participativa y contextualizada, se logró realizar un contundente diagnóstico institucional, y rediseñar un instrumento de planificación capaz de responder de manera efectiva a los desafíos que plantea el actual ecosistema de la educación superior, caracterizado por la transformación digital, la complejidad de los cambios normativos, y la creciente exigencia por calidad, equidad y pertinencia territorial.

El rediseño de la matriz estratégica, la integración de líneas misionales y transversales, la incorporación del enfoque birregional como valor identitario y la construcción de un nuevo Mapa Estratégico articulado a un Cuadro de Mando, son logros de alta envergadura.

El nuevo PGDU no es solo una herramienta de planificación, es una declaración estratégica de propósito, un manifiesto institucional que proyecta a la Universidad del Bío-Bío como una universidad estatal, birregional y pública de excelencia, comprometida con su misión transformadora.

Este trabajo posiciona a la Universidad como un referente nacional en planificación estratégica en educación superior, alineando su desarrollo con los más altos estándares de calidad y pertinencia social. Su impacto se extenderá más allá del ámbito interno, aportando al fortalecimiento del sistema universitario público chileno en su conjunto.

Por tanto, no cabe duda, la presente actualización es una obra colectiva de precisión técnica, foco estratégico y honra la historia de nuestra Universidad, proyectando con solidez su futuro. La Universidad del Bío-Bío avanza decididamente hacia una nueva etapa de consolidación ya que estos avances no solo mejoran la eficiencia de la gestión universitaria, sino que también fortalecen el vínculo con la comunidad, el entorno y el país