



Fotografía: Concierto de Navidad 2024

Cercanía con la comunidad

06

6.1 Estudiantes

Beneficios estudiantiles

Cada unidad administra los beneficios internos y los beneficios de mantención, otorgados por el Estado, a través del Ministerio de Educación y la Junaeb. A continuación, se detallan los principales programas y actividades del año 2024, de las tres entidades de educación.

Beneficio/Actividad	Descripción	N° de beneficiarios		
		UdeC	IPVG	CFT Lota Arauco
Beca interna	Contribución de la Institución al financiamiento de los estudios.	22.072	3.730	2
Beca alimentación	Beneficio de almuerzo entregado en el casino de la Institución / cafetería para estudiantes de comunas alejadas a la sede de estudio.	13.878	70 diarias	1.407
TNE	Beneficio estatal, facilitado por la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (Junaeb) y coordinado a través de la Unidad de Bienestar Estudiantil de DISE. Permite a estudiantes de la educación superior acceder a una serie de beneficios.	25.852	4.849	1.756
Unidad de salud	Atención de salud de baja complejidad y ambulatoria a estudiantes regulares de pre y postgrado de la Universidad de Concepción, durante los períodos de desarrollo de sus actividades académicas.	24.788	-	-
Apoyo psicopedagógico	Entrega de herramientas para el desarrollo de habilidades de estudio y aumento de satisfacción con el progreso intelectual por parte de las y los estudiantes.	3.278	1584	96
Consejería y atención psicológica	Atenciones que buscan apoyar a las y los estudiantes para dar respuesta a problemáticas personales que estén afectando su comportamiento académico o proceso de aprendizaje. Atención de casos derivados por la jefatura de carrera para apoyo psicológico, donde: <ul style="list-style-type: none">Se proporcionan herramientas a estudiantes que posean dificultades emocionales o psicoafectivas que afecten su proceso de enseñanza aprendizaje.Detectar factores de riesgo y necesidades de apoyo oportuno.	4.234	530	148
Unidad de actividades extraprogramáticas/Oferta de cursos artísticos y culturales	Creación de un programa con diversas alternativas y actividades extracurriculares en el ámbito artístico-cultural y recreativo, traducidas como herramientas necesarias para una educación integral. El programa busca mejorar el rendimiento académico, la autoestima, la salud corporal y mental, la creatividad y el fomento de la socialización de las y los estudiantes. Además de contribuir al desarrollo integral de estos, potenciando sus habilidades, destrezas y talentos.	484	6.298	820
Charlas psicoeducativas/ Culturales o transversales	Orientadas tanto al área de la salud como en el marco de actividades extraprogramáticas.	1.305	758	259
Unidad de deportes /Talleres deportivos, selección fútbol y actividades deportivas masivas	Entrega de herramientas necesarias para el desarrollo integral de las y los estudiantes. A través de talleres deportivos, campeonatos internos, participación en ligas y otras actividades relacionadas. Las Instituciones fomentan el deporte como fuente motivadora y precursora de cambios positivos tanto en el aspecto físico como en el mental, a través de la difusión o promoción de estilos de vida saludables.	5.808	531	95

Salud integral estudiantil

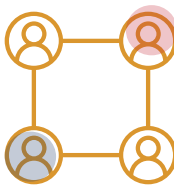
Dentro del ámbito general de salud y seguridad, la Corporación está consciente de los nuevos desafíos que presenta el entorno, y por lo mismo ha puesto especial atención a los aspectos de salud mental del estudiantado, implementando diversos programas e iniciativas a través de su modelo educativo. A continuación, se presentan las principales.

Universidad de Concepción



UdeC te acompaña

Programa de la Dirección de Servicios Estudiantiles (DISE) de la Universidad de Concepción, iniciado en el segundo semestre de 2023, que busca entregar acompañamiento a las y los estudiantes en su formación profesional, a través de actividades enfocadas en salud física y mental, bienestar, deporte, recreación, cultura, acción social y voluntariado.



CAUCE

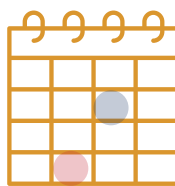
El Colectivo de Acompañamiento Universitario para el Cuidado Emocional (CAUCE), creado en el segundo semestre de 2023, brinda contención inicial en crisis emocionales (de baja complejidad), al estudiantado voluntario. El colectivo piloto está compuesto por estudiantes voluntarios de psicología y medicina, quienes reciben capacitación continua en salud mental y manejo de crisis.



Talleres de salud mental

Estos contemplan programaciones semanales, abordando temáticas de afrontamiento del estrés y la ansiedad, gestión emocional, prevención del suicidio, primeros auxilios emocionales, *mindfulness*, aromaterapia y arteterapia.

Conformación y coordinación de profesionales del área de la salud mental, principalmente de la psicología, de las diferentes facultades y direcciones de la Universidad, con el objetivo de compartir y articular las diferentes iniciativas en pro de la salud mental del estudiantado. Participan las facultades de Medicina, Odontología, Ciencias Jurídicas y Administrativas, Ingeniería, Educación y Ciencias Forestales, junto a DEGYD, CAPSI, DISE y CADE.



Participación en el Día Mundial de la Salud Mental

En conjunto con entidades gubernamentales y comunitarias, se realizó una marcha desde la Universidad hasta los tribunales de justicia.



Rearma tu mente

Tiene por objetivo promover espacios de encuentro e interacción, entre estudiantes que han mantenido proceso de seguimiento con el Equipo de Salud Mental de la Unidad de Salud DISE.

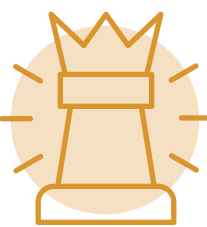


Caminatas estudiantiles a Campus Naturaleza

Actividad desarrollada en conjunto con el proyecto Campus Naturaleza, que busca realizar terapias complementarias de salud, a través de baños de bosque y *mindfulness*.

Instituto Profesional Virginio Gómez

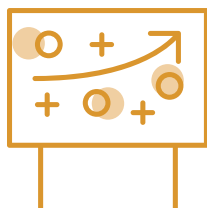
Existe una cultura de cuidado de salud mental y bienestar psicológico, basada en tres estrategias:



1. Estrategia preventiva y de promoción: considera talleres de habilidades socioemocionales y de prevención del suicidio, actividades deportivas y el diseño de modalidades formativas personalizadas y currículum flexibles, garantizando en el aula el respeto y la dignidad humana.



2. Estrategia de atención y consejería psicológica: considera difusión del servicio, atención clínica individual a cada estudiante (6 sesiones aprox. por estudiante), reuniones clínicas de análisis de casos, derivaciones, orientación a entorno cercano sobre diagnóstico según corresponda, intervenciones focalizadas a docentes y jefaturas de carrera, para casos con problemáticas de largo plazo.



3. Estrategia de evaluación y mejora continua: se aplica una encuesta de satisfacción, se elabora informe mensual con datos del comportamiento de la atención y la demanda en las tres sedes. Estos datos, permiten la elaboración de programas que favorecen la salud mental, considerando las recomendaciones y orientaciones del Consejo Asesor en Salud Mental para la Educación Superior y la normativa legal vigente como la Ley 21.545 y 20.422.

Las nuevas estrategias de promoción y prevención de salud mental, responden a lo planteado en la Política de Salud Mental, que se decretará en 2025. Esta propone, “generar una cultura de cuidado de salud mental y bienestar psicológico en estudiantes del IPVG, a través de la promoción, prevención, atención y evaluación del proceso, que incluyen acciones focalizadas en el abordaje oportuno, en la enseñanza de técnicas y procedimientos adecuados a los requerimientos de las y los estudiantes y que estén afectando su bienestar psicológico, social y emocional, con la finalidad de contribuir en la construcción de sus proyectos de vida de manera satisfactoria”.

De cara al 2025, las cápsulas de salud mental, estarán formadas por distintas temáticas que promuevan estrategias que favorezcan el bienestar psicológico, social y emocional y que, por otra parte, contribuyan a la prevención de factores que pudiesen afectar el equilibrio psicosocial de los y las estudiantes.

Respecto a los promotores de salud mental, funcionarán como parte de la estrategia para promover el apoyo entre pares en situaciones emocionales críticas y favorecer, mediante la concientización, educación y sensibilización, la prevención y promoción de la salud mental.

Centro de Formación Técnica Lota Arauco

Existe una alianza con siete centros de salud pública a los cuales externaliza los casos relacionados con las y los estudiantes.

118
atenciones registradas

10
Casos derivados
a centros externos

Durante el primer semestre, del total de 94 intervenciones por motivos de salud mental, se lograron intervenir 62 casos. En el segundo semestre, del total de 54 intervenciones por motivos de salud mental, se lograron intervenir 49 casos, el resto continúa en acompañamiento.

Centro de Formación Técnica Lota Arauco

* Inducción a la Educación Superior

Programa de bienvenida para las y los estudiantes que ingresan a primer año. Esta inducción, se realiza en los días previos al ingreso formal a clases y su objetivo es lograr la socialización entre estudiantes.

* Acompañamiento psicológico

Programa de apoyo y orientación en temáticas de salud mental. Se encuentra disponible para las y los estudiantes regulares de la Institución, a través de atenciones psicológicas individuales.

* Acompañamiento psicopedagógico

Programa de apoyo y monitoreo a las y los estudiantes que presenten alguna necesidad educativa derivada de una situación de discapacidad y/o neurodivergencia.

* Talleres psicoeducativos

Programa que busca promover el bienestar integral de las y los estudiantes, a través de la ejecución de operativos y/o talleres grupales con la comunidad educativa.

* Programa de salud mental estudiantil

Está dirigido a las y los estudiantes regulares del CFT Lota Arauco. Su propósito, es prevenir la aparición o el agravamiento de dificultades relacionadas con su salud mental, al tiempo que se promueve el bienestar integral favoreciendo su desarrollo personal y académico en un entorno saludable y de apoyo.

* Programa de inclusión estudiantil

Dirigido a estudiantes del CFT Lota Arauco que presenten una discapacidad y/o neurodivergencia acreditada. Su objetivo principal es acompañar y facilitar su trayectoria académica desde el ingreso hasta el egreso.

* Círculo de Acompañamiento al Estudiante (CAE)

Su objetivo es apoyar a la comunidad educativa con herramientas que favorezcan el desarrollo integral de las y los estudiantes y faciliten su adaptación, integración y permanencia en la Educación Superior.

* Unidad de Apoyo y Acompañamiento al Estudiante

Desde el 1 de agosto, el Círculo de Acompañamiento al Estudiante (CAE), se transformó en la Unidad de Apoyo y Acompañamiento al Estudiante (UNAAE).

Desafíos 2025 de CFT Lota Arauco



Promover la educación y sensibilización en salud mental, mediante capacitaciones periódicas a la comunidad educativa y la difusión de material informativo sobre salud mental.



Impulsar una cultura inclusiva y diversa en la comunidad educativa, mediante actividades de capacitación, semanas temáticas de sensibilización, y la difusión de materiales didácticos que fortalezcan la comprensión, el respeto y la atención hacia las Necesidades Educativas Especiales (NEE) y otras dimensiones de la diversidad.



Fortalecer el acompañamiento de estudiantes con discapacidad, dotando a la unidad con material didáctico para el proceso de enseñanza y aprendizaje.

6.2 Comunidad académica y trabajadora

Cultura de bienestar

Las personas son el eje central y la razón de ser de la Corporación. Tanto estudiantes y docentes, como las administrativas y los administrativos, interactúan de manera simbiótica, contribuyendo juntos al bienestar de toda la comunidad. Por esta razón, es de vital importancia para la Corporación, que la comunidad académica y trabajadora se muevan en una cultura de bienestar.

Es por ello, que, de manera constante, al interior de las distintas entidades, se desarrollan estrategias que promueven ambientes laborales saludables y positivos, de buen trato, y desde ahí, se generan distintas iniciativas que mantienen viva esta cultura.

En la Corporación, la Dirección de Personal y sus distintas unidades, son responsables de esta temática. En el caso de las entidades, estas cuentan con sus propias áreas.



► Fotografía: Bienvenida estudiantes de teatro

Avances durante el 2024

Sello de Igualdad de Género para Universidades del Programa de la Naciones Unidas, Nivel Oro.

40 horas laborales efectivas previo a la entrada en vigencia de la ley.

Aplicación de la Ley de Conciliación para promover el equilibrio entre la vida personal y laboral" y "Aplicación de la Ley de Inclusión Laboral para la integración de personas con discapacidad en el entorno laboral.

Ajuste de protocolos internos para el cumplimiento de la Ley Karin.

Ley de Inclusión Laboral para la integración de personas con discapacidad en el entorno laboral.

► Fotografía: Concierto de Navidad 2024.



Beneficios para el equipo docente y la comunidad trabajadora de la Corporación

(NCG 461- 5.8)

A continuación, se presentan los beneficios de la comunidad académica y de la comunidad trabajadora, de las tres entidades educativas de la Corporación. Las descripciones de los beneficios son de carácter general; los términos pueden variar y estar sujetos a especificaciones, según los contratos colectivos vigentes con los sindicatos y la normativa interna aplicable.

Beneficios educacionales

	UDEC	IPVG	CFT Lota Arauco
Sistema especial para hijas o hijos de funcionarios de la UdeC	X		
Becas estudios de trabajadoras y trabajadores	X	X	X
Beca Universidad de Concepción	X		
Beca hija o hijo del personal	X	X	X
Beca cónyuges y/o acuerdo de unión civil		X	
Beca jardín infantil(*)	X		
Beca/Bono de alimentación(*)	X		
Beca hogar(*)	X		
Fondo de apoyo residencia(*)	X		
Bono de escolaridad	X	X	X
Permisos para perfeccionamiento	X	X	X
Beca/Bono postgrado(*)	X	X	
Capacitación/ Bono de perfeccionamiento	X	X	
Bonificación cuota básica(*)	X	X	

Beneficios en salud

	UDEC	IPVG	CFT Lota Arauco
Convenio con centros clínicos y de salud universitarios	X		
Seguro colectivo de vida y salud	X	X	
Operativos de salud preventivos en dependencias de la Universidad /CFT	X		X
Pago los tres primeros días de licencia	X	X	X
Servicio Médico de la Asociación del Personal	X		
Complemento-compensar los subsidios por incapacidad laboral	X		
Convenio de pago subsidio licencias médicas	X		
Campaña de medicina preventiva	X		
Prevención de la obesidad y sobrepeso	X		
Centro de Vida Saludable	X		
Unidad de Apoyo Psicosocial trabajadora y trabajador	X		
Convenio Fundación Arturo Lopez Pérez	X	X	X
Campaña preventiva vacuna anti-influenza	X	X	
Convenio colectivo Isapre Consalud	X		
Operativos oftalmológicos y de salud		X	
Convenios ópticos			X
Convenio dental			X

Beneficios conciliación trabajo familia

	UDEC	IPVG	CFT Lota Arauco
Aguinaldos y bonos	X	X	X
Premios por años de servicio	X	X	X
Caja de compensación y asignación Los Andes	X	X	X
Convenios para el personal con diferentes instituciones	X	X	X
Vacaciones adicionales a las legales	X	X	X
Celebraciones nacionales e institucionales	X	X	X
Asociación del Personal Docente y Administrativo	X		
Permisos (por ejemplo, de cumpleaños)	X	X	X
Sala cuna	X	X	X
Fondo de indemnización (FIUC) de la Asociación del Personal Docente y Administrativo	X		
Préstamos	X		
Gift card/ Canastas navideñas	X	X	
Permiso con goce de remuneraciones por motivos particulares	X	X	
Permiso sin goce de remuneraciones por motivos particulares	X	X	
Convenio seguro automotriz	X		
Cuota mortuoria	X	X	

Otros beneficios

	UDEC	IPVG	CFT Lota Arauco
Planes de retiro-jubilación	X	X	
Renta vitalicia universitaria	X		
Asignación de movilización		X	

(*) Corresponden a beneficios pactados en convenios colectivos.

6.2.1 Dotación

Actualmente la Corporación cuenta con una dotación total de 6.153 trabajadoras y trabajadores, un 50% de mujeres y un 50% de hombres, repartidos en distintas entidades y distintos cargos. A continuación se muestra el detalle:

	Mujeres	Mujeres en situación de discapacidad	Total mujeres	Hombres	Hombres en situación de discapacidad	Total hombres	Total al 31.12.2024
	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°
Alta gerencia	16	0	16	34%	31	0	47
Gerencia	39	0	39	50%	39	0	78
Jefatura	324	2	326	45%	390	4	720
Operario	18	1	19	7%	263	7	289
Fuerza de venta	887	9	896	45%	1.081	2	1.979
Administrativo	608	12	620	81%	143	6	769
Auxiliar	221	4	225	38%	344	16	585
Otros profesionales	742	10	752	56%	576	6	1.334
Otros técnicos	187	4	191	54%	160	1	352
Total	3.042	42	3.084	50%	3.027	42	6.153

En 2024, la Corporación cuenta con 84 personas en situación de discapacidad.

87,4% de la dotación de la Corporación se desempeña en la Universidad de Concepción.

Por entidad	Mujeres		Hombres		Total
	N°	%	N°	%	N°
Universidad de Concepción*	2.685	50%	2.695	50%	5.380
Corporación Educacional Virginio Gómez	127	50%	125	50%	252
Corporación Educacional UdeC	97	52%	90	48%	187
Centro de Desarrollo Integral del Niño Ltda.	54	96%	2	4%	56
Sociedad Recreativa y Deportiva UdeC S.A y Subsidiarias	16	25%	47	75%	63
Empresa Periodística Diario Concepción S.A.	16	53%	14	47%	30
Servicio de Procesamiento de Datos en Línea S.A. y Subsidiarias	11	65%	6	35%	17
Octava Comunicaciones S.A.	18	43%	24	57%	42
Servicios de Capacitación UdeC Ltda.	15	58%	11	42%	26
Empresa Periodística La Discusión S.A.	12	39%	19	61%	31
Empresa de Radio y Televisión La Discusión S.A.	3	50%	3	50%	6
Empresa de Servicio Tecnológico Ltda.	21	42%	29	58%	50
UdeC Asesorías y Servicios Ltda.	9	69%	4	31%	13
Total	3.084	50%	3.069	50%	6.153

*Incluye dotación de Lotería de Concepción (123), la cual es parte integrante de Corporación Universidad de Concepción.

Dotación por nacionalidades

NCG 461 – 5.1.2

	Chilena		Alemana		Argentina		Belga		Boliviana		Brasilera		Británica	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alta gerencia	31	16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gerencia	38	39	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jefatura	371	310	2	2	1	3	-	-	-	-	2	-	-	1
Operario	269	19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fuerza de venta	1.009	832	6	1	3	5	-	1	-	1	1	3	1	-
Administrativo	148	617	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Auxiliar	357	223	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otros profesionales	569	730	-	-	2	-	-	-	1	-	-	1	-	-
Otros técnicos	159	190	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	2.951	2.976	8	3	8	8	-	1	1	1	3	4	1	1

Dentro de la Corporación, se cuenta con un total de 226 trabajadoras y trabajadores que provienen de otros países y que ocupan distintos cargos, pertenecientes a 33 nacionalidades distintas. En el caso específico de la Universidad, 217 son personas extranjeras.

	Canadiense		China		Colombiana		Coreana		Costarricense		Cubana		Ecuatoriana		Egipcia		Española	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alta gerencia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gerencia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jefatura	-	-	-	-	-	2			-	-	4	2	-	-	-	-	5	2
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fuerza de venta	2	-	-	1	12	10			-	-	4	12	-	2	1	-	8	4
Administrativo	-	-	-	-	-	1			-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
Auxiliar	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Otros profesionales	-	-	-	-	1	6	-	1	-	1	1	1	1	1	-	-	1	1
Otros técnicos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Total	2	-	-	1	13	19	1	1	-	1	11	15	1	4	1	-	14	7

Dotación por nacionalidades (continuación)

NCG 461 – 5.1.2

	Estadounidense		Francesa		Haitiana		Holandesa		India		Iraní		Italiana		Libanesa		Mexicana	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alta gerencia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gerencia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jefatura	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	-	-	2	-
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fuerza de venta	4	5	5	4	-	-	1	-	5	-	1	1	3	2	1	-	3	2
Administrativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Auxiliar	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otros profesionales	1	2	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Otros técnicos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	6	8	6	5	1	1	1	-	5	-	1	1	6	3	1	-	5	3

	Peruana		Polaca		Portuguesa		Rusa		Salvadoreña		Uruguay		Venezolana		Vietnamita		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alta gerencia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	31	16
Gerencia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	39	39
Jefatura	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	394	326
Operario	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	270	19
Fuerza de venta	4	2	-	-	-	1	1	1	1	-	-	-	6	6	1	-	1.083	896
Administrativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	149	620
Auxiliar	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	360	225
Otros profesionales	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	3	5	-	-	582	752
Otros técnicos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	161	191
Total	6	3	-	1	-	1	1	1	1	-	1	1	12	14	1	-	3.069	3.084

Dotación por edad

NCG 461 – 5.1.3

		Mujeres		Hombres		Total
	Cargo	N°	%	N°	%	N°
Menor a 30	Alta gerencia	0		0		0
	Gerencia	0		0		0
	Jefatura	1	16.7%	5	83.3%	6
	Operario	1	5.9%	16	94.1%	17
	Fuerza de venta	88	62.0%	54	38.0%	142
	Administrativo	29	67.4%	14	32.6%	43
	Auxiliar	15	41.7%	21	58.3%	36
	Otros profesionales	84	50.9%	81	49.1%	165
	Otros técnicos	34	65.4%	18	34.6%	52
	Total	252	54.7%	209	45.3%	461

		Mujeres		Hombres		Total
Entre 30 y 40	Alta gerencia	1	50.0%	1	50.0%	2
	Gerencia	7	87.5%	1	12.5%	8
	Jefatura	50	45.0%	61	55.0%	111
	Operario	3	7.3%	38	92.7%	41
	Fuerza de venta	276	45.8%	327	54.2%	603
	Administrativo	128	71.1%	52	28.9%	180
	Auxiliar	21	33.9%	41	66.1%	62
	Otros profesionales	310	59.2%	214	40.8%	524
	Otros técnicos	63	67.0%	31	33.0%	94
	Total	859	52.9%	766	47.1%	1.625

		Mujeres		Hombres		Total
	Cargo	N°	%	N°	%	N°
Entre 41 y 50	Alta gerencia	4	44.4%	5	55.6%	9
	Gerencia	15	46.9%	17	53.1%	32
	Jefatura	138	49.5%	141	50.5%	279
	Operario	7	10.0%	63	90.0%	70
	Fuerza de venta	267	49.1%	277	50.9%	544
	Administrativo	199	85.0%	35	15.0%	234
	Auxiliar	63	47.4%	70	52.6%	133
	Otros profesionales	208	58.1%	150	41.9%	358
	Otros técnicos	50	52.6%	45	47.4%	95
	Total	951	54.2%	803	45.8%	1.754

		Mujeres		Hombres		Total
Entre 51 y 60	Alta gerencia	10	43.5%	13	56.5%	23
	Gerencia	14	58.3%	10	41.7%	24
	Jefatura	107	49.3%	110	50.7%	217
	Operario	6	6.3%	89	93.7%	95
	Fuerza de venta	171	43.4%	223	56.6%	394
	Administrativo	212	86.2%	34	13.8%	246
	Auxiliar	96	41.2%	137	58.8%	233
	Otros profesionales	120	54.3%	101	45.7%	221
	Otros técnicos	32	44.4%	40	55.6%	72
	Total	768	50.4%	757	49.6%	1.525

		Mujeres		Hombres		Total
	Cargo	N°	%	N°	%	N°
Entre 61 y 70	Alta gerencia	1	9.1%	10	90.9%	11
	Gerencia	3	23.1%	10	76.9%	13
	Jefatura	26	31.3%	57	68.7%	83
	Operario	2	3.9%	49	96.1%	51
	Fuerza de venta	72	37.3%	121	62.7%	193
	Administrativo	49	80.3%	12	19.7%	61
	Auxiliar	28	25.9%	80	74.1%	108
	Otros profesionales	25	43.9%	32	56.1%	57
	Otros técnicos	8	26.7%	22	73.3%	30
	Total	214	35.3%	393	64.7%	607

		Mujeres		Hombres		Total
Superior a 70	Alta gerencia	0	0.0%	2	100.0%	2
	Gerencia	0	0.0%	1	100.0%	1
	Jefatura	4	16.7%	20	83.3%	24
	Operario	0	0.0%	15	100.0%	15
	Fuerza de venta	22	21.4%	81	78.6%	103
	Administrativo	3	60.0%	2	40.0%	5
	Auxiliar	2	15.4%	11	84.6%	13
	Otros profesionales	5	55.6%	4	44.4%	9
	Otros técnicos	4	44.4%	5	55.6%	9
	Total	40	22.1%	141	77.9%	181

Dotación por antigüedad laboral

NCG 461 – 5.1.4

		Mujeres		Hombres		Total
	Cargo	N°	%	N°	%	N°
Menor a 3 años	Alta gerencia	0	0.0%	3	100.0%	3
	Gerencia	4	80.0%	1	20.0%	5
	Jefatura	37	48.7%	39	51.3%	76
	Operario	10	15.4%	55	84.6%	65
	Fuerza de venta	314	50.3%	310	49.7%	624
	Administrativo	119	72.6%	45	27.4%	164
	Auxiliar	98	63.6%	56	36.4%	154
	Otros profesionales	291	57.7%	213	42.3%	504
	Otros técnicos	50	59.5%	34	40.5%	84
	Total	923	55.0%	756	45.0%	1.679

		Mujeres		Hombres		Total
Entre 3 y 6 años	Alta gerencia	1	20.0%	4	80.0%	5
	Gerencia	6	75.0%	2	25.0%	8
	Jefatura	36	47.4%	40	52.6%	76
	Operario	1	8.3%	11	91.7%	12
	Fuerza de venta	148	43.3%	194	56.7%	342
	Administrativo	76	80.0%	19	20.0%	95
	Auxiliar	28	53.8%	24	46.2%	52
	Otros profesionales	151	59.4%	103	40.6%	254
	Otros técnicos	26	55.3%	21	44.7%	47
	Total	473	53.1%	418	46.9%	891

		Mujeres		Hombres		Total
	Cargo	N°	%	N°	%	N°
Entre 6 y menos de 9 años	Alta gerencia	0		0		0
	Gerencia	4	80.0%	1	20.0%	5
	Jefatura	28	50.9%	27	49.1%	55
	Operario	1	4.0%	24	96.0%	25
	Fuerza de venta	74	56.1%	58	43.9%	132
	Administrativo	46	85.2%	8	14.8%	54
	Auxiliar	18	42.9%	24	57.1%	42
	Otros profesionales	45	46.4%	52	53.6%	97
	Otros técnicos	6	40.0%	9	60.0%	15
	Total	222	52.2%	203	47.8%	425

		Mujeres		Hombres		Total
Entre 9 y 12 años	Alta gerencia	2	28.6%	5	71.4%	7
	Gerencia	3	37.5%	5	62.5%	8
	Jefatura	50	47.2%	56	52.8%	106
	Operario	3	10.0%	27	90.0%	30
	Fuerza de venta	87	46.0%	102	54.0%	189
	Administrativo	82	80.4%	20	19.6%	102
	Auxiliar	34	37.0%	58	63.0%	92
	Otros profesionales	86	60.1%	57	39.9%	143
	Otros técnicos	35	70.0%	15	30.0%	50
	Total	382	52.5%	345	47.5%	727

		Mujeres		Hombres		Total
	Cargo	N°	%	N°	%	N°
Mayor a 12 años	Alta gerencia	13	40.6%	19	59.4%	32
	Gerencia	22	42.3%	30	57.7%	52
	Jefatura	175	43.0%	232	57.0%	407
	Operario	4	2.5%	153	97.5%	157
	Fuerza de venta	273	39.5%	419	60.5%	692
	Administrativo	297	83.9%	57	16.1%	354
	Auxiliar	47	19.2%	198	80.8%	245
	Otros profesionales	179	53.3%	157	46.7%	336
	Otros técnicos	74	47.4%	82	52.6%	156
	Total	1,084	44.6%	1,347	55.4%	2.431

6.2.2 Formalidad laboral

NCG 461 - 5.2

Tipo de contrato	Hombres N°	Mujeres N°	Total N°	Total %
Plazo indefinido	2.400	2.213	4.613	60,9%
Plazo fijo	613	766	1.379	18,2%
Por obra o faena	56	105	161	2,1%
Subtotal contrato de trabajo	3.069	3.084	6.153	81,2%
Honorarios	779	644	1.423	18,8%
Total	3.848	3.728	7.576	100%

6.2.3 Equidad salarial

NCG 461 - 5.4

La Corporación cuenta con una política de remuneraciones del personal, aprobada por el Directorio a propuesta del Rector. En ésta, se da cuenta de escalas de remuneraciones y rangos de grados de dichas escalas, para los distintos cargos existentes en la institución, que garantizan o, debiesen garantizar, una compensación equitativa entre las trabajadoras y los trabajadores. Además, se estableció un ingreso mínimo para el personal administrativo, equivalente, al año 2023, a \$500.000, y un compromiso de diferencia entre remuneración mínima y máxima de no más de 20 veces. De forma complementaria, existe un procedimiento especial de reclamación y del principio de igualdad de remuneraciones, y un seguimiento de posibles brechas.

Adicionalmente a lo que la Universidad reporta anualmente en términos de indicadores de brecha salarial de género para la memoria corporativa, conforme a la Norma de Carácter General N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), con motivo del proceso de Certificación de Igualdad de Género PNUD, el año 2024 se desarrolló un reporte interno a través de la herramienta Business Intelligence, denominado “Reporte Planta_UdeC_Brecha”, que permite un seguimiento permanente y análisis más detallados que identifican la situación de distintos grupos de interés, permitiendo evaluar factores y determinar medidas para reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, así como para lograr una distribución equilibrada del personal.

Si bien la institución no ha formalizado metas con respecto a este tema, sí existe un plan de acción de correcciones o ajustes administrativos, para reducir las inequidades existentes. Así, durante el 2025, la Dirección de Personal llevará a cabo una revisión de cargos genéricos, que agrupen a profesiones u ocupaciones muy diversas y pudieran generar disparidad y distorsión en los niveles remunerativos. Junto con un informe que consolide los resultados del levantamiento, se trabajará en propuestas de abordaje de los mismos.

Brecha salarial

Consolidado	Media	Mediana
Alta gerencia	93,8%	97,1%
Gerencia	94,5%	93,7%
Jefatura	94,3%	94,2%
Operario	70,0%	63,7%
Fuerza de venta	89,2%	86,7%
Administrativo	93,1%	99,6%
Auxiliar	78,3%	82,1%
Otros profesionales	91,8%	94,8%
Otros técnicos	81,8%	80,2%

6.2.4 Igualdad de oportunidades

NCG 461 – 3.1.vii

La Corporación Universidad de Concepción dispone de diversos procedimientos, reglamentos y organismos, que le permiten detectar y reducir las barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieren estar inhibiendo la diversidad de capacidades, condiciones, experiencias y visiones en su interior.

Se ha trabajado y avanzado en esto por años. Como hitos significativos, destacan la creación en 2017, de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual (DEGyD) y la obtención, en enero de 2025, del sello PNUD (más detalles en la sección Inclusión y diversidad de esta misma memoria).

En ese contexto, las políticas de contratación contribuyen al resguardo de la diversidad e igualdad de oportunidades. En particular, la Universidad de Concepción dispone de un Reglamento de Personal, que estipula las condiciones y mecanismos para las contrataciones y ascensos, estableciendo que, para resolver estas materias, tanto respecto de vacantes no académicos como de académicos, existirá una comisión, cuya composición está definida en el mismo reglamento, según sea el caso.

En línea con lo anterior, en 2024 se aprobaron también procedimientos de reclutamiento y selección de personal académico y personal no académico y procedimiento de contratación.

Adicionalmente y en base a la sistematización de la información para medir brecha salarial, a la que se ha hecho alusión en el punto anterior, se extendió la reportería a la información sobre balance de género, incorporando información de la dotación según sexo de la persona por campus, estamento, organismo, cargo, tipo de contrato, antigüedad, fuente de financiamiento e incluso en la integración de comisiones institucionales, respecto de las cuales se lleva registro en la Dirección de Personal.

6.2.5 Adaptabilidad laboral

NCG 461 – 5.3

Tipo de jornada	Hombres N°	Mujeres N°	Total N°	Total %
Jornada ordinaria	2.305	2.292	4.597	74,7%
Jornada a tiempo parcial	697	686	1.383	22,5%
Pactos de adaptabilidad	67	106	173	2,8%
Total	3.069	3.084	6.153	100%

Dotación por adaptabilidad laboral	Hombres N°	Mujeres N°	Total N°	Total %
Teletrabajo completo	9	36	45	26,0%
Teletrabajo parcial	51	38	89	50,9%
Trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares	1	7	8	4,6%
Trabajadoras y trabajadores que tengan al cuidado niños o niñas de hasta 12 años	6	25	31	18,5%
Total	67	106	173	100%

6.2.6 Política de subcontratación

NCG 461 – 5.9

La Corporación cuenta con una política de subcontratación y entre las exigencias principales para los contratistas y subcontratistas, se encuentran las siguientes:



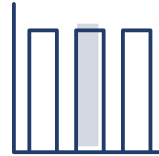
Realizar a sus trabajadoras y trabajadores inducción para trabajar en faenas UdeC.



Formalizar los contratos de trabajo con su personal y acreditar su afiliación a una mutualidad u organismo administrador del seguro de la Ley N° 16.744.



Realizar procedimientos de trabajo seguro específicos y capacitar a sus trabajadoras y trabajadores en ellos, entregar EPP y reglamento de higiene y seguridad y contar con seguro de accidentes.



Realizar un análisis de los riesgos específicos para la faena.



Acreditar el cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales para con su personal.

Dentro de los procedimientos adoptados para verificar que dichas empresas cumplen permanentemente con esos estándares se encuentran las siguientes:

- Se exige a las empresas contratistas y subcontratistas contar con un permiso de trabajo seguro, para cuya obtención debe acreditar el cumplimiento de distintas exigencias, indicando la nómina del personal que ingresará a las dependencias, indicando quién será la persona supervisora o experta en prevención de riesgos de la faena.
- Formalizar la contratación de los servicios a través de un contrato de prestación de servicios o bien, de una orden de compra, según corresponda.
- Se mantiene un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas y un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empresas contratistas y subcontratistas.
- Se exige a las empresas contratistas exhibir certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, contratos de trabajo, cumplimiento de ODI o DAS y toda la documentación que acredita el cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales, y de higiene y seguridad.

6.2.7 Permiso postnatal

NCG 461 – 5.7

En la actualidad la Corporación no cuenta con una Política de periodo de descanso o de fomento de la coparentalidad, más allá de lo legalmente vigente.

Promedio de días utilizados durante el año de postnatal

Cargo	Mujeres	Hombres	Postnatal
	Total postnatal	Postnatal 5 días	Parental
Alta gerencia	-	-	-
Gerencia	-	-	-
Jefatura	141,0	0,4	-
Operario	-	-	-
Fuerza de venta	131,0	5,0	-
Administrativo	88,7	3,6	-
Auxiliar	105,1	0,9	-
Otros profesionales	120,7	0,9	2,9
Otros técnicos	111,2	-	-
Total	77,5	1,2	2,9

Cálculo: Total de días utilizados durante el año de postnatal dividido por el total de personas que tienen derecho al período postnatal. Separado por sexo.

6.2.8 Acoso laboral y sexual

NCG 461 – 5.5

La Corporación Universidad de Concepción se guía por el principio de debido y necesario respeto hacia y entre sus trabajadores y trabajadoras, promoviendo el buen trato y el trabajo en equipo.

Las distintas entidades de la Corporación establecen sus normas internas y orientaciones para la prevención, denuncia e investigación y sanción en situaciones de acoso laboral y sexual.

En el caso particular de la UdeC, en materia de acoso sexual, desde 2019 se dispone de un Protocolo de actuación relacionado con las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación por razón de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual, este fue el resultado de un trabajo coordinado por la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual. Los principios que lo sustentan son el derecho al debido proceso, la independencia e imparcialidad; la diligencia y celeridad y la confidencialidad; la transparencia; la accesibilidad; la responsabilidad; el respeto a los derechos de las partes.

Por otro lado, y como una forma de consolidar el modelo de prevención, desde septiembre de 2022, la Universidad cuenta con una Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual, que al mismo tiempo da respuesta a las exigencias de la Ley 21.369.

Actualmente, la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual se encuentra en pleno funcionamiento, con sus dos unidades, la Unidad de Estudio y Prevención, y la Unidad de Acogida de Denuncias, Acompañamiento y Reparación.

Un hito relevante, ha sido la implementación de la Ley 21.643 (Ley Karin), en virtud de la cual se ha actualizado el Protocolo de actuación relacionado con las conductas constitutivas de acoso sexual cuando se trate de trabajadoras y trabajadores de la Universidad (29 de octubre de 2024). A su vez, se ha creado el Procedimiento de investigación del acoso laboral y violencia en el trabajo y el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral y la Violencia en el Trabajo. En cuanto a estos últimos dos instrumentos, fueron refrendados por la máxima autoridad universitaria con fecha 1 de agosto de 2024, y su creación, implementación y seguimiento se encuentran estructuralmente supeditadas a la Dirección de Personal.

	N°	%
Total de personal que fue capacitado sobre esas materias durante el año	913	15%
Total de personal que fue capacitado durante el año respecto del procedimiento de investigación y sanción al que quedan sometidas dichas conductas que hubieren sido implementados en la entidad.	238	4%

Denuncias recibidas en 2024 ante la entidad o Dirección del Trabajo, en números y porcentaje del total de trabajadoras y trabajadores:

	Hombres N°	Mujeres N°	Total N°	%
Número de denuncias de acoso sexual durante el año ante la entidad	-	1	1	0,02%
Número de denuncias de acoso sexual durante el año ante la dirección del trabajo	-	-	-	0%
Número de denuncias de acoso laboral durante el año ante la entidad	13	20	33	0,54%
Número de denuncias de acoso laboral durante el año ante la dirección del trabajo	3	3	6	0,10%
Número de denuncias de violencia en el trabajo durante el año ante la entidad	-	3	3	0,05%
Número de denuncias de violencia en el trabajo durante el año ante la dirección del trabajo	-	-	-	0%

Durante 2024, 913 trabajadores/as de la Corporación recibieron capacitación en materias de acoso laboral y sexual.

6.2.9 Seguridad laboral

NCG 461 – 5.6

Tanto la Corporación Universidad de Concepción como un número importante de sus entidades, entre ellas las de Educación Superior, cuentan con políticas formales relativas a la seguridad laboral, abarcando al 98,9% de la dotación total, respecto de las cuales, se utilizan diversos medios para su difusión.

Entre ellos están las capacitaciones, charlas, la Intranet, el Reglamento de Higiene y Seguridad, los Comités Paritarios, entre otros.

En el caso de la Universidad de Concepción, la Unidad de Seguridad Laboral y Salud Ocupacional dependiente de la Dirección de Personal es la responsable de coordinar y desarrollar las actividades relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo y enfermedades profesionales.

Sus funciones son las siguientes:

- **Asesorar a los Directivos de Facultades y Organismos y al personal universitario, en materias de su competencia.**
- **Elaborar y estudiar los procesos de higiene y seguridad en el trabajo de acuerdo a las políticas, reglamentos, procedimientos y normas, tanto universitarias como legales vigentes.**
- **Realizar la supervisión en terreno en materias de su competencia, controlando el cumplimiento de la legislación vigente y las normas internas relacionadas con materias de seguridad e higiene laboral.**
- **Realizar estudios de casos de accidentes laborales.**
- **Velar por el óptimo estado de las instalaciones universitarias en materia de seguridad.**
- **Coordinar las acciones necesarias para el control de plagas.**
- **Realizar permanentemente estudios del comportamiento de indicadores de riesgos.**
- **Administrar y mantener actualizado el sistema de personal en las materias pertinentes.**
- **Asesorar a los comités paritarios de higiene y seguridad.**
- **Administrar el seguro social obligatorio contra riesgo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.**

En la UdeC existe un programa anual con el Organismo Administrador de la Ley 19.744 (la mutualidad ACHS) para mantener las tasas relacionadas con la salud y seguridad en rango bajo.

En 2024, a nivel corporativo se evidencian los siguientes índices de accidentabilidad y enfermedades profesionales:

	Tasa	Meta
Tasa de accidentabilidad	1,07%	1,07%
Tasa de fatalidad	0%	0%
Tasa de enfermedades profesionales	0,18%	0,20%
Promedio días perdidos por accidentes	16	19

6.2.10 Capacitación y beneficios

NCG 461 – 5.8.i, 5.8.ii, 5.8.iii, 5.8.iv

Capacitación

Cada una de las entidades que integran la Corporación establecen planes de capacitación en función de sus requerimientos y necesidades particulares. Al 31 de diciembre de 2024, la mayor parte de las entidades cuentan con una política de capacitación formalizada.

En el caso particular de la Universidad de Concepción, desde 2008 cuenta con un Comité Bipartito de Capacitación (COBIPCAP), en respuesta al artículo N°13 de la Ley 19.518 establecida por el Servicio Nacional de Capacitaciones y Empleo, Sence, que señala la obligación para las empresas que tengan una dotación igual o superior a 15 trabajadoras y trabajadores, de constituir un comité que busque promover el desarrollo de las competencias laborales de su personal, con el fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad y calidad de los procesos y productos. En este contexto, el COBIPCAP presenta anualmente un programa de cursos de capacitación.

En el caso de filiales, a modo de ejemplo, en UdeC Asesorías, existe una Política de capacitación cuyo objetivo es cubrir las necesidades y requerimientos de formación expresados por las trabajadoras y los trabajadores para el fortalecimiento de sus competencias laborales, aumentando la eficacia y calidad organizacional. Dicho documento contiene los objetivos, tipos de capacitación disponibles, presupuesto anual y el proceso y documentación para optar a estas.

Promedio anual de horas de capacitación

Cargo/género	Hombres	Mujeres
Alta gerencia	10,6	7,7
Gerencia	2,3	14,9
Jefatura	6,0	21,5
Operario	3,7	0,2
Fuerza de venta	2,8	6,4
Administrativo	18,7	25,7
Auxiliar	2,2	6,3
Otros profesionales	4,3	18,3
Otros técnicos	8,7	11,6
Total	6,6	12,5

Cálculo: Total de capacitaciones por categoría de funciones (cargo) dividido por el total de personas por categoría de funciones (cargo). Separado por sexo.

En 2024 se destinaron \$416.943 millones a capacitaciones dentro de toda la Corporación y participaron 2.774 trabajadoras y trabajadores.





Las principales materias de capacitación en la Corporación durante el año 2024 fueron:

- Gestión financiera
- Administración personal
- Técnicas contables para la rendición de proyectos institucionales
- Evaluación de proyectos
- Legislación laboral y previsional
- Metodología de análisis de datos e indicadores para la gestión
- Auditoría interna en sistemas integrados de gestión
- Seguridad y prevención de riesgos
- Herramientas ofimáticas
- Métodos y técnicas de comunicación
- Técnicas de orden, aseo y mantenimiento de los espacios universitarios
- Conciencia de seguridad, orden y prevención de contingencia
- Capacitación en formación de personal académico
- Igualdad y equidad de género e inclusión
- Actualización contable en normas IFRS-SASB

6.3 Inclusión y diversidad

Universidad de Concepción

Para impulsar una cultura institucional que se distinga por la valoración de la diversidad, la eliminación de todo tipo de discriminación y la co-construcción de un espacio igualitario y libre de violencia de género, la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual (DEGyD) implementó diversas acciones que, al mismo tiempo, contribuyen con el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional de la Universidad de Concepción.

Reforma del Protocolo de Actuación y estadísticas de las denuncias

Para conocer la opinión y sugerencias de la comunidad universitaria y para robustecer el proyecto de reforma del Protocolo de Actuación se desarrollaron distintas jornadas participativas con los tres estamentos y en los tres campus. Este proceso fue llevado adelante en conjunto con la Contraloría, la Fiscalía Especializada en Género y el Comité Consultivo Tripartito.

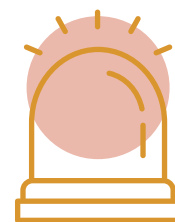
En octubre de 2024, y luego de la aprobación del Consejo Académico y Directorio, se logró contar con un nuevo Protocolo de Actuación ante denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género que:



Incorpora
nuevas sanciones



Ajusta y reduce los
plazos de gestión
de denuncias



Explicita nuevas
formas de violencia
de género

Continuación del programa #UdeConsentido

Concebido y creado el año 2023 por la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual, el programa #UdeConsentido es una iniciativa sin precedentes en las universidades chilenas.



► Fotografía: Vida diaria en la UdeC.

Avances del año

Para estudiantes

Formación de

17

monitoras y monitores

en prevención de violencia (estamento estudiantil) en Campus Los Ángeles.

1

taller de masculinidades

* Varios **talleres de promoción de buen trato y prevención de violencia** en las relaciones íntimas en los tres campus.

Para cuerpo académico y personal universitario

Formación de

77

agentes

en prevención de violencia en los tres campus.

* **Instancias formativas de conocimiento** con perspectiva de género.

- Por medio de la Unidad de Estudio y Prevención DEGyD, se impactó a un total de 1.649 personas de la comunidad universitaria, aumentando en un 76,3% el impacto de 2023.
- 142 estudiantes participaron de los cursos complementarios “Introduccitorio sobre Género y Diversidad Sexual”, “Perspectiva de Género y campos de acción en la vida cotidiana y social” y “Orientaciones generales desde la perspectiva de género para estudiantes ayudantes”.
- 88 integrantes del personal universitario se capacitaron en el curso SEN-CE de Buenas Prácticas de Género impartido por la Dirección en conjunto con UdeC Capacita, y 8 docentes completaron la capacitación de Buenas Prácticas Docentes impartida en colaboración con la Dirección de Docencia.
- Las 1.411 personas restantes fueron sensibilizadas en talleres, charlas introductorias y otras acciones. De ellas, 1.030 provienen del estamento estudiantil, 239 del cuerpo funcionario, y 142 del cuerpo académico.
- Adicionalmente, 145 estudiantes de educación media del Colegio Charles de Gaulle de Concepción participaron del taller de Identidad de Género y Salud Mental dictado por la Dirección.



Proyecto UCO Transversalización de Género

En el contexto del Proyecto UCO —abreviatura de UConce que asigna el Ministerio de Educación al Proyecto de Género— y en articulación con el proceso de certificación en el Sello de Igualdad de Género PNUD, se conformó la Mesa Técnica de No Discriminación. En esta instancia se impulsaron medidas para incorporar la perspectiva de género en los procesos de desarrollo académico y funcionario, y medidas para erradicar la discriminación en el estamento estudiantil.

Se conformó también la Mesa Técnica de Conciliación y Corresponsabilidad para avanzar en medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, desde una mirada que promueve la corresponsabilidad con miras a la formalización de una Política Institucional de Conciliación y Corresponsabilidad.

En lo relativo a la promoción de una educación no sexista, se realizaron diversos conversatorios y talleres de revisión curricular con perspectiva de género dirigidos a docentes de las facultades de Ingeniería Agrícola, Ciencias Químicas e Ingeniería y se inició la implementación del Diplomado en Perspectiva de Género en la Docencia Universitaria, en colaboración con Formación Permanente, con 20 cupos gratuitos para docentes UdeC.

Por último, se lanzó el concurso de pósters científicos “Visibiliza tu tesis con perspectiva de género”, para difundir y destacar a estudiantes y ex estudiantes que hayan incorporado la perspectiva de género en sus tesis.

Otras acciones de difusión

Se realizaron dos concursos abiertos a la Comunidad UdeC. En ellos, a través de la poesía y la prosa, se buscó dar a conocer y destacar diversas voces dentro de la comunidad que escribieran sobre temáticas referentes a mujeres y experiencias de diversidades sexuales.

También se realizaron visitas periódicas a los campus de Los Ángeles y Chillán, acercando al equipo a los diversos requerimientos que presentaba cada uno de ellos, mejorando la experiencia de la comunidad y difundiendo la presencia de las delegaciones DEGYD.

En la misma línea, en 2024 se conmemoraron tres hitos centrales pensados en el Plan Estratégico Institucional en materia de equidad y reducción de brechas de género.

- **8 de marzo, Día Internacional de la Mujer**
- **28 de junio, Día Internacional del Orgullo**
- **25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer**

Los tres hitos estuvieron marcados por la visibilización de derechos y la sensibilización de la violencia que viven las mujeres y personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+.

Instituto Profesional Virginio Gómez

La equidad de género y la diversidad son pilares fundamentales en la cultura del Instituto. Estos conceptos representan el compromiso por promover un entorno que garantice el respeto a la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal de cada estudiante, colaborador, colaboradora e integrante de la comunidad educativa

En el IPVG, la equidad de género se entiende como la creación de condiciones que aseguren la participación y el desarrollo pleno de las personas, sin importar su género, mientras que la diversidad enfatiza la riqueza de las diferencias individuales y colectivas, reconociendo su valor para fortalecer una convivencia inclusiva y respetuosa.

Como parte de este compromiso, la institución actúa en coherencia con los principios de la perspectiva de derechos humanos, respaldados por la Ley 21.369, que exige la prevención y sanción de la violencia de género en la Educación Superior. Además, el valor institucional del respeto guía todas las acciones orientadas a prevenir situaciones de acoso, discriminación y violencia de género, fomentando relaciones basadas en la empatía, el buen trato y la igualdad de oportunidades.

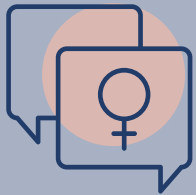
La gobernanza de esta temática corresponde a la Secretaría General, a través del Departamento de Equidad de Género y Diversidad, el cual desarrolla su Política Integral de Equidad de Género, junto con los Modelos de Prevención y Sanción correspondientes.

En 2021 el Instituto asumió, en conjunto con el Mineduc, el compromiso de promover la equidad de género en los órganos directivos de la Educación Superior, respondiendo además a las disposiciones de la Ley 21.369. Por otra parte, la Dirección de Desarrollo Académico, a través del Departamento de Desarrollo Docente, ha incorporado el Módulo de Equidad de Género, Inclusión y Diversidad en el Diplomado de Formación Docente del IPVG, para fomentar la comprensión y el análisis de la equidad de género, la inclusión y la diversidad en el contexto formativo.

El objetivo del Departamento de Equidad de Género y Diversidad es fomentar, mediante distintas acciones, una cultura institucional que valore la diversidad en todas sus expresiones, desde un enfoque de derechos. Para ello, trabaja activamente en la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como en el fortalecimiento de relaciones basadas en el respeto y el buen trato dentro de la comunidad IPVG.



► Fotografía: Estudiantes de Técnico de Nivel Superior en Educación de Párvulos del Instituto Profesional Virginio Gómez.



Conversatorio 8M

Se organizó en las tres sedes y contó con la participación de colaboradores y colaboradoras. El objetivo era el de concientizar sobre el significado de esta fecha en cómo influye y da sentido al quehacer laboral.



Feria conmemorativa por el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25N)

Se realizaron diversas actividades en todas las sedes, promoviendo la sensibilización y el compromiso con la erradicación de la violencia de género.



Estudiantes certificados por su participación en el Programa de Prevención de Violencias de Género

Esto permitió al Instituto recibir el sello de "Prevención y Acción en Violencias de Género".



Seminario (online): Enseñanzas, avances y reflexión en torno a los alcances de la implementación de la Ley 21.369

El IPVG, a través del Departamento de Equidad de Género y Diversidad, participa en la red de Instituciones de Educación Superior Técnico Profesional CRUCH. En esta instancia organizó y participó como exponente en dicho seminario.



IV Encuentro de Inclusión y Diversidad de la Universidad de Concepción

En la instancia se abordó la temática de la interseccionalidad entre personas con discapacidad y mujeres en STEM dentro de la educación técnico-profesional, destacando el compromiso del IPVG con la equidad en múltiples dimensiones.

En 2025 se espera ampliar los proyectos en curso con el propósito de abordar la interseccionalidad de género con otros marcadores sociales de diferencia como raza, clase social, orientación sexual, discapacidad, entre otros.

Centro de Formación Técnica Lota Arauco

El CFT Lota Arauco es una Institución de Educación Superior que promueve el derecho a la igualdad de oportunidades para sus estudiantes, docentes y administrativos, incorporando acciones orientadas a la inclusión de personas en situación de discapacidad. Por ello, ha implementado una Unidad de Acompañamiento al Estudiante —perteneciente al Departamento de Asuntos Estudiantiles—, conformada por profesionales especialistas que brindan el apoyo necesario para su desarrollo académico y personal.

En 2024 se implementó un sistema institucional para la identificación de necesidades educativas y se llevó a cabo un catastro de estudiantes con discapacidad, junto con instancias de acompañamiento pedagógico grupal e individual.

También se adjudicaron fondos para el desarrollo institucional y se inició la actualización de la Política de Inclusión Estudiantil, la que contempla desde la admisión del estudiantado con discapacidad hasta su egreso de la institución en cinco ejes estratégicos: admisión y matrícula, trayectoria académica, práctica laboral y titulación, servicios estudiantiles, comunicación y sistemas informáticos. La política entrará en vigor en 2025.

Por su parte, la Unidad de Equidad de Género del CFT Lota Arauco organizó en 2024 dos jornadas de formación certificada, dirigidas a docentes y personal administrativo, con la colaboración de relatorías externas de instituciones especializadas (Fundación HONRA):

Curso certificado "Atención a usuarios/as con perspectiva de inclusión":

entregaron herramientas de atención, desde la diversidad en sus distintas dimensiones, gestionando mediante la inclusión y la eliminación de sesgos inconscientes y discriminaciones asociadas.

Curso certificado "Enfoque de género y Derechos Humanos Educar en igualdad en el proceso de aprendizaje":

se ofrecieron herramientas teórico prácticas que permitan la incorporación del enfoque de género y de derechos humanos en las prácticas educativas y en todo el entramado del proceso de aprendizaje.

Para 2025 se espera promover una cultura inclusiva y diversa en la comunidad educativa mediante actividades de capacitación, semanas temáticas de sensibilización, y la difusión de materiales educativos que fortalezcan la comprensión, el respeto y la atención hacia las Necesidades Educativas Especiales (NEE) y otras dimensiones de la diversidad. A su vez, la institución trabajará en fortalecer el apoyo integral a estudiantes con NEE por medio de la implementación de diagnósticos, seguimiento de ajustes razonables, y el monitoreo de estrategias de apoyo: tutorías grupales e individuales, así como la evaluación del impacto de estas estrategias a través de indicadores específicos.

6.4 Gestión de proveedores

NCG 461 - 7.1, 7.2

La gestión eficaz de proveedores tiene un profundo impacto en el rendimiento y en el éxito de la cadena de suministros de la Corporación Universidad de Concepción, ya que asegura la disponibilidad de bienes y servicios esenciales optimizando los costos y los recursos.

Tanto la Universidad de Concepción como sus entidades relacionadas han avanzado hacia una gestión estratégica que no sólo supervisa y cuida las relaciones con proveedores externos para minimizar riesgos de continuidad operacional, asegurar la calidad y obtener las mejores condiciones comerciales del mercado enmarcado en las normativas legales e institucionales, sino que también gestiona aspectos de sostenibilidad mediante un trabajo colaborativo y progresivo con estos.

Por su parte, Lotería cuenta con una política y procedimientos para la gestión de proveedores, y actualmente, se encuentra implementando un nuevo sistema de *due dilligence* y evaluación de proveedores, el que se pondrá en operación durante el año 2025. Esta evaluación tiene como principal objetivo analizar a los proveedores que ofrecen productos o servicios estratégicos de alto riesgo, analizando aspectos como los tiempos de entrega, la calidad del producto o servicio, la rentabilidad, el servicio al cliente y la gestión del servicio entregado por el proveedor.

Evaluación de proveedores

Proveedores que aseguren la contratación de terceros alineados ética y legalmente con los valores y políticas de la Institución, garantizando la calidad de la información mediante un proceso documentado de registro y creación de proveedores. Este procedimiento incluye un registro único de proveedores de bienes y servicios y la revisión de requisitos legales, financieros y éticos, conforme al Modelo de Prevención de Delitos (Ley N°20.393) implementado por la Corporación Universidad de Concepción.

En octubre de 2024, la Dirección de Adquisiciones y Gestión de Contratos, dependiente de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos, inició un proceso de regularización de los más de 16 mil proveedores registrados en la plataforma ERP SAP. Se decidió mantener en los registros sólo a aquellos proveedores con los que la Universidad o sus entidades relacionadas habían tenido relaciones comerciales activas en los últimos dos años, actualizando sus datos conforme al procedimiento vigente. Además, se estableció que cualquier nuevo proveedor debe cumplir con los mismos requisitos estipulados en la normativa institucional.



► Fotografía: Presentación del Informe 2024 del PNUD .

Pago a proveedores

La Universidad de Concepción reconoce que el pago oportuno a los proveedores no sólo mejora las relaciones comerciales al generar confianza y fortalecer vínculos con el mercado, sino que también optimiza el flujo de caja y minimiza el riesgo de interrupciones en el suministro de bienes y servicios.

Para asegurar el cumplimiento de estos compromisos, la Dirección de Adquisiciones y Gestión de Contratos realiza una medición mensual del período promedio de pago de las facturas de proveedores, conforme a la Ley 21.131, que establece que las facturas deben ser pagadas en un plazo máximo de 30 días corridos desde su recepción.

Cabe señalar, que no existen proveedores que representen en forma individual el 10% o más, del total de compras de bienes y servicios efectuadas en los años 2024 y 2023.

Pago a proveedores*

Plazo de pago	Proveedores nacionales			
	Número de facturas	% de facturas	Número de proveedores	Monto M\$
Facturas pagadas hasta 30 días	46.551	86%	5.066	57.998.015
Facturas pagadas entre 31 y 60 días	4.982	9%	1.192	4.842.591
Facturas pagadas en más de 60 días	2.687	5%	874	2.060.148

Plazo de pago	Proveedores internacionales			
	Número de facturas	% de facturas	Número de proveedores	Monto M\$
Facturas pagadas hasta 30 días	706	67%	790	3.885.375
Facturas pagadas entre 31 y 60 días	109	10%	279	460.473
Facturas pagadas en más de 60 días	233	23%	266	796.706

*No existen intereses por mora en pago de facturas ni tampoco acuerdos inscritos en el Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional de Pago que lleva el Ministerio de Economía.

Gestión sostenible de proveedores

La Universidad de Concepción ha avanzado progresivamente en la gestión sostenible de proveedores, incorporando criterios ambientales, sociales y de gobernanza en la selección y evaluación de los mismos. Esto contribuye al cumplimiento de las normativas vigentes y también a la sostenibilidad general de la cadena de suministros de la Institución.

La Dirección de Adquisiciones y Gestión de Contratos ha incorporado criterios de sustentabilidad e inclusión en sus procesos de contratación (licitaciones), tales como gestión de residuos y respeto a las condiciones laborales y Derechos Humanos. En octubre de 2024 creó un instructivo para promover la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y personas de la diversidad, asegurando la inclusión de requisitos y criterios de evaluación de forma de promover e incentivar que las empresas proveedoras se adhieran a la igualdad de género.

A continuación, se observa la tabla resumen de los criterios ASG considerados en las licitaciones desde 2022:

Criterio de Sostenibilidad Evaluado					
N	Nombre de la licitación	Año Inicio Proceso	Ambiental	Social	Gobernanza
1	Suministro Energía Eléctrica	2022	-	-	X
2	Contrato de Suministro Energía Eléctrica Campus Chillán	2022	-	-	X
3	Cafetería Teorema Facultad de Cs. Físicas y Matemáticas	2022	X	-	X
4	Medición de Audiencias	2022	-	-	X
5	Servicio de Acceso a Internet Comercial	2023	-	X	X
6	Plan Maestro Campus Los Ángeles	2023	-	-	X
7	Servicio de SAP Hosting	2023	-	-	X
8	Construcción Edificio Centro de Simulación Institucional	2023	-	-	X
9	Servicio Calificación de Proveedores	2023	-	-	X
10	Servicio de Cobranza Externa	2023	-	X	X
11	Plan Maestro Campus Naturaleza	2023	-	X	X
12	Servicio de Auditoría Externa	2024	-	X	X
13	Normalización y Ampliación HCV Campus Chillán	2024	-	-	X
14	Contrato Suministro de Energía	2024	-	X	X

6.5 Comunidad

A lo largo de su historia, la Corporación ha forjado un fuerte vínculo con la comunidad de las regiones del Biobío y Ñuble, manteniendo su esencia pública y ciudadana. Con ese horizonte impulsa el progreso de su entorno mediante una colaboración continua con la comunidad, promoviendo acciones en áreas culturales, sociales, políticas y productivas. A través de alianzas con instituciones y actores externos, la Universidad potencia la excelencia formativa, la investigación y la innovación, contribuyendo al desarrollo social y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, garantizando un impacto trascendental en la sociedad.

Vinculación con la comunidad en la UdeC

En el marco de la política de Vinculación con el Medio de la Universidad de Concepción, los principales resultados son:

- 1Modelo de innovación social UdeC.
- 2Formalización del Modelo de Voluntariado UdeC.
- 3Sistema de Medición de la Contribución de Vinculación con el Medio para la UdeC.

Iniciativas con impacto en el medio interno y externo:



Proyecto del Fondo de Educación Superior Regional del Ministerio de Educación UCO 2495 “Laboratorio de aprendizaje vivencial”

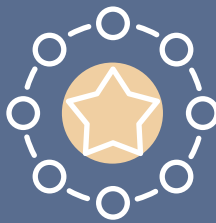
Busca contribuir al logro de los lineamientos de la Estrategia Regional de Desarrollo (ERD) de la Región del Biobío, mediante la formación de profesionales comprometidos con la realidad local, utilizando metodologías de aprendizaje vivencial en asignaturas que respondan a las necesidades del territorio.



Proyecto del Fondo de Educación Superior Regional del Ministerio de Educación UCO 2395 “Fortaleciendo la innovación social de mujeres de los territorios urbano-rurales de Biobío y Ñuble, mediante el modelo bidireccional de Vinculación con el Medio de la UdeC”

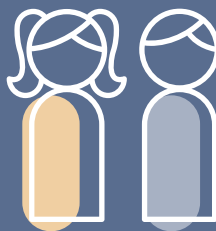
El proyecto UCO 2395 tiene como objetivo mejorar las condiciones de vida de mujeres vulnerables en áreas urbano-rurales de Biobío y Ñuble. Ocho iniciativas de innovación social abordan problemas como la captación de aguas lluvias, el cultivo de hierbas medicinales y la recuperación de ecosistemas de bosque nativo.

Iniciativas con impacto en el medio interno y externo:



Fondos internos de Vinculación con el Medio que fomentan el aporte de la vinculación a la formación y la investigación

Fomenta propuestas que conecten el entorno externo con el desarrollo de personas, la investigación y la creación artística, especialmente aquellas que faciliten la internacionalización.



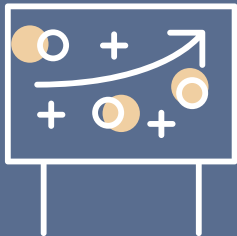
Semana de la niñez y la adolescencia UdeC

Promueve una cultura institucional que sea promotora de la protección de los derechos humanos de niños, niñas y adolescentes.



Prácticas con impacto

El programa apoya a las comunidades locales y organismos públicos en la formulación de proyectos a fondos concursables, a través de prácticas profesionales de estudiantes UdeC, quienes desarrollan competencias como responsabilidad social, compromiso ciudadano y trabajo en equipo.



40 años de la refundación de la FEC Concepción

En 1983, la comunidad estudiantil eligió democráticamente una nueva directiva para liderar el proceso de restitución de la Federación de Estudiantes. Esta gestión, que comenzó en 1984, trabajó por el retorno a la democracia. Para reafirmar su compromiso, se conmemoraron cuatro décadas de la organización estudiantil, reconociendo a la directiva 1983-1984 y a quienes presidieron federaciones anteriores.

Extensión y difusión cultural

Escuela de Verano 2024: Creación, vida y escenas

En enero de 2024 se realizaron las tradicionales jornadas estivales, recogiendo lo mejor de las misiones institucionales universitarias: formar con calidad y excelencia, generar nuevo conocimiento y conectar la comunidad interna y externa a través de la creación y la divulgación del arte y la cultura.

Hubo obras de teatro, presentaciones de grupos de jazz, danza folclórica y se presentó el concurso literario “Concepción en 100 Palabras”. Además, la apertura de la carrera de Teatro, luego de 50 años desde el último montaje del Teatro Universidad de Concepción contó con la presencia de la actriz Paulina Urrutia.

Diálogos contemporáneos 2024

La Corporación Universidad de Concepción, a través de un esfuerzo conjunto de VRIM y VRID, ha creado un espacio de diálogos en la Casa del Arte "José Clemente Orozco" para buscar respuestas a preguntas complejas sobre temas de la agenda nacional, compartiendo conocimientos e investigaciones en diversas disciplinas. Este espacio se ha convertido en un punto de encuentro y aprendizaje colaborativo con las comunidades y el entorno.

Residencia poética Gonzalo Rojas

Al alero de la Cátedra Gonzalo Rojas de la UdeC, anualmente se desarrolla la residencia poética de un o una poeta de Chile o del extranjero, a quien se le invita a ser parte de la comunidad universitaria durante cuatro meses. El objetivo es contribuir a la difusión de la creación poética de las ciudades en las que se encuentran los tres campus de la Universidad. En 2024 el poeta residente fue el chileno Leonardo Sanhueza.

100 años Revista Atenea

Esta publicación de la Universidad de Concepción quiere difundir la investigación y la reflexión crítica en el ámbito cultural chileno y latinoamericano. Con 527 números publicados, celebró 100 años de vida, lo que la consolida como un espacio que da a conocer las voces de la investigación actual en Ciencias Sociales, Humanidades y Artes, con altos niveles de indexación.



► Fotografía: Revista Atenea, montaje exposición

Vinculación con la comunidad en IPVG

Relaciones institucionales
e internacionalización

Congreso Futuro Biobío-Ñuble

Congreso Futuro es un espacio de encuentro y divulgación de las ciencias, las artes y la tecnología en el que participan diversas universidades, el Senado de Chile, la Fundación Encuentros del Futuro y la Academia Chilena de Ciencias. La UdeC participó activamente a través de charlas sobre seguridad informática y salud mental en las regiones del Biobío y Ñuble.

Feria laboral y emprendimiento

Evento que reúne a estudiantes, profesionales y técnicos que buscan prácticas y empleos, y las empresas e instituciones que requieren incorporar nuevos talentos. De forma especial, se dio espacio a organizaciones con foco social y liderazgo femenino en emprendimientos del área STEM.

Plan de implementación de la Política
de Internacionalización

Se creó una nueva línea en la convocatoria de fondos concursables de Vinculación con el Medio para potenciar proyectos internacionales, utilizando los convenios internacionales existentes o redes con organismos o instituciones extranjeras. Se actualizó, también, la plataforma de Gestión de Movilidad Estudiantil UdeC entrante y saliente, promoviendo la difusión de becas y oportunidades de formación y perfeccionamiento en el extranjero para la comunidad universitaria interna.

A través de la vinculación con el medio es posible contribuir con excelencia a la formación de personas en el ámbito Técnico Profesional, que aporten al desarrollo de los distintos sectores socio-productivos regionales y del país, en un contexto globalizado.

En su modelo de Vinculación e Innovación declara la existencia de 4 programas:



En cuanto a los avances 2024, la actualización de la Política de Vinculación con el Medio e Innovación, otorga relevancia a los mecanismos de relacionamiento con el entorno, los actores estratégicos de interés y los programas donde se concreta dicha vinculación. Esto se refleja además en el Modelo institucional de Vinculación con el Medio e Innovación.

En paralelo, la exitosa ejecución de la tercera versión del programa de formación por alternancia involucró a casi 1.000 estudiantes de Enseñanza Media Técnico Profesional en las tres sedes de la institución.

Por su parte, el Concurso Desafíos IPVG 2030, implementado en 2021 con el proyecto Corfo-Mineduc IPCFT 2030, logró conectar a estudiantes con problemáticas reales de agentes socio-productivos del Biobío y Ñuble, fomentando soluciones innovadoras y prácticas.

La Metodología en Base a Desafíos (MBD), incorporada en 2024 al Modelo Educativo, consiguió promover competencias en innovación, transferencia y emprendimiento, sólo en el último ejercicio, 2.024 estudiantes crearon 97 proyectos con 123 agentes externos, consolidando al IPVG como un actor clave en la resolución de desafíos territoriales.

162 iniciativas de Desarrollo Social y Comunidades

55 iniciativas de Vinculación Académica

244 iniciativas de Desarrollo Laboral

Asimismo, destaca la implementación de diversas iniciativas de vinculación, tales como:

1.

Asistencias técnicas

en el área de medio ambiente para la Municipalidad de San Pedro y TECHO, desarrolladas en conjunto con la carrera de Técnico de Nivel Superior en Trabajo Social.
2.

Proceso de Operación Renta

, que involucró a estudiantes de las áreas de administración y auditoría de las tres sedes, brindando apoyo a más de 2.000 usuarios.
3.

Operativos de salud

realizados en colaboración con empresas como Camanchaca y Servicio País.

Un ejemplo importante es el operativo realizado en Lebu, que contempló la reparación de prótesis, evaluación e higienización dental, test rápidos de VIH, exámenes de medicina preventiva del adulto (EMPA). Fue realizado como parte de las iniciativas de Vinculación con el Medio de la casa de estudios, junto a la colaboración del programa Servicio País.

Por otro lado, se llevó a cabo la entrega del Premio VcM, que reconoce la contribución de los actores involucrados en las tres sedes donde se emplaza la institución. Este premio destacó el trabajo de vinculación realizado por docentes, estudiantes, titulados, tituladas y agentes socio-productivos.

Además, se realizaron encuentros con diferentes actores externos, quienes participaron en la retroalimentación de los planes y programas de estudio. En total, 238 empleadores, empleadoras y personas expertas evaluaron el desempeño de titulados, tituladas y practicantes, con el propósito de realizar ajustes curriculares al perfil de egreso estudiantil. Esto se complementa con el desarrollo de los consejos consultivos de cada Escuela.

IPVG destaca por su activa participación en las mesas de representación gremial regional o local y las asociaciones de las instituciones de Educación Superior.

Gremios:

- Cidere Biobío
- Cámara de Comercio Chillán-Ñuble
- Corporación Ñuble
- Cámara Chilena de la Construcción, Concepción
- Cámara Chilena de la Construcción, Ñuble
- Cámara Chilena de la Construcción, Los Ángeles
- Asociación de Industria Electrónica (AIE)
- Mesa de Comercio Exterior del Biobío

Asociaciones de instituciones de Educación Superior

- Aequalis
- Vertebral
- IES TP CRUCH
- Red Campus Sustentable

Para 2025, la Dirección de Vinculación con el Medio e Innovación enfrenta grandes desafíos:

1.

Instalación de mecanismos de aseguramiento de calidad.

2.

Generación de rúbricas para evaluar competencias del perfil de egreso.

3.

Creación de operativos multidisciplinares para integrar sistemas informáticos. Socializar resultados y ajustar iniciativas para las carreras online.



Fotografía: Vida diaria de UdeC

Vinculación con la comunidad en el CFT Lota Arauco

El CFT fortalece su relación con la comunidad local mediante acciones fundamentadas en su política de Vinculación con el Medio y alineadas con su modelo educativo institucional.

Este enfoque busca que las carreras de Técnico de Nivel Superior (TNS) desarrollen actividades orientadas a resolver desafíos reales en diversos entornos, integrando el aprendizaje práctico con las necesidades del territorio. En este contexto, se promueven iniciativas de mutua colaboración, donde estudiantes, docentes y personas de la comunidad trabajan conjuntamente para generar soluciones concretas que aporten al desarrollo local.

El área de Vinculación con el Medio es responsable del desarrollo y monitoreo de las acciones establecidas en el Programa de Patrimonio y Cultura (PPC), las cuales son ejecutadas por una profesional que asume el rol de encargada del programa.

Los hitos del PPC en 2024 incluyeron la firma de un convenio entre CFT Lota Arauco y Circuito Lota para poner en valor el patrimonio local; un Día de los Patrimonios con visitas guiadas, una muestra culinaria y una exposición de arpilleras; una visita de la Orquesta Sinfónica de la UdeC; y la tercera versión de la escuela de verano con talleres para la comunidad local en enero de 2024.

Además, se realizaron más de 20 actividades significativas orientadas a fortalecer la identidad cultural y el vínculo de las y los estudiantes con su territorio. Entre ellas destacan:

Programa de Formación por Alternancia

Con estudiantes de cuarto año medio de la especialidad de Electrónica del Liceo Bicentenario de Excelencia Industrial Metodista de Coronel, a través de la carrera de Técnico de Nivel Superior en Instrumentación y Automatización.

Curso de capacitación en Montaje de Sistemas Fotovoltaicos para impulsar energías renovables en el Biobío

Esta iniciativa, resultado de una colaboración público-privada, involucra a CFT Lota Arauco, Empresa de Energía Colbún, la Ilustre Municipalidad de Coronel y UdeC Capacita, y beneficiará a 46 habitantes del sur del Biobío al proporcionarles conocimientos en tecnologías sustentables, entre ellos estudiantes de la institución.

Capacitación en tecnologías de la cuarta revolución industrial fortaleciendo la formación técnica en la región

27 estudiantes becados de CFT Lota Arauco participan en programa intensivo de capacitación en "Tecnologías de la Cuarta Revolución Industrial", organizado en colaboración con la Universidad de Concepción.

Gira tecnológica y de vinculación: CFT Lota Arauco recibió a 22 estudiantes de CFT San Agustín

Por medio de una jornada de intercambio de experiencias, Centro de Formación Técnica Lota Arauco, a través de su Centro de Emprendimiento, recibió a 22 estudiantes de CFT San Agustín de las sedes de Talca, Linares, Cauquenes y Curicó, acompañados por cuatro docentes. El objetivo de la visita fue incentivar el espíritu emprendedor entre las y los estudiantes, enfocándose en la responsabilidad social, la sostenibilidad económica y la adaptación al cambio climático a través del intercambio de experiencias y el conocimiento de diferentes ecosistemas de emprendimiento.