

A casi dos años de la puesta en marcha del instrumento Convenio de Desempeño en cuatro universidades estatales (U. de Chile, U. de Tarapacá, U. del Bío Bío y U. de La Frontera), el Ministerio de Educación reunió a Rectores, encargados de la gestión de este instrumento y a las más altas autoridades de la División de Educación Superior, con el fin de visualizar alcances y resultados obtenidos a la fecha.



Es así como en este contexto, se hace necesario reflexionar respecto de los avances, reestructuraciones y nuevas metodologías de trabajo que han irrumpido en el quehacer universitario gracias a la implementación de los CD.

Concebidos como un instrumento de adjudicación de recursos y destinados exclusivamente a fortalecer capacidades institucionales, mejorar la coherencia, equidad y calidad de la oferta

educativa, a la vez de fortalecer la gestión al interior de las universidades seleccionadas, los Convenios de Desempeño emergen como un mecanismo que busca resultados exitosos.

Acciones UFRO

En este sentido, la Universidad de La Frontera ha tenido que definir, alinear y focalizar sus esfuerzos con el objetivo de cumplir con los compromisos adquiridos, los que apuntan a aumentar la producción científica tecnológica, mejorar los procesos de formación general y poseer una gestión de alta calidad.

Conforme a lo anterior ha sido necesario articular resultados de evaluación lo que a futuro permitirá elaborar diagnósticos y soluciones coherentes y de alto impacto.

Desempeños Notables

Considerando que es un imperativo mostrar resultados notables -de la institución en su totalidad- ha sido necesario pensar en desempeños globales que tengan más relevancia que el logro alcanzado, ya que no basta la simple acumulación de avances.

Asimismo los "desempeños notables" que se necesitan, requieren de focalización, lo que conduce al establecimiento de prioridades, que de otro modo, siempre son postergadas por razones políticas.

Un claro ejemplo de lo anterior, fue la constitución e inicio de actividades del Núcleo de Desarrollo Científico Tecnológico en Biorecursos (BIOREN-UFRO), que ha logrado no sólo la colaboración formal de los investigadores asociados, también ha permitido consolidar las políticas institucionales de investigación y postgrado, aumentando sustantivamente la producción científica.

Por otra parte la instalación de un discurso asociado a los resultados ha permitido potenciar las estructuras organizacionales, las que enfocan sus esfuerzos hacia una socialización y apoyo técnico de las iniciativas requeridas por la Universidad.

Es lo que ha sucedido con el tema de la "empleabilidad", cuyo punto culmine fue la creación del Centro de Innovación Profesional (CIP), entidad que ha enfrentado de manera creativa la incorporación de competencias genéricas en el proceso de formación profesional.

Dirección

Finalmente, cabe destacar que el establecimiento de una conducción en la ejecución del Convenio al más alto nivel de la organización, sin necesidad de crear estructuras intermedias –donde el equipo responsable UFRO está compuesto por el Rector, el Secretario General, tres Vicerrectores y el Director de Análisis Institucional- ha significado eliminar barreras burocráticas internas y anclar en el estamento directivo un estilo de gestión centrado en resultados, revelando una administración comprometida y proactiva.

En este sentido se ha comprobado que en la medida que exista un diseño cuidadoso de los mapas de actuaciones que consideren adecuadamente la cultura organizacional y las cadenas de causalidad que lleven al logro de los indicadores, pueden llevarse a cabo variaciones amplias y rápidas en áreas de intervención de evolución que tradicionalmente han sido lentas.

Convenio de Desempeño