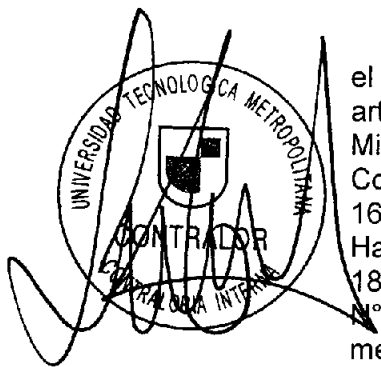


D.J. (665)

SANTIAGO, 11 OCT. 2016

RESOLUCION N° 03421 EXENTA



VISTOS: lo dispuesto en la Ley N° 19.239; en el D.S. N° 379 de 2013; en el artículo 2 y 3 número 6, en las letras b), y d) del artículo 11, en el artículo 27 y artículo 30 todos del D.F.L. N° 2 de 1994, y ambos actos administrativos del Ministerio de Educación; en el artículo 46 de la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en el artículo 162 letra a) del Decreto con Fuerza de Ley N° 29 de 2004 del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; en el artículo 10 de la Resolución Exenta N° 1595 de 2016 y lo solicitado y aprobado por la Vicerrectora Académica mediante memorándum N° 464 de fecha 03 de octubre de 2016

CONSIDERANDO:

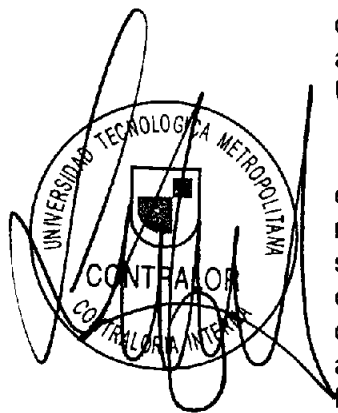
1.- Que el artículo 2 de la Ley N° 19.239 señala que la Universidad Tecnológica Metropolitana tendrá las funciones que, de acuerdo con la legislación vigente, son propias de este tipo de instituciones. Su objetivo fundamental será ocuparse, en un nivel avanzado, de la creación, cultivo y transmisión de conocimiento por medio de la investigación básica y aplicada, la docencia y la extensión en tecnología, y de la formación académica, científica, profesional y técnica orientada preferentemente al quehacer tecnológico;

2.- Que el artículo 10 letra b) de la misma ley, dispone que los estatutos de la Universidad contendrán, a lo menos, las disposiciones relativas a las reglas fundamentales que rijan los procesos de selección, promoción y remoción del personal académico;

3.- Que lo anterior se encuentra en armonía con lo dispuesto en el artículo 162 letra a) del Decreto con Fuerza de Ley N° 29 de 2004 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, el que prescribe que los funcionarios que ejerzan las profesiones y actividades que, conforme al inciso segundo del artículo 43 de la Ley N° 18.575, se regirán por estatutos especiales, serán los académicos de las instituciones de Educación Superior;

4.- Que el artículo 45 de la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado dispone que estos estatutos especiales deberán ajustarse, en todo caso, a las disposiciones del Párrafo 2° del Título II de dicho cuerpo legal, que dispone normas comunes de la Carrera Funcionaria;





5.- Que a través del Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1994 del Ministerio de Educación, el Presidente de la República, en uso de las facultades conferidas en el artículo 10 de la Ley N° 19.239, aprobó el Estatuto Orgánico de la Universidad Tecnológica Metropolitana, el cual en su artículo 27 inciso primero dispone que son académicos quienes, en virtud de un nombramiento de la autoridad competente, asumen y desarrollan las funciones propias de la Universidad;

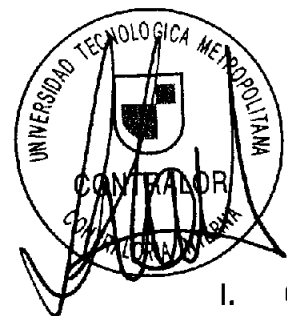
6.- Que, a su vez, el artículo 30 de la norma precedentemente citada, establece que la carrera académica estará basada en criterios objetivos de mérito, reglando en sus aspectos esenciales los parámetros de ingreso y selección, promoción y remoción del personal académico. Luego en su inciso cuarto, dispone expresamente que el Reglamento de Carrera Académica consagrará las normas específicas relativas al ordenamiento jerárquico académico y a las formas de ingreso, promoción y cesación en las respectivas funciones y las instancias de apelación. Asimismo, establecerá los derechos, deberes y prohibiciones del personal académico de la Universidad;

7.- Que la UTEM mediante la Resolución Exenta N° 1595 de 2016 en uso de las facultades académicas entregadas por la legislación orgánica constitucional y su estatuto, aprobó el Reglamento de Carrera Académica, el que dispone en su artículo 10 que: *"La Comisión de Concurso Académico resolverá (el concurso de antecedentes y oposición para ingresar a la carrera académica) de conformidad a una Pauta de Evaluación aportada por la Vicerrectoría Académica, en la cual se indicará el valor en un coeficiente establecido a cada ítem señalado en el currículo y los porcentajes que se le asignarán a los coeficientes por cada ítem que se evaluará, según los requerimientos señalados en las Bases del Concurso y en el Currículo Normalizado que se exigirá. Se definirá siempre un puntaje mínimo exigido para el respectivo concurso"*;

8.- Que así las cosas, la Vicerrectoría Académica ha elaborado una pauta de evaluación que indica los valores de cada uno de los ítems que se deben evaluar de conformidad al procedimiento señalado en la norma citada en el basamento anterior, por lo cual se ha cumplido con la hipótesis prevista en el estatuto de los académicos de la UTEM por lo que es menester aprobarla mediante acto administrativo legalmente tramitado, por tanto

RESUELVO:

Apruébese el siguiente SISTEMA DE EVALUACIÓN DE OPOSICIÓN Y ANTECEDENTES PARA EL PROCESO DE PROVISIÓN DE CARGOS ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA METROPOLITANA, DE CONFORMIDAD AL ARTÍCULO 10 DEL REGLAMENTO DE CARRERA ACADÉMICA, en la forma que a continuación se indica:



Sistema de Evaluación de Oposición y Antecedentes
Proceso de Contratación de Académicos
Universidad Tecnológica Metropolitana

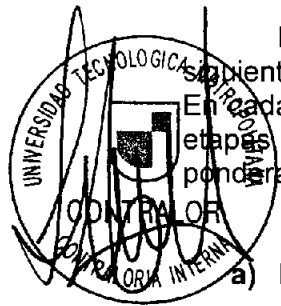
I. Consideraciones Generales

El proceso según la Resolución Exenta N° 01595/2016, que aprueba el Reglamento de Carrera Académica de la Universidad Tecnológica Metropolitana, establece procedimientos para la conformación del cuerpo académico de la Universidad, así como las etapas para el ingreso a la carrera académica mediante la provisión de cargos para jornadas completa y media jornada, a través de concursos públicos de antecedentes y oposición, indicado en el título tercero, en específico en el artículo N° 10 de dicho reglamento, que establece las etapas de evaluación.

A modo de cumplir con el procedimiento que indica la necesidad de contar con una pauta de evaluación, que contemple el valor en un coeficiente para cada ítem a considerar, en cada una de las etapas, estableciendo criterios y puntajes mínimos para avanzar en estas, las que son:

- Evaluación Antecedentes
- Evaluación Entrevista Psicolaboral
- Evaluación Entrevista Personal
- Evaluación Concurso de Oposición

II. Mecanismo de Evaluación



Para cada llamado a concurso público de antecedentes y oposición se establece la siguiente estructura de etapas, conceptos, ponderación y puntuación según cada evaluación. En cada una de ellas, se deberá cumplir con un puntaje mínimo para continuar en las próximas etapas, según el puntaje obtenido en cada etapa, por separado, se construirá un puntaje ponderado final determinando el orden de la terna.

a) PRIMERA ETAPA: Evaluación de Antecedentes

Corresponde a la evaluación de los conceptos de formación profesional y grados académicos, especializaciones en el área, experiencia académica y experiencia profesional, asignándoseles ponderaciones y puntajes de evaluación según el cumplimiento de los requisitos establecidos en las bases del concurso, como se describe a continuación:

1. FORMACIÓN Y GRADOS ACADÉMICOS

1.1 Formación profesional

1.1.1 Duración de carrera mínima **de 10 semestres**, en este subfactor se deberá evaluar, con un máximo de 15 puntos, según los siguientes criterios:

Cumplimiento requisito	Puntaje
Cuenta con una carrera afín de duración igual o superior al requisito	15
Cuenta con una carrera en otra área de duración igual o superior al requisito	10
No acredita el cumplimiento o posesión de un título profesional	0

1.1.2 Posesión del título de al menos 2 años, en este subfactor se deberá evaluar, con un máximo de 15 puntos, según los siguientes criterios:

Cumplimiento requisito	Puntaje
Está en posesión del título por 2 ó más años	15
Acredita menos de 2 años de titulación	0

1.2 Grado Académico

1.2.1 Postgrado en el área, en este subfactor se deberá evaluar, con un máximo de 25 puntos, según los siguientes criterios:

Cumplimiento requisito	Puntaje
Cuenta con grado de doctor en área o afín	25
Cuenta con grado de magíster en área o afín	15
No cuenta con postgrado en el área o no acredita estar en posesión de postgrado	0

2. ESPECIALIZACIONES EN LA DISCIPLINA

2.1 Certificaciones o actualizaciones disciplinarias, en este subfactor se deberá evaluar, con un máximo de 1 punto, según los siguientes criterios:

Cumplimiento requisito	Puntaje
Diplomados o cursos capacitación en disciplina o en docencia universitaria o certificaciones en idioma inglés o uso de software u otros	1
No cuenta o no acredita capacitaciones	0

2.2 Participación en sociedades o redes del área, en este subfactor se deberá evaluar, con un máximo de 1 punto, según los siguientes criterios:

Cumplimiento requisito	Puntaje
Participa de sociedades o redes (científicas, comisiones sectoriales u otras)	1
No cuenta o no acredita capacitaciones	0

3. EXPERIENCIA ACADÉMICA

3.1 Docencia

3.1.1 Experiencia, en este subfactor se deberá evaluar, con un máximo de 8 puntos, según los siguientes criterios:

Cumplimiento requisito	Puntaje
Experiencia docente de al menos dos años en los últimos 5 años	8
Experiencia docente, como ayudante, de al menos dos años en los últimos 5 años	6
Experiencia docente certificada de al menos dos años	4
No cuenta o no acredita experiencia mínima	0

3.1.2 Nivel de programa, en este subfactor se deberá evaluar, con un máximo de 5 puntos, según los siguientes criterios:

Cumplimiento requisito	Puntaje
Experiencia docente en postgrado y pregrado	5
Experiencia docente en pregrado o postgrado	4
No cuenta o no acredita experiencia mínima	0

3.1.3 Tipo de institución, en este subfactor se deberá evaluar, con un máximo de 2 puntos, según los siguientes criterios:

Cumplimiento requisito	Puntaje
Experiencia docente en universidades	2
Experiencia docente en institutos profesionales o CFT	1
No cuenta o no acredita experiencia mínima	0

3.2 Investigación, Desarrollo e Innovación o Creación

3.2.1 Proyectos de investigación, en este subfactor se deberá evaluar, con un máximo de 4 puntos, según los siguientes criterios:

Cumplimiento requisito	Puntaje
Ha adjudicado y/o participado como investigador responsable o coinvestigador en más 2 proyectos en los últimos 5 años	4
Ha adjudicado en 1 proyecto como investigador responsable o coinvestigador en los últimos 5 años	3
Ha participado en más de 1 proyecto como investigador responsable o coinvestigador en los últimos 5 años	2
Ha adjudicado y participado como investigador responsable o coinvestigador de proyectos de investigación	1
No cuenta o no acredita adjudicación de proyectos	0

3.2.2 Publicaciones, en este subfactor se deberá evaluar, con un máximo de 4 puntos, según los siguientes criterios:

Cumplimiento requisito	Puntaje
Cuenta con más de 3 publicaciones de corriente principal en los últimos 5 años como autor principal	4
Ha participado en más de 3 publicaciones de corriente principal en los últimos 5 años como autor principal y/o coautor	3
Cuenta con al menos 1 publicación de corriente principal en los últimos 5 años como autor principal o coautor	2
Cuenta con publicaciones de corriente principal como autor y/o coautor	1
No cuenta o no acredita publicaciones de corriente principal	0

3.2.3 Difusión de Resultados, en este subfactor se deberá evaluar, con un máximo de 2 puntos, según los siguientes criterios:

Cumplimiento requisito	Puntaje
Ha participado en congresos, jornadas y eventos de carácter científico como expositor principal los últimos 5 años	2
Ha participado en congresos, jornadas y eventos de carácter científico como posters los últimos 5 años	1
No cuenta o no acredita participación en seminarios o congresos	0

3.3 Vinculación con el Medio

3.3.1 Experiencia, en este subfactor se deberá evaluar, con un máximo de 1 punto, según los siguientes criterios:

Cumplimiento requisito	Puntaje
Ha participado en actividades de vinculación con el medio los últimos 5 años	1
No cuenta o no acredita participación en proyectos de vinculación con el medio	0

3.4 Actividades de Gestión Académica

3.4.1 Experiencia, en este subfactor se deberá evaluar, con un máximo de 2 puntos, según los siguientes criterios:

Cumplimiento requisito	Puntaje
Ha ejercido cargos directivos superiores en instituciones de educación superior por más de 2 años	2
Ha ejercido dirección o coordinación de unidades o programas académicos por más de 2 años	1
No cuenta o no acredita experiencia en dirección o coordinación de unidades académicas	0

3.5 Procesos de Autoevaluación

3.5.1 Experiencia, en este subfactor se deberá evaluar, con un máximo de 2 puntos, según los siguientes criterios:

Cumplimiento requisito	Puntaje
Ha participado activamente en procesos de autoevaluación institucional por más de 2 años	2
Ha participado activamente en procesos de autoevaluación en programas de pregrado o postgrado por más de 2 años	1
No cuenta o no acredita experiencia en procesos de autoevaluación	0

4. EXPERIENCIA PROFESIONAL

4.1 Trayectoria, en este subfactor se deberá evaluar, con un máximo de 8 puntos, según los siguientes criterios:

Cumplimiento requisito	Puntaje
Cuenta con ejercicio de la profesión efectiva en áreas afines a su disciplina de al menos 5 años, excluyendo la docencia en educación superior	8
Cuenta con ejercicio de la profesión efectiva en áreas afines a su disciplina de al menos 2 años, excluyendo la docencia en educación superior	6
Cuenta con ejercicio de la profesión efectiva en otras áreas	3
No cuenta o no acredita experiencia profesional	0

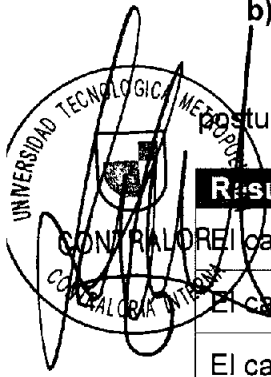
4.2 Tipo de cargo, en este subfactor se deberá evaluar, con un máximo de 3 puntos, según los siguientes criterios:

Cumplimiento requisito	Puntaje
Cuenta con experiencia profesional efectiva en cargos directivos	3
Cuenta con experiencia profesional efectiva en cargos de mando medio	2
Cuenta con experiencia profesional efectiva en cargos de ejecución	1
No cuenta o no acredita experiencia profesional	0

4.3 Tipo de institución, en este subfactor se deberá evaluar, con un máximo de 2 puntos, según los siguientes criterios:

Cumplimiento requisito	Puntaje
Cuenta con experiencia profesional efectiva en instituciones públicas y privadas	2
Cuenta con experiencia profesional efectiva en instituciones públicas o privadas	1
No cuenta o no acredita experiencia profesional	0

En caso que el candidato obtenga a lo menos 75 puntos en la evaluación, continua con la siguiente etapa, de caso contrario su postulación finaliza archivándose los antecedentes.



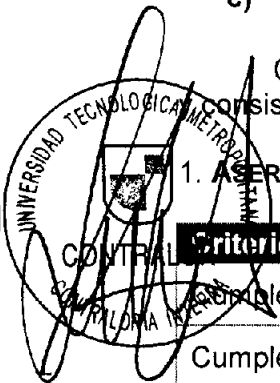
b) SEGUNDA ETAPA: Evaluación Entrevista Psicolaboral

Según el resultado obtenido en la entrevista de evaluación psicolaboral, asignar al postulante, un máximo de 100 puntos, según los siguientes criterios:

Resultado de la Entrevista Psicolaboral	Puntaje
El candidato es apto para el cargo	100
El candidato es apto para el cargo con observaciones	75
El candidato no es apto para el cargo	0

En caso que el candidato obtenga a lo menos 75 puntos en la evaluación, continua con la siguiente etapa, de caso contrario su postulación finaliza archivándose los antecedentes.

c) TERCERA ETAPA: Evaluación Entrevista Personal con la Comisión



Corresponderá la evaluación de los conceptos como asertividad, trayectoria, proyección consistencia; y manejo de conceptos, como se describe a continuación:

1. ASERTIVIDAD EN RESPUESTAS

Criterio	Puntaje
Cumple de manera sobresaliente	35
Cumple de manera satisfactoria	30
Cumple parcialmente	15
No cumple	0

2. TRAYECTORIA, PROYECCIÓN Y CONSISTENCIA

Criterio	Puntaje
Cumple de manera sobresaliente	30
Cumple de manera satisfactoria	25
Cumple parcialmente	10
No cumple	0

3. MANEJO DE CONCEPTOS

Criterio	Puntaje
Cumple de manera sobresaliente	35
Cumple de manera satisfactoria	30
Cumple parcialmente	15
No cumple	0

En caso que el candidato obtenga a lo menos 75 puntos en la evaluación, continua con la siguiente etapa, de caso contrario su postulación finaliza archivándose los antecedentes.

d) CUARTA ETAPA: Evaluación Concurso de Oposición

Corresponderá la evaluación de los conceptos como el equilibrio teórico práctico, claridad para exponer y metodología empleada, además de exposición de objetivos y estrategias de evaluación dentro de la clase, como se describe a continuación:

1. EXPOSICIÓN DE OBJETIVOS DE LA CLASE

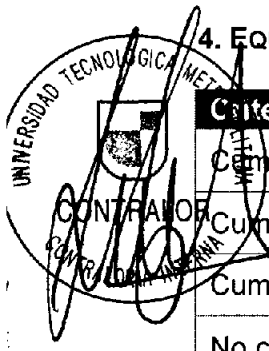
Criterio	Puntaje
Cumple de manera sobresaliente	20
Cumple de manera satisfactoria	13
Cumple parcialmente	7
No cumple	0

2. CLARIDAD

Criterio	Puntaje
Cumple de manera sobresaliente	10
Cumple de manera satisfactoria	7
Cumple parcialmente	3
No cumple	0

3. METODOLOGÍA

Criterio	Puntaje
Cumple de manera sobresaliente	10
Cumple de manera satisfactoria	7
Cumple parcialmente	3
No cumple	0



4. EQUILIBRIO TEÓRICO PRÁCTICO

Criterio	Puntaje
Cumple de manera sobresaliente	30
Cumple de manera satisfactoria	20
Cumple parcialmente	10
No cumple	0

5. ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DENTRO DE LA CLASE

Criterio	Puntaje
Cumple de manera sobresaliente	30
Cumple de manera satisfactoria	20
Cumple parcialmente	10
No cumple	0

En caso que el candidato obtenga a lo menos 75 puntos en la evaluación, se considera parte como potencial candidato en la terna definitiva, de caso contrario su postulación finaliza archivándose los antecedentes.

e) CONSTRUCCIÓN DE TERNA

Para constituir la terna de candidatos seleccionados, la comisión deberá considerar como nota final en una escala de 1 a 100 puntos, el siguiente mecanismo de cálculo, ponderando cada una de las notas obtenidas en las distintas etapas según se detalla:

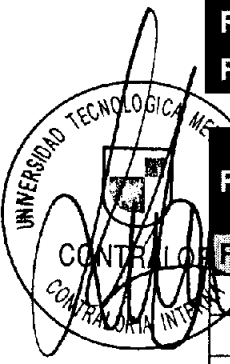
Etapas	Ponderación
Evaluación de Antecedentes	65%
Evaluación Entrevista Psicolaboral	10%
Evaluación Entrevista Personal con la Comisión	10%
Evaluación Concurso de Oposición	15%

Puntaje Final
$65\% \times \text{Puntaje Etapa 1} + 10\% \times \text{Puntaje Etapa 2} + 10\% \times \text{Puntaje Etapa 3} + 15\% \times \text{Puntaje Etapa 4}$

La comisión deberá establecer el puntaje mínimo final de corte para conformar la terna de candidatos, de caso contrario su postulación finaliza archivándose los antecedentes.

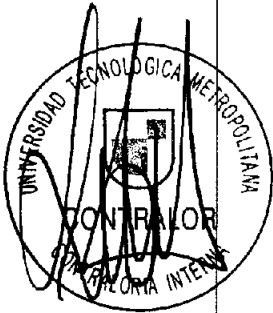
ANEXO 1: Instrumento Primera Etapa Evaluación de Antecedentes

Cargo	
Nombre	
Rut	
Fecha Evaluación	



Factores y Subfactores		Máximo a asignar	Puntaje Obtenido
Formación y grados académicos			
Formación profesional			
Duración de carrera mínima de 10 semestres	15		
Posesión del título de al menos 2 años	15		
Grado Académico			
Postgrado en el área	25		
Especializaciones en la disciplina			
Capacitaciones o actualizaciones disciplinarias	1		
Participación en sociedades o redes disciplinarias	1		
Experiencia Académica			
Docencia			
Experiencia	8		
Nivel de programa	5		
Tipo de institución	2		
Investigación, Desarrollo e Innovación o Creación			
Proyectos	4		
Publicaciones	4		
Difusión de Resultados	2		
Vinculación con el Medio			
Experiencia	1		
Actividades de Gestión Académica			
Experiencia	2		
Procesos de Autoevaluación			
Experiencia	2		
Experiencia Profesional			
Trayectoria	8		
Tipo de Cargo	3		
Tipo de institución	2		
TOTAL PUNTAJE			

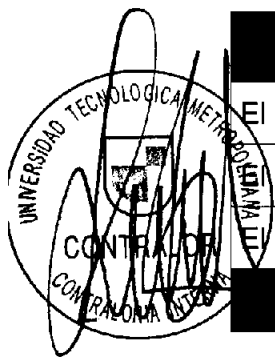
Observaciones



Integrante	Nombre	Firma
Decano		
Director de Departamento		
Director de Investigación y Desarrollo Académico		
Académico		
Académico		
Secretario de Facultad		
Director de Departamento de Recursos Humanos		

ANEXO 2: Instrumento Segunda Etapa Evaluación Psicolaboral

Cargo	
Nombre	
Rut	
Fecha Evaluación	



Resultado Entrevista	Máximo a Asignar	Puntaje Obtenido
El candidato es apto para el cargo	100	
El candidato es apto para el cargo con observaciones	75	
El candidato no es apto para el cargo	0	
TOTAL PUNTAJE		

Integrante	Nombre	Firma
Decano		
Director de Departamento		
Director de Investigación y Desarrollo Académico		
Académico		
Académico		
Secretario de Facultad		
Director de Departamento de Recursos Humanos		

ANEXO 3: Instrumento Tercera Etapa Evaluación de Entrevista Personal con la Comisión

Cargo	
Nombre	
Rut	
Fecha Evaluación	

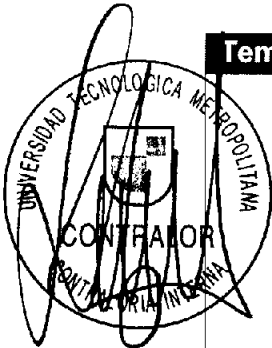
Integrante	Asertividad Respuestas	Trayectoria, Proyección y Consistencia	Manejo de Conceptos	Puntaje
Decano				
Director de Departamento				
Director de Investigación y Desarrollo Académico				
Académico				
Académico				
TOTAL PUNTAJE PROMEDIO:				

Observaciones

Integrante	Nombre	Firma
Decano		
Director de Departamento		
Director de Investigación y Desarrollo Académico		
Académico		
Académico		
Secretario de Facultad		
Director de Departamento de Recursos Humanos		

ANEXO 4: Cuarta Etapa Evaluación de Concurso de Oposición

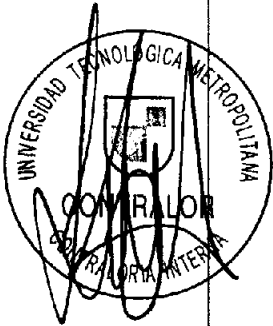
Cargo	
Nombre	
Rut	
Fecha Evaluación	



Temática sorteada

Integrante	Exposición objetivos de la clase	Clarida d	Metodologí a	Equilibri o teórico práctico	Estrategi a evaluació n	Puntaje Obtenido
Decano						
Director de Departamento						
Director de Investigación y Desarrollo						
Académico						
Académico						
PUNTAJE OBTENIDO:						

Observaciones



Integrante	Nombre	Firma
Decano		
Director de Departamento		
Director de Investigación y Desarrollo Académico		
Académico		
Académico		
Secretario de Facultad		
Director de Departamento de Recursos Humanos		

ANEXO 5: Instrumento Evaluación Final

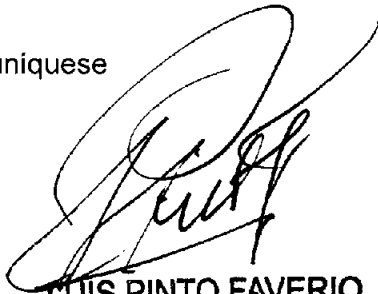
Cargo	
Nombre	
Rut	
Fecha Evaluación	

Etapas	Ponderación	Puntaje obtenido	Puntaje Final
Evaluación de Antecedentes	65%		
Evaluación Entrevista Psicolaboral	10%		
Evaluación Entrevista Personal con la Comisión	10%		
Evaluación Concurso de Oposición	15%		
Total			

Integrante	Nombre	Firma
Decano		
Director de Departamento		
Director de Investigación y Desarrollo Académico		
Académico		
Académico		
Secretario de Facultad		
Director de Departamento de Recursos Humanos		

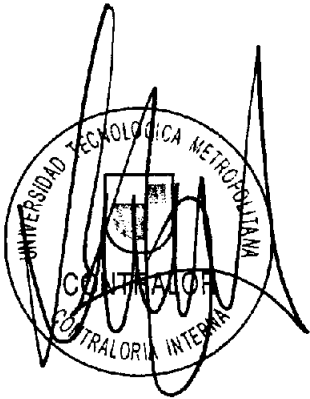
Regístrese y comuníquese


PATRICIO BASTÍAS ROMÁN
MINISTRO DE FE
SECRETARIO GENERAL
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA METROPOLITANA


LUIS PINTO FAVERIO
RECTOR
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA METROPOLITANA

DISTRIBUCIÓN:

- RECTORÍA
DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS INSTITUCIONAL Y DESARROLLO ESTRATÉGICO
- Departamento de Desarrollo Estratégico
 - Departamento de Autoevaluación y Análisis
 - Departamento de Sistemas de Servicios de Informática - SISEI
- DIRECCIÓN DE ASUNTOS NACIONALES E INTERNACIONALES
GABINETE DE RECTORÍA
- Programa de Comunicaciones y Asuntos Públicos
 - Programa de Fomento a la Investigación, Desarrollo e Innovación (PIDi)
- DIRECCIÓN JURÍDICA



VICERRECTORÍA ACADÉMICA

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO ACADÉMICO

- Programa de Prospectiva e Innovación Tecnológica - PROTEINLAB
- DIRECCIÓN DE RELACIONES ESTUDIANTILES
- Servicio de Bienestar Estudiantil
- Servicio de Educación Física, Deportes y Recreación
- Servicio de Salud Estudiantil – SESAES
- Programa Propedéutico

DIRECCIÓN DE DOCENCIA

SECRETARÍAS DE ESTUDIOS (3)

SISTEMA DE BIBLIOTECAS (5)

DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN ACADÉMICA

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA

- Programa de Políticas Públicas - PEPP

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL

- Programa de Competencias Laborales

- Programa: Centro de Ensayos e Investigaciones de Materiales - CENIM

FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES, MATEMÁTICAS Y DEL MEDIO AMBIENTE

- Programa: Centro de Desarrollo de Tecnologías Agroindustriales - CEDETAI

- Programa: Centro de Desarrollo de Tecnologías para el Medio Ambiente - CEDETEMA

FACULTAD DE HUMANIDADES Y TECNOLOGÍAS DE LA COMUNICACIÓN SOCIAL

- Programa: Centro de Desarrollo Social - CEDESOC

- Programa: Centro de Familia y Comunidad - CEFACOM

- Programa Centro de Cartografía Táctil

FACULTAD DE INGENIERIA

- Programa Tecnológico del Envase – PROTEN

UTEM-VIRTUAL

VICERRECTORÍA DE TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA Y EXTENSIÓN

DIRECCIÓN DE TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA

DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y POSTÚTULOS

- Editorial
- Desarrollo Cultural

VICERRECTORIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN

- Departamento de Recursos Humanos
- Departamento de Obras y Servicios Generales
- Departamento de Abastecimiento
- Unidad de Bodega
- Unidad de Inventario
- Jefe de Campus Área Central
- Jefe de Campus Providencia
- Jefe de Campus Macul

DIRECCIÓN DE FINANZAS

- Departamento de Contabilidad
- Departamento de Aranceles
- Departamento de Administración de Fondos
- Unidad de Estudios
- Departamento de Cobranza

UNIDAD DE CONTROL PRESUPUESTARIO

SERVICIO DE BIENESTAR DEL PERSONAL

SECRETARÍA GENERAL

- Unidad de Títulos y Grados
- Unidad de Archivo Institucional
- Oficina General de Partes

CONTRALORIA INTERNA

- Departamento de Control de Legalidad
- Departamento de Auditoría Interna

AFUTEM

RET