



PLAN DE FORTALECIMIENTO UNIVERSIDADES ESTATALES 2018

ANTECEDENTES INSTITUCIONALES

Nombre: Universidad Arturo Prat

RUT: 70.777.500-9

Dirección: Av. Arturo Prat #2120, Iquique

Título de la propuesta: Plan de Fortalecimiento Institucional, Universidad Arturo Prat

1. EQUIPO DIRECTIVO, EQUIPO EJECUTIVO Y UNIDAD DE COORDINACIÓN INSTITUCIONAL DEL PLAN DE FORTALECIMIENTO

1.1. EQUIPO DIRECTIVO DEL PLAN DE FORTALECIMIENTO

Nombre	RUT	Cargo en la Institución	Cargo en Plan de Fortalecimiento	Horas/mes asignadas	Fono	E mail
Gustavo Soto Bringas	6.829.992-6	Rector	Director Alterno	10	57-2526295	rectoria@unap.cl
Héctor Varas Meza	8.689.679-6	Vicerrector de Administración y Finanzas	Director de Plan de Fortalecimiento	20	57-2526300	hvaras@unap.cl
Ximena Ibarra Mendoza	9.713.115-5	Vicerrectora Académica	Responsable de área académica	10	57-2526227	xibarra@unap.cl
María Carolina Gatica Jorquera	13.253.161-7	Vicerrectora de Investigación, Innovación y Postgrado	Responsable de área Investigación, Innovación y Postgrado	10	57-2526763	mgatica@unap.cl

1.2. EQUIPO EJECUTIVO DEL PLAN DE FORTALECIMIENTO

Nombre	RUT	Cargo en la Institución	Cargo en Plan de Fortalecimiento	Horas/mes asignadas	Fono	E mail
Loreto Castillo Collado	12.875.615-9	Directora General de Vinculación y relaciones Institucionales	Responsable área de Vinculación	20	57-2526982	lorcasti@unap.cl
Marcela Patricia Quintana Lara	9.511.653-1	Directora Relaciones Internacionales	Responsable de la dirección de relaciones internacionales	20	57-2526713	maquinta@unap.cl
Juan Vallejo Cerda	14.310.732-9	Director General de Dirección de Planificación	Responsable de área de Gestión Estratégica	20	57-2526281	juavalle@unap.cl
Jaime Lam Moraga	10.674.498-k	Director General de Calidad	Responsable Calidad	20	57-2526644	jlam@unap.cl
Mónica Cuevas Ceballos	8.231.017-7	Directora General de Docencia	Responsable de área de Docencia	20	57-2526457	mcuevas@unap.cl
Rubén Moraga Mamani	10.087.965-4	Director de Investigación	Responsable de Área de Investigación	20	57-2526119	rmoraga@unap.cl

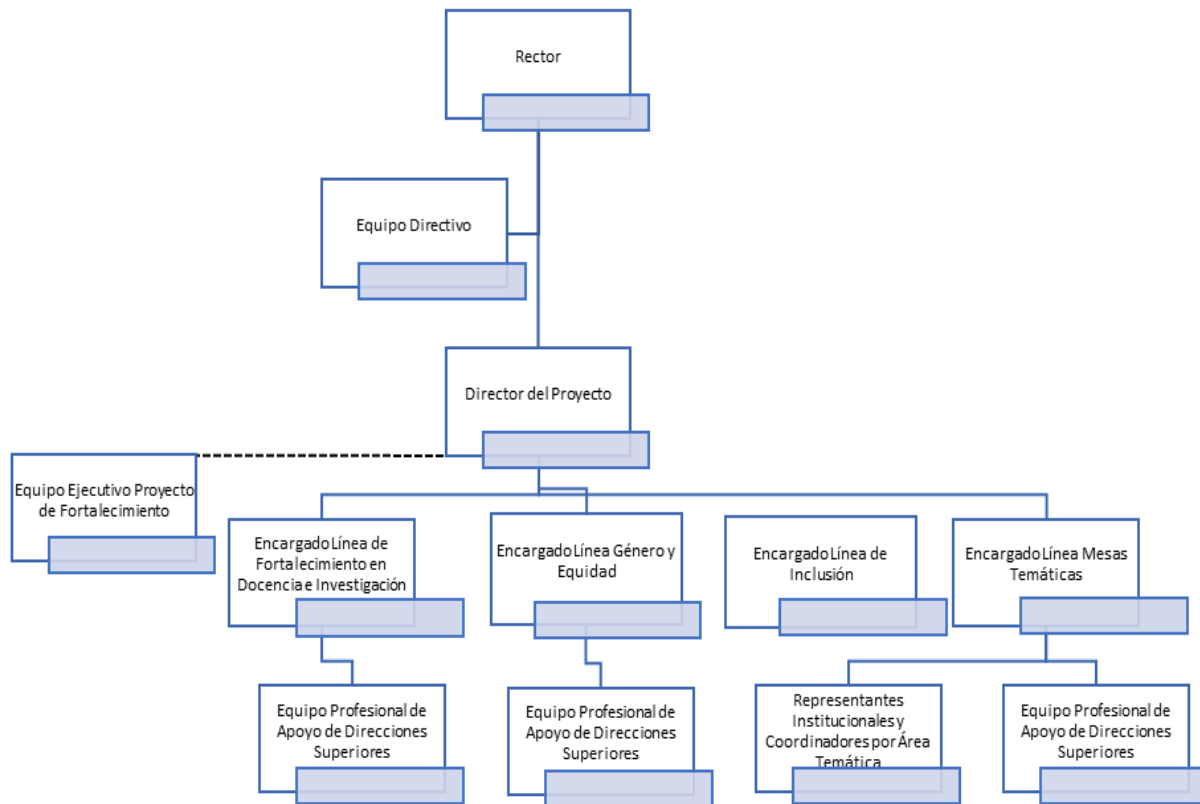
Plan de Fortalecimiento Universidades Estatales - 2018

Felipe Cárevic Vergara	13.870.706-7	Director de Postgrado	Responsable de Área de Postgrado	20	57-2526119	fcarevic@unap.cl
Juan Pápic Condori	12.611.906-2	Profesional	Profesional de Dirección General de Planificación	20	57-2526033	jpapic@unap.cl
Christian Zarria Torres	15.002.627-K	Profesional	Profesional de la Unidad de Análisis Institucional	20	57-2526152	christian.zarria@unap.cl
Christian Arce Ramos	13.647.383-2	Profesional	Profesional de Vicerrectoría Académica	20	57-2526	charce@unap.cl
Francisco Dávalos Gamboa	14.108.353-8	Profesional	Profesional Vicerrectoría de Investigación	20	57-2526649	francisco.davalos@unap.cl

1.3. RESPONSABLE UNIDAD DE COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

Nombre	RUT	Cargo en la Institución	Cargo en el Plan de Fortalecimiento	Horas/mes asignadas	Fono	E mail
Ingeborg Hinojosa	14.605.117-0	Coordinadora Institucional	Coordinación de Actividades	20	57-2526490	ihinojos@unap.cl
Romina Jorquera	14.110.468-3	Coordinadora Institucional (S)	Coordinación de Actividades	20	57,2526179	romjorqu@unap.cl

2. ORGANIGRAMA FUNCIONAL DE LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORTALECIMIENTO



La Institución, por instrucción del Rector, ha definido la conformación de un equipo de trabajo liderado por la Vicerrectoría de Administración y Finanzas. Esta conformación ha permitido dar mayor velocidad e integralidad a la implementación de los proyectos de Convenio Marco que actualmente se ejecutan, con lo cual se puede observar un alto nivel de ajuste en el equipo, tanto en los niveles de responsabilidad como en las instancias de control de gestión que se establecen.

De esta forma, el organigrama se estructura en tres niveles claramente definidos:

- Un nivel Directivo, conformado por el Director del proyecto, quien se asesora por el Equipo Estratégico y Ejecutivo de Proyecto, dando cuenta directamente al Rector
- Un nivel Estratégico, identificando a Encargados de Línea, definidos en torno a Direcciones Superiores o Vicerrectorías comprometidas de forma directa con las acciones y objetivos descritos en cada una de las líneas de trabajo determinadas en el proyecto.
- Un nivel Ejecutivo, conformado por cuadros profesionales, dependientes de unidades y direcciones superiores, quienes son responsables de la ejecución de las acciones e iniciativas contempladas en la propuesta, dando cuenta de forma directa a los Encargados de Línea.

De esta manera, se establece una estructura de colaboración transversal, por cuanto las acciones que requieren de apoyos de unidades diversas pueden integrar sus colaboraciones en torno a la dirección de un responsable único que da cuenta del cumplimiento de cada línea frente al Director del Proyecto y su Equipo

Ejecutivo.

Con ello se reducen los tiempos de gestión, con un apoyo institucional permanente al desarrollo de las iniciativas programadas por parte del Equipo Ejecutivo del Proyecto.

Este equipo integra las acciones de Coordinación del Proyecto, alojadas en la Unidad de Planificación y Seguimiento, así como la función de apoyo a la implementación, desarrollada por la Unidad de Coordinación Institucional; ambas dependientes de la Dirección General de Planificación y Desarrollo.

3. COMPROMISO INSTITUCIONAL

3.1. CARTA DE COMPROMISO INSTITUCIONAL

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD ARTURO PRAT
CARTA DE COMPROMISO INSTITUCIONAL

Iquique, 24 de octubre de 2018

Yo **Gustavo Soto Bringas** de la **Universidad Arturo Prat**, institución ejecutora de la propuesta para el Plan de Fortalecimiento Universidades Estatales 2018, me comprometo junto con los actores involucrados de esta institución a:

- Desarrollar y gestionar las actividades para la implementación del Plan de Fortalecimiento.
- Abordar el fortalecimiento de la institución en términos de sus capacidades y estructura central.
- Garantizar la cantidad, calidad, disponibilidad y gestión oportuna de los equipos: directivos, académicos, profesionales y técnicos, necesarios para cumplir con los desempeños comprometidos en el Plan de Fortalecimiento.
- Velar por el buen uso de los recursos materiales y financieros comprometidos.
- Cumplir con los compromisos contraídos con los más altos estándares de calidad.
- Monitorear, sistematizar e instalar adecuadamente la experiencia para asegurar el cumplimiento de los resultados notables comprometidos, su sustentabilidad y replicación.

Nuestra institución asumirá los compromisos necesarios y pertinentes para el desarrollo e impacto en la Universidad de este proyecto, en el mediano y largo plazo.

Gustavo Soto Bringas

Nombre del Rector/a



Firma del Rector/a o Representante Legal

Timbre institución

4. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO Y PRINCIPALES RESULTADOS DEL PLAN DEL FORTALECIMIENTO, SEGÚN ÁREAS

El trabajo que ha realizado en la institución durante los últimos años, con el apoyo del Ministerio, ha permitido programar y desarrollar una serie de actividades que han logrado obtener un avance significativo en las áreas de Docencia, Investigación, Gestión y Vinculación con el Medio. Sin embargo, no hay que desconocer que el entorno en el cual están insertas las instituciones de educación superior es dinámico, por tal razón, las obliga a plantearse nuevos desafíos prácticamente todos los días.

La promulgación de las leyes 21.091 y 21.094, y las modificaciones de la ley 20.129, es una simple muestra de ello, ya que en algunos aspectos se observan cambios radicales, como por ejemplo que el sistema de acreditación institucional ahora va a ser integral, incorporando una muestra intencionada de carreras. Todo esto obliga a la institución a tomar decisiones rápidas para adaptarse adecuadamente a los cambios del entorno.

Por esta razón, se ha decidido continuar dando énfasis al proceso de fortalecimiento institucional, el cual que basa sus lineamientos tanto en el Plan Estratégico Institucional (PEI) como Modelo Educativo Institucional (MEI).

a) Fortalecimiento Institucional:

El desarrollo equilibrado de todas sus Facultades siempre ha sido el deseo de la institución, sin embargo, en la práctica, es algo que no ha sido una tarea fácil, ya que los recursos limitados necesariamente obligan a priorizar las decisiones, postergando el fortalecimiento de algunas unidades académicas, como la Facultad de Ciencias Empresariales, que hoy cuenta aproximadamente con la matrícula de un tercio del total de los estudiantes que posee la institución.

Es por eso que, en esta oportunidad, se ha decidido fortalecer el área de las ciencias empresariales, específicamente en la línea de comercio internacional, ya que la ubicación estratégica de la región y los datos que se muestran a continuación demuestran el amplio desarrollo que alcanza esta actividad en la región.

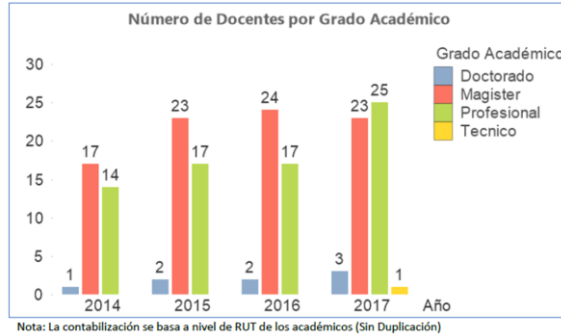
La Región de Tarapacá, de acuerdo con lo que indica el Servicio Nacional de Aduanas, concentró más del 12,5% del movimiento asociado a las cargas de las exportaciones chilenas, mostrando para el bienio 2016-2017 más de 1.280.000 documentos de tramitación aduanera, gestionados en su zona franca. Esto representa cerca del 93% de las tramitaciones de zona franca a nivel nacional. El monto de las operaciones tramitadas por zona franca en la región ascendió a USD\$7.271.049.680.- (Dólares CIF) al año, lo que representa más de un 91% de los montos tramitados en las zonas francas del país. Lo anterior es una clara muestra del dinamismo y solidez que representa el comercio internacional en la región.

Por otra parte, la posición geográfica de la región que permite mantener una estrecha relación, no sólo comercial, sino que también en otros aspectos, con países como Bolivia, el norte de Argentina, Brasil, Paraguay y el sur de Perú, establece la necesidad de fortalecer permanentemente las capacidades regionales en las áreas del conocimiento asociadas al comercio y las relaciones internacionales. Respecto a esto, la Universidad comprende la importancia de desarrollar capacidades institucionales que permitan enfrentar el desafío de colaborar con la región en sus procesos de desarrollo por medio de la formación de profesionales, la formación de capital humano avanzado, la investigación, la divulgación científica, la transferencia, la asistencia técnica y la vinculación con el medio, favoreciendo la integración entre la universidad, la industria y la comunidad.

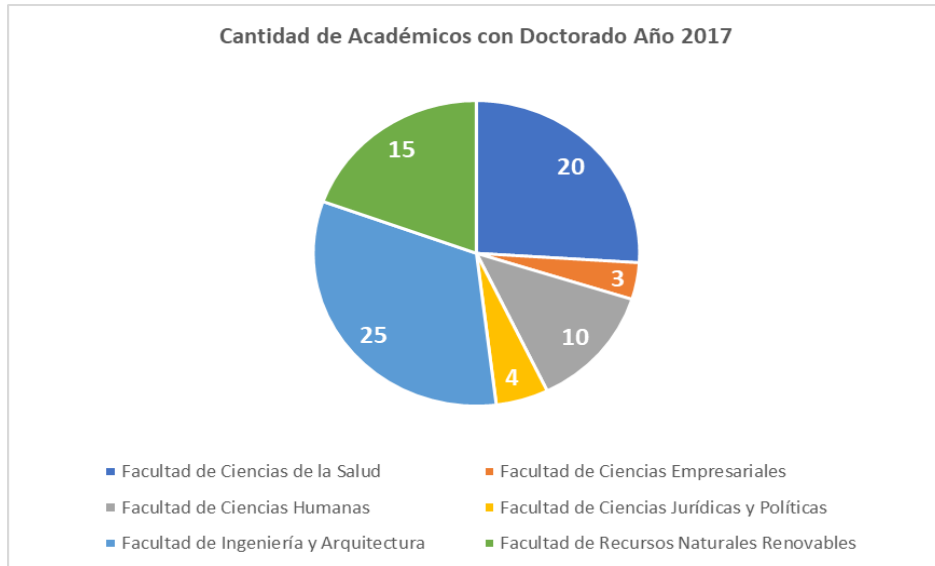
En la Facultad de Ciencias Empresariales, actualmente la carrera de Ingeniería Comercial entrega los grados académicos de Licenciado en Administración de Empresas y Licenciado en Comercio Internacional. La evolución de la matrícula se ha mantenido constante durante el último quinquenio, conforme a la cobertura de vacantes ofrecidas. El siguiente grafico muestra la cobertura de matrículas en relación a las vacantes ofertadas, además señalar que la tasa de retención en los últimos 4 años alcanza el 80% y la titulación oportuna muestra un incremento llegando al 50% de titulados por cohorte.

Sede	Carrera	Año Admisión				
		2014	2015	2016	2017	2018
Iquique	2313 INGENIERÍA COMERCIAL	153%	125%	110%	118%	122%
	2362 INGENIERÍA EN INFORMACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN	40%	113%	120%	47%	87%
	2363 CONTADOR PÚBLICO Y AUDITOR	67%	80%	100%	107%	60%
	Total	110%	113%	110%	100%	103%
Total		110%	113%	110%	100%	103%

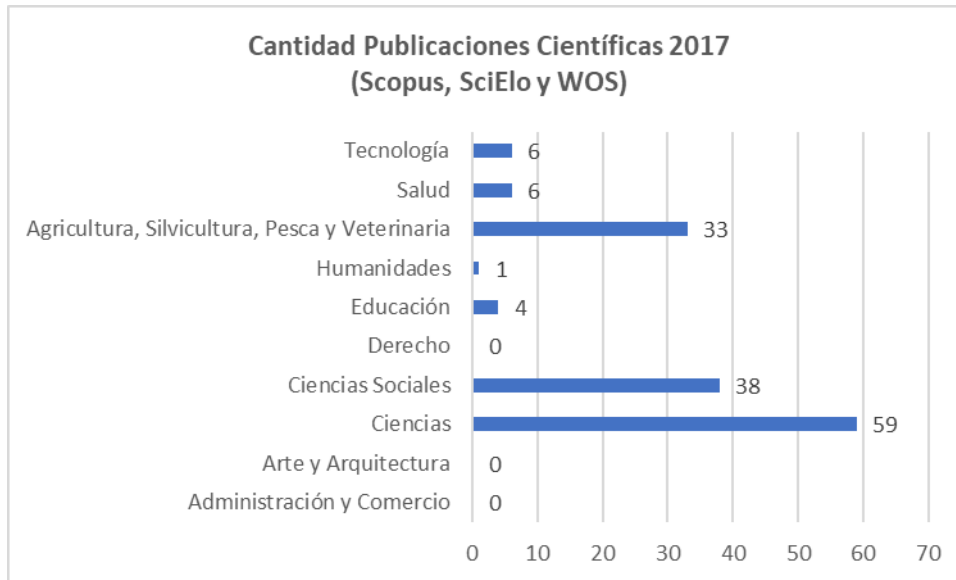
Sin embargo, en la Facultad de Ciencias Empresariales, se hace necesario fortalecer la capacidad de producción de sus académicos, ya que su nivel de formación está altamente concentrado a nivel de Magister, situación que limita su desempeño.



Asimismo, se puede observar que la Facultad de Ciencias Empresariales es la facultad que posee la menor cantidad de académicos con grado de doctor, registrando sólo tres académicos durante el año 2017. Esto representa el 3,8% del total de académicos con doctorado.



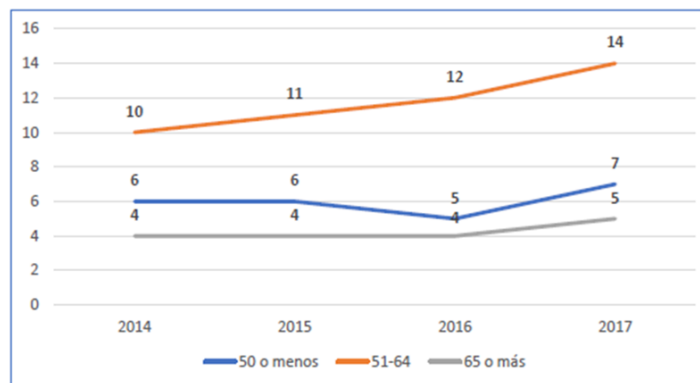
La debilidad en la capacidad de producción científica se observa en la cantidad de publicaciones científicas asociadas al área del conocimiento de Administración y Comercio, dado que durante el año 2017 no se registró ninguna publicación científica orientado a esta área. Tal como se muestra en el grafico siguiente:



A nivel institucional, se puede observar un incremento en la dotación de académicos. Asimismo, se puede visualizar que el promedio de edad del género masculino ha ido aumentando hasta llegar a los 45,7 años de edad, y por otra parte, el promedio del género femenino ha disminuido hasta llegar a los 42,1 años de edad. Sin embargo, dentro de la Facultad de Ciencias Empresariales, si bien se evidencia un incremento en la dotación de académicos, se puede observar que la edad promedio de las académicas ha presentado un incremento sostenido hasta llegar los 55,3 años, mientras el género masculino ha presentado una reducción en el último periodo hasta llegar a un promedio de 57,3 años, lo cual es casi 12 años superior al promedio etario institucional. Por otra parte, los académicos con grado de magister son los que presentan el mayor promedio de edad con 61,6 años durante el año 2017. Esto refleja la necesidad de plantear una estrategia de reforzamiento del cuerpo académico, en vista de la evolución prevista.

Años	Rangos Etarios (N° Académicos)		
	50 o menos	51 - 64	65 o más
2014	6	10	4
2015	6	11	4
2016	5	12	4
2017	7	14	5

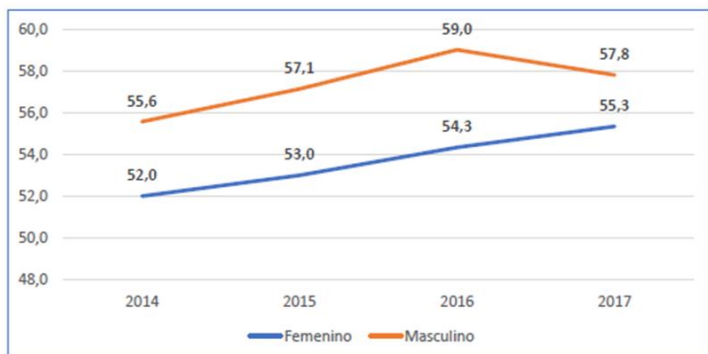
Nota: Estas cifras incluyen solamente a los académicos contratados y plantas, Fuente: Unidad de Análisis Institucional



Fuente: Unidad de Análisis Institucional

Años	Promedio (Años)		Promedio Institucional
	Femenino	Masculino	
2014	52,0	55,6	43,9
2015	53,0	57,1	44,2
2016	54,3	59,0	44,3
2017	55,3	57,8	44,3

Fuente: Unidad de Análisis Institucional



Fuente: Unidad de Análisis Institucional

Por ello, se identifica la necesidad de fortalecer las capacidades institucionales en las áreas relaciones internacionales, comercio internacional y gestión de organizaciones con la finalidad de potenciar el desarrollo académico de estas áreas al interior de la universidad, mejorar los desempeños en formación de profesionales y en producción académica.

Por lo tanto, se propone el levantamiento de un diagnóstico de la situación actual de la Facultad, con el fin de desarrollar un plan de intervención que permita fortalecer la línea de comercio internacional y el área de ciencias empresariales, mejorando la producción académica, las condiciones de operación, incrementado la dotación de académicos, entre otras y una posterior evaluación y ajustes del plan a largo plazo.

Por otra parte, la universidad ha pasado por una serie de procesos, los cuales, por su profundidad, han generado importantes dificultades para consolidar procesos de gestión de largo plazo. A pesar que la Institución ha generado instancias de gestión en diferentes niveles, éstos no han logrado ser instalados a cabalidad, ya que las acreditaciones han tensionado hacia transformaciones de corto plazo, visión que en muchos sentidos atenta contra la instalación de mecanismos de gestión sistemáticos, dada la urgencia por resolver problemáticas fundamentales.

Como consecuencia de los procesos de acreditación Institucional, se han realizado una serie de esfuerzos tendientes a resolver diferentes problemáticas detectadas, los cuales, entre otros temas, se relacionan con la carencia de un sistema de evaluación de la progresión del estudiante y la deficitaria gestión de indicadores de seguimiento académico. Lo anterior se traduce principalmente en altas tasas de deserción y consecuentemente, bajas tasas de titulación. Estas observaciones se hacen patentes recurrentemente en sus distintos procesos de evaluación. Por lo tanto, urge fortalecer el los equipos de apoyo a la progresión de los estudiantes en todos su niveles, y en este proyecto se consideró la formación Técnico profesional y Pregrado trabajador de centros y sedes.

Otro punto relevante a considerar dentro del Plan de Fortalecimiento es el proceso de actualización del Plan Estratégico Institucional (PEI), el que se debe comenzar a desarrollar con urgencia, ya que el plan vigente pronto va a terminar. Además, se da la oportunidad para incorporar los nuevos cambios que exige el entorno, así como también extender la duración de éste a diez años, tal como lo sugiere el banco mundial, para aprobar el financiamiento.

El proceso se desarrollará fortaleciendo el equipo de la Dirección General de Planificación, que contará con profesionales exclusivos para llevar a cabo la etapa de formulación y, posteriormente, de socialización del Plan Estratégico Institucional (PEI), ya que es de su exclusiva responsabilidad.

Brechas detectadas:

- Falta de dotación de académicos
- Falta de potenciamiento del área de Ciencias empresariales
- En la formación Pregrado Trabajador (PT) y Técnicos de Nivel Superior (TNS) existen bajos resultados en progresión académica y surge la necesidad de fortalecer la dotación de profesionales que repliquen las acciones de casa central
- Termino del Plan Estratégico vigente

Principales resultados esperados:

- Contratación y fortalecimiento de cuerpo académico de ciencias empresariales
- Mejorar la productividad científica en comercio internacional
- Mejorar la dotación de profesionales para la Sede y Centros Docentes y de Vinculación que apoyen los programas de progresión de los estudiantes de la universidad y así mejorar los indicadores de retención y aprobación en los estudiantes.
- Plan estratégico a 10 años, actualizado a los cambios del entorno y la evolución de la propia universidad

b) Inclusión:

La inclusión es un proceso que no tiene fin¹. Es un fenómeno mundial que busca disminuir las inequidades, discriminaciones y exclusiones, así como fomentar el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales, que no solo se asocian a la discapacidad

En este contexto, la Inclusión en Chile y en general en América Latina, basa su desarrollo desde una perspectiva integracionista, destinada a responder a múltiples colectivos de ciudadanos cruzados por alguna situación de discapacidad, preferentemente.

Inicialmente, las propuestas educativas en esta materia derivan en una suerte de actualización discursiva, pero con escaso grado de claridad en términos prácticos, si lo pensamos desde la educación superior, que es donde la inclusión ha cobrado con mayor fuerza. El desarrollo de la educación inclusiva y la transferencia de conocimientos, han identificado nuevas tensiones a la luz de un ausente conocimiento epistémico y paradigmático en la materia.

A raíz de lo anterior y en base a que la inclusión en la educación superior está determinada por la Ley 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, es las instituciones de educación superior comienzan a establecer acciones para dar cumplimiento total en este ámbito.

Es así, que el Ministerio de Educación a través del Convenio Marco UAP1855 propicia el desarrollo de un programa de inclusión al interior de la Institución. Este programa está dando recién sus primeros pasos, más aun, la consolidación del mismo ha tenido vaivenes que han retrasado la puesta en marcha del mismo.

Ahora bien, esto no implica que la institución no se haga cargo del tema, más aún, en la actualidad se presta acompañamiento psico-educativo a estudiantes con necesidades educativas especiales, a través de la Dirección de Docencia, producto de un proyecto Piloto FDI, el cual contemplaba este foco de acción. Mediante este proyecto, este plan piloto se podrá fortalecer e institucionalizar mediante la creación de la Oficina de Inclusión, donde se espera trabajar temáticas de infraestructura que aquejan a la comunidad y que permitirá que la universidad sea un espacio de fácil acceso para todos, además de generar capacitación permanente es esta temática de inclusión en académicos, funcionario y estudiantes, fomentar la resolución de problemas y no menos importante impactar en el rediseño

¹ Booth, T. & Ainscow, M. (2002). *Index for inclusion*. Recuperado de http://www.csie.org.uk/resources/translations/IndexSpanish_SouthAmerica.pdf

curricular en cuanto a la metodología y la evaluación que se aplica en las carreras, si dejar fuera la optimización en los procesos de admisión

Se espera entonces que, este convenio pueda colaborar en la conformación y potenciamiento de una Oficina de Inclusión, dependiente a la Vicerrectoría académica, que permita consolidar estas acciones al interior de la universidad convirtiendo a la institución en una universidad Inclusiva

Principales resultados esperados:

- Consolidación de la Oficina de Inclusión
- Políticas y normativas establecidas
- Programas de inclusión establecido
- Capacitación de la comunidad universitaria en temáticas de Inclusión
- Diagnóstico de infraestructura
- Impacto en los rediseños

c) Género:

Sumado a la anterior, el Ministerio de Educación, tanto en sus orientaciones como en las estrategias adoptadas en los últimos años, ha dado un especial énfasis a los procesos de transformación social orientados a integrar la perspectiva de género en la construcción de políticas en todos los niveles de formación. Sin embargo, la instalación de conductas, comportamientos y actitudes que siguen a la definición de las políticas está fuertemente condicionada por la formalización de estructuras institucionales sólidas que permitan generar e instalar procesos de autorregulación. La Universidad Arturo Prat ha llevado adelante desde hace años una serie de acciones deliberadas con la clara orientación de formalizar estas conductas en la institución y de construir un modelo de convivencia en una comunidad donde la equidad, la igualdad de oportunidades y el reconocimiento a las diferencias sea parte del comportamiento cotidiano de cada uno de sus miembros, no importando el estamento al que pertenezca; y defendiendo el derecho de los miembros de esta comunidad a ser partes de un espacio de convivencia universitaria responsable y respetuosa de estos valores. Es así como el Señor Rector en el discurso de Aniversario Institucional del año 2017 indicó el compromiso de implementación de una dirección superior que se aboque a los temas de equidad y diversidad. Con lo anterior, y en la búsqueda de la madurez institucional en estos temas de convivencia, se observa la necesidad de formalizar la instalación de una Dirección cuyo objetivo será el fortalecimiento de un modelo de convivencia que resguarde los derechos sobre las oportunidades, con equidad, libre de discriminación o acoso de cualquier índole, para todos los miembros de la comunidad universitaria. Esta Unidad tendrá Rango de Dirección y contará con profesionales que desarrollarán de forma permanente estrategias de fortalecimiento orientadas a favorecer espacios de convivencia universitaria favorables.

Principales resultados esperados:

- Dirección Formalizada
- Dirección Implementada
- Profesionales Contratados
- Estudios Desarrollados
- Estrategias de fortalecimiento formuladas

d) Otros:

Proyecto Colaborativo entre las 18 Universidades del Estado destinado al diseño de una propuesta para abordar los desafíos planteados en los artículos 4º y 6º de la ley 21.094, relativos a la formación de jóvenes con espíritu crítico y reflexivo, que promuevan el diálogo racional y la tolerancia, y que contribuyan a forjar una ciudadanía inspirada en valores éticos, democráticos, cívicos y de solidaridad social. En términos de presupuesto, cada Universidad dispondrá del 1% de los recursos que le sean

asignados por concepto de Plan de Fortalecimiento, para el financiamiento de esta propuesta colaborativa.

Principales resultados esperados:

- Socializar en las Universidades Estatales la necesidad de abordar de manera sistemática y permanente la formación de los jóvenes en materias asociadas a la ciudadanía, valoración de la democracia, y búsqueda del bien común, en conformidad con lo dispuesto en la ley.
- Contar con una propuesta de acciones, actividades, metodologías, etc. que permitan enfrentar la urgente necesidad de formar profesionales y técnicos comprometidos con la democracia y la construcción de Chile, que vivan su formación y su trayectoria laboral no como un camino individual, sino como ciudadanos comprometidos con el desarrollo sustentable del país y la construcción de lo común. La propuesta permitirá avanzar en la formación de estudiantes con conocimiento y comprensión empírica de la realidad chilena, sus carencias y necesidades, buscando estimular un compromiso con el país y su desarrollo, a través de la generación de respuestas innovadoras y multidisciplinarias a estas problemáticas.
- Constituir una red de profesionales al interior de las Universidades del Estado responsables de la futura implementación de las propuestas que se elaboren durante la ejecución del proyecto.
- Implementación de actividades con carácter piloto en al menos 3 Universidades estatales.

e) Desarrollo de mesas técnicas en áreas prioritarias:

En el marco del Programa de Fortalecimiento de Universidades Estatales se contempla como estrategia el trabajo en mesas técnicas con participación de las universidades, convocadas por el Comité de Plan de Fortalecimiento Universidades Estatales. Como acción específica, la universidad designará un representante con conocimientos específicos y capacidad de decisión según el tema a abordar para mesas temáticas, asegurando su participación.

5. PLAN: OBJETIVO GENERAL, OBJETIVOS ESPECÍFICOS INSTITUCIONALES, HITOS E INDICADORES

5.1. OBJETIVO GENERAL

Implementar un plan de fortalecimiento Institucional que permita fortalecer las áreas prioritarias identificadas por la universidad; área de las Ciencias Empresariales, dotación profesional en sedes y Centros Docentes de Vinculación, Planificación Estratégica, Formación ciudadana, además, de la formalización de dos nuevas unidades dentro de la universidad que permitan el fortalecimiento de la Perspectiva de Género, Equidad e Inclusión.

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo Específico N°1: Fortalecer unidades prioritarias definidas por la institución en las áreas de docencia e investigación, para el desarrollo integral de la universidad.

Hito	Fecha cumplimiento hito (Mes1 a Mes24)	Actividades	Fecha inicio / término actividad (Mes1 a Mes24)	Medio de verificación hito ²
H1: Línea de Comercio Internacional y área de las Ciencias Empresariales Fortalecida.	Mes 24	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar un diagnóstico para fortalecer la línea de comercio internacional y el área de ciencias empresariales. 2. Elaborar un plan de fortalecimiento para la línea de comercio internacional y el área de ciencias empresariales. 3. Implementar un plan de fortalecimiento para la línea de comercio internacional y el área de ciencias empresariales. 4. Evaluar el plan de fortalecimiento para la línea de comercio internacional en el área de ciencias empresariales. 	Mes 1 al mes 24	Informe de avance semestral del plan de fortalecimiento
H2: Dotación de profesionales de apoyo para Sede y	Mes 24	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar la dotación de profesionales para apoyo del programa de progresión. 	Mes 1-mes 6	Informe semestral de dotación para

² Indicar solo un medio de verificación preciso y concreto que apunte directamente al **cumplimiento del hito**, y no de las actividades realizadas.

Plan de Fortalecimiento Universidades Estatales - 2018

Centros Docentes de Vinculación (CDVs) en programas de progresión de estudiantes ejecutado	2. Establecer la factibilidad para contrataciones establecidas en el análisis.	Mes 6-mes 8	apoyo a los programas de progresión de estudiantes
	3. Realizar contrataciones dependiendo de factibilidad	Mes 8-mes 12	

Objetivo Específico N°2: Impulsar el proceso de reconversión de la Universidad a través de la planificación, organización e inicio de la implementación de actividades para enfrentar los cambios asociados al marco legal, lineamientos Ministeriales y nuevos desafíos de la institución.

Hito	Fecha cumplimiento hito (Mes1 a Mes24)	Actividades	Fecha inicio / término actividad (Mes1 a Mes24)	Medio de verificación hito ³
H1: Plan Estratégico Institucional y Planes de Desarrollo Formalizados.	Mes 24	1. Elaborar una propuesta para el nuevo Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020-2030.	Mes 10 a mes 20	Plan Estratégico Institucional y Planes de Desarrollo Decretados.
		2. Realizar los ajustes necesarios para presentar el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020-2030 definitivo.	Mes 20 a mes 22	
		3. Formalizar el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020-2030.	Mes 22 a mes 22	
		4. Ajustar los Planes de Desarrollo (PD) de las distintas Unidades Académicas a los lineamientos del PEI 2020-2030.	Mes 22 a mes 23	
		5. Formalizar los Planes de Desarrollo (PD) de las distintas Unidades Académicas.	Mes 24 a mes 24	
H2: Socialización del Plan Estratégico Institucional 2020-2030 realizada	Mes 12	1. Elaborar un programa de socialización del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020-2030 en Casa Central, Sede y Centros Docentes y de Vinculación.	Mes 22 a mes 24	Informe semestral del programa de socialización del Plan Estratégico Institucional 2020-2030
		2. Diseñar material de apoyo y difusión para el proceso de socialización del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020-2030.	Mes 22 a mes 24	
		3. Desarrollar la socialización del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020-2030 en Casa Central, Sede y Centros Docentes y de Vinculación.	Mes 24 a mes 24	

³ Indicar solo un medio de verificación preciso y concreto que apunte directamente al **cumplimiento del hito**, y no de las actividades realizadas.

Plan de Fortalecimiento Universidades Estatales - 2018

<p>H3: Sistema informático de Ingreso y Seguimiento de los Plan Operativos Anuales (POAs) fortalecido.</p>	<p>Mes 18</p>	<p>1. Realizar un diagnóstico del proceso de ingreso y seguimiento de los Programas Operativos Anuales.</p>	<p>Mes 5 al mes 9</p>	<p>Informe semestral del avance del sistema</p>
		<p>2. Gestionar vínculo con otras universidades del Estado para incorporar buenas prácticas en el sistema de ingreso y seguimiento de programas operativos anuales.</p>	<p>Mes 6 – mes 18</p>	
		<p>3. Analizar, desarrollar e implementar las mejoras en el sistema de Plan Operativo Anual (POA).</p>	<p>Mes 10 – mes 18</p>	
		<p>4. Realizar una prueba piloto de los cambios del sistema</p>	<p>Mes 14 – mes 18</p>	
		<p>5. Incorporar los ajustes para poner en producción la nueva versión del sistema de Plan Operativo Anual (POA).</p>	<p>Mes 12 – mes 18</p>	

Objetivo Específico N°3: Fortalecer y potenciar la oficina de inclusión, políticas y procesos				
Hito	Fecha cumplimiento hito (Mes 1 a Mes 24)	Actividades	Fecha inicio / término actividad (Mes 1 a Mes 24)	Medio de verificación hito⁴
H1: Oficina de inclusión potenciada	Mes 24	1. Establecer un diagnóstico de la dotación y necesidades para la implementación de la Oficina de Inclusión	Mes 1 -mes 6	Informe semestral del plan de trabajo de oficina de inclusión
		2. Elaborar un plan de implementación y de trabajo de la oficina, que contemple las mejoras de espacios y dotación de profesionales entre otros	Mes 6 -mes 10	
		3. Implementar el plan de trabajo desarrollado por la oficina	Mes 10 -mes 24	
		4. Evaluar y ajustar el plan de trabajo de la oficina de inclusión	Mes 12 -mes 24	
H2: Políticas y normativas actualizadas	Mes 12	1. Analizar y establecer el alcance de las políticas y normativas que presenta el ministerio	Mes 1 - mes 6	Informe semestral del análisis para formalizar la Política
		2. Detectar y establecer brechas internas en relación a las que establece el Ministerio	Mes 6-mes 12	
		3. Actualizar las políticas y normativas institucionales	Mes 8 -mes 12	
H3: Procesos de acceso y permanencia de estudiantes talentosos garantizado	Mes 10	1. Analizar vías de admisión o modelo de ingreso a la educación superior	Mes 1 - mes 6	Informe semestral de análisis de procesos de inclusión en acceso y permanencia
		2. Analizar fuentes de financiamiento	Mes 1 - mes 6	
		3. Establecer vías o acciones de apoyo académico	Mes 6 - mes 10	
H4: Mejoras institucionales en	Mes 24	1. Realizar un diagnóstico para determinar los espacios de la	Mes 1 - mes 6	Informe semestral de

⁴ Indicar solo un medio de verificación preciso y concreto que apunte directamente al **cumplimiento del hito**, y no de las actividades realizadas.

Plan de Fortalecimiento Universidades Estatales - 2018

infraestructura realizadas		universidad que se requieren intervenir.		avance del plan de obras
		2. Desarrollar un plan de intervenciones de obras y proyectos arquitectónicos.	Mes 6 – mes 10	
		3. Ejecutar plan de obras de remodelación de mejoras en inclusión aprobado por Vicerrectoría Académica.	Mes 10 – mes 24	
H5: Programas de inclusión desarrollados	Mes 24	1. Analizar y establecer programas de inclusión	Mes 1 – mes 6	Informe semestral de ejecución de los programas
		2. Implementar programas (Visita de especialista, capacitaciones, talleres, etc.)	Mes 6 – mes 18	
		3. Evaluación de impacto de los programas	Mes 18– mes 24	
H6: Acciones de difusión referente a la inclusión desarrollados	Mes 24	1. Establecer un programa de acciones de difusión sobre inclusión.	Mes 1 – mes 6	Informe semestral de ejecución de los programas de difusión
		2. Implementar programa de acciones de difusión.	Mes 6- mes 18	
		3. Evaluar la implementación de las acciones de difusión.	Mes 18-mes 24	

Objetivo Específico N°4: Instalación de la Dirección de Género y Equidad.				
Hito	Fecha cumplimiento hito (Mes 1 a Mes 24)	Actividades	Fecha inicio / término actividad (Mes 1 a Mes 24)	Medio de verificación hito⁵
H1: Dirección de Género y Equidad Instalada.	Mes 12	1. Realizar un diagnóstico de las necesidades para la Instalación la Dirección la Dirección de Género y Equidad	Mes1 -mes 6	Informe de avance semestral del plan de Instalación de la Dirección de Género y Equidad
		2. Elaborar un plan de acción para la instalación de la Dirección de Género y Equidad	Mes 6 – mes 8	
		3. Implementar plan de acción para la instalación de la Dirección de Género y Equidad.	Mes 8 – mes 12	
		4. Evaluar el plan de acción para la instalación de la Dirección de Género y Equidad.	Mes 8 – mes 12	
H2: Dependencias de la Dirección y espacios para la comunidad habilitados	Mes 24	1. Realizar un diagnóstico para detectar los requerimientos de infraestructura institucional para favorecer aspectos de género y equidad.	Mes 1 – mes 6	Informe semestral del plan de habilitación de Espacios
		2. Elaborar un plan para habilitar los espacios necesarios para la operación de la dirección.	Mes 6 – mes 18	
		3. Implementar y equipar las dependencias de la dirección.	Mes 6 – mes 18	
		4. Habilitar áreas de servicio e interacción para la comunidad.	Mes 6 – mes 24	
H3: Orientación, funciones y dotación de la Dirección definidas	Mes 18	1. Definir la política general de la Dirección	Mes 1 -mes 8	Informe semestral de la Política institucional establecidas y
		2. Definir el modelo de gestión	Mes 4 – mes 8	

⁵ Indicar solo un medio de verificación preciso y concreto que apunte directamente al **cumplimiento del hito**, y no de las actividades realizadas.

Plan de Fortalecimiento Universidades Estatales - 2018

		3. Implementar Modelo de gestión	Mes 8 – mes 12	modelos de gestión
		4. Evaluar y ajustar modelo de gestión	Mes 10 – mes 18	
H4: Estrategias de fortalecimiento de la convivencia universitaria implementadas	Mes 24	1. Desarrollar el diagnóstico específico en temas de género, equidad o violencia	Mes 6 – mes 12	Informe semestral de acciones implementadas
		2. Formular las estrategias de fortalecimiento de la convivencia universitaria focalizadas o integradoras	Mes 6 – mes 12	
		3. Implementar y desarrollar las acciones de fortalecimiento de la convivencia universitaria, conforme a estrategias formuladas	Mes 12 – mes 24	
H5: Actividades de promoción e integración de la perspectiva de género y equidad en docencia, investigación y vinculación formuladas	Mes 24	1. Realizar un levantamiento de la situación actual de la integración de la perspectiva de género y equidad en la institución.	Mes 6- mes 12	Informe anual de gestión
		2. Diseñar y promover asignaturas o actividades que contengan la perspectiva de género y equidad.	Mes 12 – mes 18	
		3. Evaluar el grado de integración de perspectiva de género y equidad en las acciones institucionales.	Mes 12 – mes 24	
		4. Implementar acciones difusión	Mes 12– mes 24	
		5. Evaluar las acciones de difusión	Mes 18 – mes 24	

Objetivo Específico N°5: Diseñar de manera colaborativa, y poner a disposición de las 18 Universidades Estatales, un Plan de Trabajo orientado al desarrollo de la Formación Ciudadana en los estudiantes de las instituciones universitarias del Estado, con el objeto de contribuir al cumplimiento del Perfil de Egreso que la ley, en su artículo 6°, establece para los Profesionales y Técnicos de estas casas de estudio.				
Hito	Fecha cumplimiento hito (Mes1 a Mes24)	Actividades	Fecha inicio / término actividad (Mes1 a Mes24)	Medio de verificación hito⁶
H1: Grupo de trabajo conformado por un representante de cada universidad estatal, encargado de aprobar las propuestas que se formulen y socializar al interior de cada universidad la materia y los avances, Constituido.	Mes 2	1. Nombrar, por parte de los rectores, a los responsables de cada universidad.	Mes 1	Acta de constitución de Mesa de Trabajo, con su correspondiente Plan de Trabajo
		2. Realizar la reunión de constitución de la mesa de trabajo, definiendo objetivos y actividades a desarrollar.	Mes 2	
		3. Elaborar una agenda de trabajo.	Mes 2	
		4. Realizar un Taller de motivación y puesta en común respecto de la importancia de la formación ciudadana, y los avances existentes en cada Universidad.	Mes 3	
H2: Directorio del proyecto, encargado de formular propuestas, actuar como contraparte de expertos externos, y adoptar decisiones para el correcto avance del proyecto, constituido.	Mes 3	1. Definir el mecanismo para designar los integrantes del Directorio, a partir de la mesa de trabajo amplia representativa de las 18 Ues.	Mes 2	Acta de constitución del Directorio y plan de trabajo acordado.
		2. Constituir el Directorio y definición de funciones y actividades a desarrollar.	Mes 2	
		3. Elaborar la agenda de trabajo y carta Gantt del proyecto.	Mes 2	
H3: Consultorías necesarias para apoyar el proceso de formulación de la propuesta realizadas.	Mes 5	1. Analizar la necesidad de contar con apoyo externo en materias específicas.	Mes 3	Documentos de licitación de consultorías e informes finales de las mismas.
		2. Desarrollar Licitación para la contratación de una o más consultorías.	Meses 3-4	

⁶ Indicar solo un medio de verificación preciso y concreto que apunte directamente al **cumplimiento del hito**, y no de las actividades realizadas.

Plan de Fortalecimiento Universidades Estatales - 2018

		3. Desarrollar las consultorías con la contraparte del Directorio	Meses 4-7	
		4. Evaluar los resultados de las consultorías contratadas.	Mes 10	
H4: Propuesta diseñada.	Mes 3 a 7	1. Revisar experiencias nacionales e internacionales en materia de formación ciudadana a nivel terciario, con especial énfasis en metodologías innovadoras y participativas.	Meses 3 a 5	Documento de propuesta de Plan de Trabajo
		2. Analizar requerimientos de estudiantes (encuestas y focus group)	Meses 3 a 5	
		3. Desarrollar contenidos y metodologías.	Meses 6 y 7	
		4. Validar las propuestas con expertos externos e integrantes de las universidades.	Mes 7	
H4: Actividades iniciales, de carácter piloto, que permitan retroalimentar la propuesta que se encuentre en elaboración, realizada.	Mes 7 a 10	1. Identificar actividades que pueden ser implementadas con carácter de piloto.	Mes 7	Documento de evaluación de las actividades piloto desarrolladas.
		2. Definir las instituciones en las cuales serán ejecutadas las actividades piloto	Meses 7 a 9	
		3. Implementar las actividades en instituciones y carreras seleccionadas como piloto.	Meses 7 a 9	
		4. Evaluar las actividades y retroalimentación al proceso de diseño	Mes 10	
H5: Propuesta de Plan de Trabajo para ser desarrollada a contar de 2020 en las 18 Universidades del Estado revisada	Mes 10	1. Presentar el plan de trabajo con los respectivos objetivos, acciones, actividades, metodologías, etc, necesarios para su adecuada implementación.	Mes 10	Documento de Plan de Trabajo aprobado por los rectores.
		2. Revisar y validar el Plan propuesto en la mesa de trabajo representativa de todas las universidades.	Mes 10	

Plan de Fortalecimiento Universidades Estatales - 2018

		3. Presentar el Plan de Trabajo validado, a los rectores, para su aprobación y sanción oficial.	Mes 10	
--	--	---	--------	--

Objetivo Específico N°6: Participar en mesas técnicas convocadas por el Comité de Plan de Fortalecimiento Universidades Estatales.				
Hito	Fecha cumplimiento hito (Mes1 a Mes24)	Actividades	Fecha inicio / término actividad (Mes1 a Mes24)	Medio de verificación hito⁷
H1: Representante institucional designado (según mesas técnicas).	Mes 6	- Designar representante institucional, según mesas técnicas	Mes 1 / Mes 6	Documento oficial de designación representante institucional (según mesas técnicas).
		- Participar en mesas técnicas.	Mes 7 / Mes 24	

⁷ Indicar solo un medio de verificación preciso y concreto, que apunte directamente al **cumplimiento del hito**, y no de las actividades realizadas.

5.3.INDICADORES DE RESULTADO COMPROMETIDOS						
N° Obj. Específ. Asociado	Nombre de Indicador	Fórmula de Cálculo	Línea Base	Meta Año 1	Meta Año 2	Medio de verificación ⁸
1	Número de Publicaciones en el Área de Comercio Internacional	Cantidad de Publicaciones	0	1	2	Publicaciones
2	Avance de la Formulación del Plan Estratégico Institucional	(Etapas ejecutadas/Etapas programadas)*100	0%	50%	100%	Informe de Avance Semestral de Formulación
3	Acciones de difusión del programa de inclusión (charlas, talleres, seminarios, o cualquier otra vía de difusión)	Nro de acciones de difusión	0	2	2	Informe de acciones de difusión
3	Retención de estudiantes del programa de inclusión	Nro de estudiantes del programa de inclusión matriculados en el periodo n+1 / nro de estudiantes del programa de inclusión matriculados en el periodo n	0	10%	20%	Informe de retención de estudiantes del programa de inclusión
3	Vacantes ocupadas por año, en el contexto del programa de inclusión.	Nro de vacante por inclusión	0	5	10	Reporte de vacantes por inclusión ocupadas por año
4	Actividades de promoción e integración de la perspectiva de género y equidad en docencia, investigación y vinculación	Número de actividades	0	2	4	Informe anual de gestión
4	Avance del Plan de Instalación de la Dirección de Género y Equidad.	(Etapas ejecutadas/Etapas programadas)*100	0%	50%	100%	Informe de Avance Semestral del Plan de Instalación

⁸ Indicar solo un medio de verificación preciso y concreto, que apunte directamente al **cumplimiento del indicador**.

6. ESTIMACIÓN RESUMIDA DE RECURSOS DE LA PROPUESTA

6.1. PRESUPUESTO PLAN DE FORTALECIMIENTO (EN MILES DE PESOS - M\$)					
Ítem de gasto	Subítem	Año 1 (en M\$)	Año 2 (en M\$)	Total	% de gasto por Ítem de gasto
		Mineduc	Mineduc	Mineduc	
Recursos humanos	Contratación académicos	\$141.286	\$142.000	\$283.286	58%
	Contratación equipo de gestión	\$160.000	\$160.000	\$320.000	
	Contratación de ayudantes y tutores				
	Otras contrataciones	\$11.600	\$13.200	\$19.800	
Especialización y gestión académica	Visita de especialista	\$15.000	\$15.000	\$30.000	5%
	Actividades de formación y especialización	\$8.000	\$8.000	\$16.000	
	Actividades de vinculación y gestión	\$5.000	\$5.000	\$10.000	
	Movilidad estudiantil			\$0	
Gastos de operación	Servicios de soporte y seguros			\$0	7%
	Materiales e insumos	\$5.000	\$5.000	\$10.000	
	Servicios y productos de apoyo académico y difusión	\$10.000	\$10.000	\$20.000	
	Asistencia a reuniones y actividades académicas	\$12.000	\$12.000	\$24.000	
	Organización de Talleres y Seminarios	\$7.000	\$7.000	\$14.000	
	Publicaciones y Patentes	\$2.000	\$3.000	\$5.000	
	Fondos Concursables			\$0	
Servicios de consultoría	Asistencia técnica	\$30.000	\$10.000	\$40.000	4%
Bienes	Bienes inmuebles			\$0	8%
	Equipamiento e instrumental de apoyo	\$5.000	\$5.000	\$10.000	
	Otros Bienes	\$20.000	\$20.000	\$40.000	
	Alhajamiento	\$20.000	\$20.000	\$40.000	
Obras	Obras nuevas				18%
	Ampliación				
	Remodelación	\$60.000	\$60.000	\$120.000	
	Habilitación	\$40.000	\$40.000	\$80.000	
TOTAL anual M\$		\$544.000	\$543.086	\$1.087.086	100%

6.2. JUSTIFICACIÓN DEL PRESUPUESTO, SEGÚN ÍTEMS DE GASTO

- **Recursos humanos:**
 - Contratación de académicos para fortalecer el área de Ciencias económicas
 - Contratación de profesionales para las sedes y Centros Docentes de Vinculación que formaran parte de programa de progresión de estudiantes
 - Contratación de programar para fortalecer del trabajo del sistema que registra y hace seguimiento a los Planes Operativos Anuales
 - Contratación de 2 profesionales de la Oficina de Inclusión
 - Contratación de 3 profesionales de la Nueva Dirección de Genero y equidad
- **Especialización y gestión académica:**
 - **Visita de especialista:**
 - Obj 1: Favorecer el mejoramiento de las capacidades del cuerpo académico de la Facultad de Ciencias Empresariales, por medio de acciones de capacitación, actualización o formación continua.
 - Obj 2: Visitas de especialistas durante el trabajo de actualización del PEI
 - Obj 3: Visitas de especialistas de otras instituciones en temáticas de inclusión para realizar capacitaciones, talleres, etc.
 - Obj 4: visita para implementar y desarrollar las acciones de fortalecimiento de la convivencia universitaria, conforme a estrategias formuladas
 - Obj 5: visitas de especialistas para trabajar en conjunto con las 18 universidades en Formación ciudadana
 - Obj 6: visita de especialista para el trabajo de mesas temáticas
 - **Actividades de formación y especialización:** se considera estadías de especialización nacional como conocer experiencias exitosas en las líneas a trabajar en el proyecto, además del trabajo en los obj 5 y 6
 - **Actividades de vinculación y gestión:** se espera realizar actividades como un seminario para fortalecer las competencias de los equipos internos, generando vínculos con otras IES
- **Gastos de operación:**
 - **Materiales e insumos:** para distintas actividades comprometidas
 - **Servicios y productos de apoyo académico y difusión:** difusión de las actividades de la oficina de inclusión y la dirección de genero y equidad
 - **Asistencia a reuniones y actividades académicas:** Asistencia a reuniones nacionales en otras IES o redes pertinentes y reuniones de la red Formación Ciudadanas
 - **Organización de Talleres y Seminarios:** talleres y seminarios de difusión
 - **Publicaciones y Patentes:** aporte en publicación de productos de investigación del área de ciencias económicas
- **Servicios de consultoría para:**
 - Diagnosticar y preparar al área para acreditar procesos con una certificación internacional,

mediante servicios de consultoría especializados.

- Apoyo en la aplicación de instrumentos y /o validación de procesos para la reformulación del Plan Estratégico en función de los nuevos cambios del entorno en educación superior
- **Bienes:**
 - **Equipamiento e instrumental de apoyo:** para la facultad de Ciencias empresariales, carreras TNS-PT,
 - **Otros Bienes:** equipos computacionales para los profesionales contratados
 - **Alhajamiento:** mobiliario para dependencias de Oficina de Inclusión y la dirección de género y dependencias remodeladas, mobiliario para las dependencias intervenidas
- **Obras:** obras de remodelación de espacios para las nuevas unidades de Inclusión y Genero, además de las obras de mejoras en infraestructura de la universidad que mejoren el acceso y permanencia de la comunidad universitaria

7. ANEXOS

7.1. DATOS E INDICADORES A NIVEL INSTITUCIONAL	AÑO			
	2014	2015	2016	2017
Matrícula total pregrado	14.229	13.788	13.284	13.029
Matrícula de primer año	5.376	5.039	4.820	4352
Matrícula de primer año quintiles 1, 2 y 3	1382	1462	2261	2125
PSU promedio de la matrícula de primer año	533	532	532	529
Tasa de retención en el primer año	70%	68%	71%	74%
Tasa de retención en el primer año quintiles 1, 2 y 3	75%	69%	76%	79%
Nº de estudiantes con la totalidad de sus cursos remediales aprobados	s/i	s/i	s/i	s/i
Tasa de titulación por cohorte de ingreso	26%	30%	29%	29%
Tiempo de titulación	4,4	4,6	4,3	4,2
Empleabilidad de pregrado a 6 meses del título	72%	68%	55%	
Número total de académicos de dedicación completa (JC, base 40 hrs)	193	218	240	280
% de académicos de dedicación completa (JC) con doctorado	25%	24%	25%	25%
Número total de académicos jornada completa equivalente (JCE, base 44 hrs)	488,8	506,2	519,4	546,6
Número académicos JCE (base 44 horas) con doctorado.	52,1	58,8	59,3	66,3
% académicos JCE con especialidades médicas, maestrías y doctorado	47%	48%	46%	47%
% Carreras de pregrado acreditadas (Nº carreras acreditadas / Nº carreras elegibles para acreditar)	29%	29%	34%	38%
Nº de proyectos de investigación Conicyt	14	5	8	9
Nº publicaciones SCOPUS	61	60	79	68
Nº Publicaciones Web of Science (Ex ISI)	51	52	56	49
Nº publicaciones Scielo	28	35	30	30
Matrícula total doctorados	3	6	6	10
Nº doctores graduados				1
Matrícula total magíster	657	782	893	649
Nº magíster graduados	64	86	89	253

7.2. CURRÍCULO DE INTEGRANTES DE EQUIPOS DIRECTIVOS Y EJECUTIVOS DEL PLAN DE FORTALECIMIENTO (1 página por persona como máximo)

(Repetir la siguiente sección por cada uno de los integrantes del ejecutivo directivo y equipo ejecutivo)

CARGO EN EL PLAN DE FORTALECIMIENTO: Director			
APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Soto		Bringas	Gustavo
FECHA NACIMIENTO	CORREO ELECTRÓNICO		FONO
13-07-1955	gustavo.soto@unap.cl		57-2526211
RUT	CARGO ACTUAL		
6.829.992-6	Rector		
REGION	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO	
Primera	Iquique	Avenida Arturo Prat # 2120	
FORMACIÓN ACADÉMICA			
TÍTULOS Y GRADOS	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Biólogo	U. de Chile	Chile	1983
Licenciado en biología	U. de Chile	Chile	1983
Magíster en Recursos Humanos	U. de Valparaíso	Chile	2004
TRABAJOS ANTERIORES			
INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
UNAP	Líder equipo de acreditación institucional	2010	-----
UNAP	Coordinador proyecto de optimización institucional	2012	-----
UNAP	Director de proyecto Fortalecimiento institucional 2	2012	2013

CARGO EN EL PLAN DE FORTALECIMIENTO: Miembro Equipo Directivo			
APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Varas		Meza	Héctor Orlando
FECHA NACIMIENTO	CORREO ELECTRÓNICO		FONO
30-06-59	hector.varas@unap.cl		(57) 2 526300
RUT	CARGO ACTUAL		
8.689.679-6	VICERRECTOR DE ADMINISTRACION Y FINANZAS		
REGION	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO	
Primera	Iquique	Avenida Arturo Prat # 2120	
FORMACIÓN ACADÉMICA			
TÍTULOS Y GRADOS	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniero comercial	U. Católica del norte	Chile	1985
Licenciado en Ciencias de la Administración	U. Católica del Norte	Chile	1985
Master en Comercio Internacional	Universidad Católica de Cuyo- Facultad Iberoamericana de Comercio Internacional.	Argentina	1990
Magister en Estudios Internacionales	U. Chile	Chile	1996
Candidato a Doctor en Administración	U. de Sevilla	España	----
TRABAJOS ANTERIORES			
INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
UNAP	Responsable de la Estrategia Regional de Desarrollo en conjunto con el PNUD	2011	2013
UNAP	Miembro del Directorio de la Empresa Portuaria de Chile, Región de Tarapacá	2013	2014
UNAP	Proyecto Mecesus UAP0106 Mejoramiento de la calidad de la docencia de la carrera técnica en Turismo del área económica y administrativa y económica de la Universidad Arturo Prat.	2002	-----

PUBLICACIONES Y PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS RELEVANTES AL CM

2011-2013	Responsable de la Estrategia Regional de Desarrollo en conjunto con el PNUD
2013-2014	Miembro del Directorio de la Empresa Portuaria de Chile, Región de Tarapacá
2002 en adelante	Proyecto MECESUP UAP0106 Mejoramiento de la calidad de la docencia de la carrera técnica en Turismo del área económica y administrativa de la Universidad Arturo Prat.

CARGO EN EL PLAN DE FORTALECIMIENTO: Equipo Directivo				
APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO	NOMBRES	
Gatica		Jorquera	María Carolina	
FECHA NACIMIENTO		CORREO ELECTRÓNICO		FONO
26 de Enero de 1975		maria.carolina.gatica.jorquera@gmail.com		972135539
RUT		CARGO ACTUAL		
13.253.161-7		Vicerrectora de Investigación, Innovación investigación y postgrado		
REGION	CIUDAD		DIRECCIÓN DE TRABAJO	
Tarapacá	Iquique		Av. Arturo Prat #2120	
FORMACIÓN ACADÉMICA				
TÍTULOS Y GRADOS		UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniero Agrónomo		Universidad Santo Tomás	Chile	
Ingeniero de Ejecución Agrícola		Universidad Arturo Prat	Chile	
Magíster en Producción Animal		Universidad Nac. de Jujuy, Argentina	Argentina	
Doctor en Zootecnia		Universidad de Huelva, España	España	
TRABAJOS ANTERIORES				
INSTITUCIÓN		CARGO	DESDE	HASTA
Universidad Arturo Prat		Es Jefe de Docencia del Centro Docente y de Vinculación de Santiago de la Universidad Arturo Prat		2018
Universidad Arturo Prat		DOCENCIA EN UNIVERSIDAD ARTURO PRAT, CARRERA DE AGRONOMÍA, INGENIERÍA DE EJECUCIÓN AGRÍCOLA Y MEDICINA VETERINARIA.	1995	2015