



FORMULARIO
PROYECTO FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL
PLAN DE FORTALECIMIENTO UNIVERSIDADES ESTATALES
AÑO 2022



Código: UAP22991

ANTECEDENTES GENERALES			
Universidad	Universidad Arturo Prat		
Título del proyecto	Articulando la Docencia, Investigación y Vinculación con el medio implementando una plataforma con sello institucional que incorpore capital humano académico y no académico, en un contexto de mejora en los espacios de desarrollo de la comunidad universitaria		
Línea de acción¹	S	Desarrollo y fortalecimiento de la gestión institucional. Digitalización y virtualización de la universidad.	
	P	Fortalecimiento de calidad académica para la formación de pregrado, posgrado e investigación. Universidad y desarrollo territorial.	
		Otra línea de acción. <i>Indicar: ____</i>	
Tipo de proyecto		Focalizado²	Duración Monto financiamiento
	X	Estratégico³	Duración Monto financiamiento
			24 meses
			M\$ 1.416.668.-
Temáticas transversales⁴	X	Género	
	X	Interculturalidad	
	X	Discapacidad	
Jefe/a proyecto	Liliana Herrera / Vicerrectora Académica		

¹Indicaciones para el llenado del formulario de proyecto:

Señalar una línea de acción principal (**P**) y la/s línea/s de acción secundaria/s (**S**) a las que refiere el proyecto, según Convocatoria PFE 2022.

² Proyecto institucional focalizado: iniciativa de alcance particular, orientada al fortalecimiento de distintas áreas de la institución.

³ Proyecto institucional estratégico: iniciativa de mayor alcance, orientada al diseño o consolidación de algún área estratégica prioritaria para el desarrollo de la institución.

⁴ Identificar una o más temáticas transversales a ser abordadas en la iniciativa, la/s cual/es debe/n ser claramente integrada/s en el proyecto y sus propósitos. Para la Convocatoria PFE2022 la temática transversal de género es condición de presentación, por lo que proyectos deberán comprometer propósitos, estrategias, acciones o resultados en dicha materia, según realidad institucional.

CARTA DE COMPROMISO INSTITUCIONAL

PROYECTO INSTITUCIONAL

PLAN DE FORTALECIMIENTO UNIVERSIDADES ESTATALES AÑO 2022

UNIVERSIDAD ARTURO PRAT

Fecha: 28 de septiembre de 2022

Yo **Alberto Martínez Quezada**, Rector de la **Universidad Arturo Prat**, en el marco de nuestro Plan de Fortalecimiento a 10 años, comprometo los esfuerzos institucionales para la implementación de la iniciativa **“Articulando la Docencia, Investigación y Vinculación con el medio implementando una plataforma con sello institucional que incorpore capital humano académico y no académico, en un contexto de mejora en los espacios de desarrollo de la comunidad universitaria”**, considerando:

- Gestionar y desarrollar las actividades necesarias para asegurar el cumplimiento a los compromisos contraídos de forma oportuna y con los más altos estándares de calidad;
- Garantizar la disponibilidad de equipos responsables (directivos, profesionales y técnicos) adecuados y requeridos para cumplir con los compromisos definidos;
- Velar por el buen uso de los recursos materiales y financieros asociados a la ejecución de la iniciativa;
- Sistematizar y monitorear adecuadamente su implementación, asegurando el cumplimiento de resultados esperados y también a su sustentabilidad.



Alberto Martínez Quezada

Rector

I. JUSTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO⁵

1. Articulación con Plan de Fortalecimiento a 10 años⁶

Área estratégica (AE)	Docencia y procesos formativos: pre y posgrado	
Objetivo estratégico	Estrategias (E)	Cambios Esperados
OE1: Fortalecer las capacidades institucionales con el fin de entregar un servicio de apoyo integral a los estudiantes para mejorar los resultados de progresión.	<p>E1: Generar acciones en el ámbito de la docencia que contribuyan en forma directa la mejora de los indicadores de progresión de los estudiantes a nivel institucional, entre las que cuentan la virtualización, modernización de procesos de apoyo a la docencia, etc.</p> <p>E2: Optimizar la gestión efectiva de servicios de apoyo integral a las y los estudiantes de la Universidad.</p>	<p>La Universidad presenta mejores tasas de retención de primer y tercer año, comparables a las del grupo de Universidades de igual tamaño y complejidad</p> <p>La Institución reducirá el tiempo promedio de permanencia de los estudiantes en las carreras</p> <p>Efectividad en la entrega y distribución servicios integrales de apoyo que permitan lograr el desarrollo comunitario velar por la calidad de vida universitaria.</p>
OE2: Actualizar mecanismos e instrumentos de evaluación para el ajuste del estamento académico y Fortalecer sus competencias en el ámbito de la docencia (tecnológicas-pedagógicas), vinculación con el medio e investigación.	<p>E1: Adaptar mecanismos e instrumentos de evaluación para el ajuste del estamento académico</p> <p>Plan de Adaptación.</p> <p>E2: Fortalecer las competencias tecnológicas-pedagógicas del personal académico.</p>	<p>Contar con mecanismos e instrumentos que permitan evaluar el cumplimiento de las actividades de los académicos según su convenio de desempeño, de tal forma de mantener una base académica de calidad, altamente capacitado y comprometido.</p> <p>Contar con personal académico con las competencias adecuadas para la efectiva implementación del modelo educativo centrado en el estudiante de la Institución y la incorporación de la virtualización.</p> <p>Desarrollar competencias del personal académico, lo cual permitirá abordar los desafíos provenientes de la exigencia del proceso formativo del estudiante.</p>
OE3: Mejorar la pertinencia, vigencia y calidad de la oferta académica de Pregrado y Postgrado en base a criterios	E1: Mejorar la pertinencia, vigencia y calidad de la oferta académica de Pregrado y Postgrado.	Entregar una oferta académica pertinente, vigente y de calidad, basándose en los Programas de Desarrollo Regional donde la universidad tiene presencia,

⁵ Para el abordaje del presente capítulo es esencial la consideración de antecedentes e información cualitativa y cuantitativa que aporte al diagnóstico y justificación de la iniciativa.

⁶ Declarar la relación explícita del proyecto con principales definiciones de AE, OE, E, cambios esperados e indicadores de resultado, según Plan de Fortalecimiento a 10 años de la Universidad, según última versión aprobada en 2022.

<p>territoriales, tecnológicos y socioculturales con sello en profesional.</p>	<p>E1: Plan de rediseño de los programas académicos</p>	<p>actualizada con los cambios tecnológicos y socioculturales, y permitir desarrollar no solo las competencias del ámbito disciplinar, si también responsabilidad social, habilidades esenciales y trabajo interdisciplinario como referente regional.</p> <p>Programas académicos rediseñados según la normativa vigente y convergiendo hacia la virtualidad, a través de procesos de autoevaluación, generando impacto en la empleabilidad en la cobertura de vacantes y la adecuación hacia el modelo educativo instaurado en la institución.</p>
<p>Área estratégica (AE)</p>	<p>Gestión y planificación estratégica</p>	
<p>Objetivo estratégico</p>	<p>Estrategias (E)</p>	<p>Cambios Esperados</p>
<p>OE1: Modernizar la gestión académica, económica, administrativa, de infraestructura y de personas, al servicio de la Universidad y del territorio.</p>	<p>E1: Generar un Plan de modernización de los procesos, que involucre actividades primarias como son los procesos de Docencia, Vinculación e Investigación.</p> <p>E2: Ampliación y fortalecimiento de la Infraestructura institucional.</p> <p>E3: Actualizar y/o modificar los estatutos vigentes que permita contar con un nuevo marco general a fin de mejorar los procesos y la gestión de los mismos.</p>	<p>La Universidad contará con procesos rediseñados que facilitarán la de toma de decisiones, mejorando la integración, calidad y virtualización de los servicios administrativos asociados a la docencia, investigación, vinculación y otros servicios de gestión institucional</p> <p>La institución mejorará la gestión de las empresas relacionadas con la institución, generando una mejor eficiencia de estas en el accionar futuro.</p> <p>Mejoramiento de espacios para la docencia y procesos claves de la universidad</p> <p>La universidad contará con los estatutos actualizados, con el objetivo de contar con la normativa de acuerdo a lo establecido en la ley de universidades estatales (Ley 21094)</p>
<p>Área estratégica (AE)</p>	<p>Vinculación con el medio</p>	
<p>Objetivo estratégico</p>	<p>Estrategias (E)</p>	<p>Cambios Esperados</p>
<p>OE2: Implementar y consolidar el modelo de gestión de vinculación con el medio</p>	<p>E1: Reconocer oportunidades de mejora en los procesos de enseñanza</p>	<p>Contar con un sistema de medición de resultados y</p>

mediante la articulación con la investigación y la docencia	aprendizaje, incentivando el uso metodologías con componente de vinculación que favorezcan resultados de aprendizaje explicitados en programas de actividad curricular asociados a los servicios que la UNAP brinda a la comunidad.	contribuciones pertinente al quehacer de la Dirección de Vinculación y Relaciones Instituciones, para retroalimentar la docencia y la investigación a nivel institucional
		Metodología de Proyectos y Aprendizaje Servicio implementada.
	E2: Reconocer oportunidades para nutrir líneas de investigación e incidir tanto en la capacidad investigativa en el área de vinculación, como en la productividad académica	Desarrollo de capacidades para la investigación en docencia.
		Identificación y sistematización de buenas prácticas docentes.
		Implementación del Modelo de Articulación Docencia-Investigación.

Indicadores de resultado

AE-OE	Indicador	Fórmula de cálculo	Línea Base 2019	Metas			Fuente de verificación
				Corto plazo 2023	Medio plazo 2026	Largo plazo 2030	
AE2-OE1	1. Titulación oportuna	$\frac{\sum \text{Titulados de la cohorte}(n) \text{ en el año}(d) + \sum \text{Titulados de la cohorte}(n) \text{ en el año}(d + 1)}{\sum \text{Estudiantes nuevos de la cohorte}(n)} \times 100$	37%	38,5%	40%		Informe Unidad de Análisis Institucional
AE2-OE2	2. Porcentaje de personal académico capacitado.	$\frac{\sum \text{Académicos capacitados}}{\sum \text{Total de académicos}} \times 100$	46,5%	50%	65%		Informe Dirección Armonización Curricular e innovación Docente
AE2-OE3	3. Porcentaje de programas de pregrado rediseñados.	$\frac{\sum \text{Programas rediseñados}}{\sum \text{Programas vigentes en oferta académica}} \times 100$	62,07%	84,48%	100%	100%	Informe Dirección Armonización Curricular e innovación Docente

2. Descripción de la iniciativa

En base al Plan de Fortalecimiento a 10 años institucional, **identificar y describir brechas y/o desafíos** que serán abordados en el proyecto, y -por cada brecha o desafío identificado- **indicar las principales estrategias a implementar**⁷ para contribuir su resolución, **señalando el aporte al desarrollo y fortalecimiento de la Universidad.**

Al propuesta busca contribuir al Plan de Fortalecimiento a 10 años, en las área estratégicas de Gestión y Planificación estratégica (**AE1**), además del Área estratégica de Docencia y procesos formativos (**AE2**) y área de Vinculación con el medio (**AE4**), desde el ámbito del docencia uno de los elementos que ha surgido como una brecha en el ámbito de la mejora de los resultados de progresión, es la necesidad de renovar los planes formativos, razón por la cual se requiere implementar el diseño y rediseño de carreras y programas, apuntando al desarrollo de currículos flexibles, sustentables, pertinentes y centrados en las y los estudiantes, en el contexto de los requerimientos del territorio, del contexto e institucionales, sus unidades académicas y las características de sus carreras y programas. Pero, la innovación es hoy un requerimiento no sólo para mejorar los programas formativos, sino para fortalecer la práctica docente, que debe adecuarse, actualizarse constantemente, mediante la elaboración de nuevos materiales y la puesta en práctica de técnicas y estrategias de enseñanza-aprendizaje novedosas y creativas que apoyen y enriquezcan el desarrollo del conocimiento y de las competencias disciplinares y genéricas de los estudiantes y que contribuyan a la creación de condiciones para un desarrollo académico.

En este contexto, uno de los elementos que permitiría consolidar la innovación curricular, es la formación básica transversal, esto es la existencia de un itinerario formativo común en los primeros años de las carreras que comparten asignaturas de las ciencias básicas en las áreas disciplinares en que la Universidad Arturo Prat (UNAP) cuenta con planes formativos (Administración y Comercio, Agropecuaria y Ciencias del Mar, Arte y Arquitectura, Ciencias Naturales y Matemáticas, Ciencias Sociales, Derecho, Educación, Humanidades, Tecnología y Salud), como un mecanismo de homogeneidad que permitirá al estamento estudiantil avanzar y enfrentar con solidez la adquisición de las competencias específicas en el ámbito disciplinar y profesional de cada una de sus carreras.

En la actualidad, la Facultad de Ciencias agrupa a un cuerpo académico deficitario y masculinizado, con pertinencia en ciencias físicas y matemáticas, el cual se hace cargo de sólo algunas de las asignaturas básicas de los planes curriculares científico-tecnológicos. Las otras áreas de las ciencias básicas (biología, química, ciencias básicas biomédicas) son atendidas por cada unidad académica con un estamento académico que no logra cubrir todas las necesidades en el ámbito de los primeros años, lo que conduce a la contratación de un importante número de profesores/as por hora, deteriorando la fidelización de los procesos formativos y el desarrollo de otras dimensiones inherentes a la carrera académica (investigación y vinculación con el medio) y que contribuyen a la complejidad de la institución.

En concordancia con el Modelo Educativo Institucional (MEI), la formación básica transversal, permitirá la consolidación de un cuerpo académico que, en conjunto y con un enfoque disciplinar, impartirán las ciencias básicas en la forma de una comunidad de aprendizaje, que le permitirá identificar y analizar estrategias educativas que ayuden a superar las desigualdades de las y los estudiantes de los primeros años, y mejoren los resultados de aprendizaje, lo que redundará en la mejora de los resultados de progresión, además de instalar nuevas formas de interacción en los procesos de enseñanza-aprendizaje que lleven al mejoramiento continuo de la docencia, la investigación y la vinculación con el medio. Al respecto, el desarrollo de investigación en las ciencias básicas permitirá desarrollar un trabajo articulado entre las unidades académicas contribuyendo a la generación, transferencia y aprendizaje de conocimientos, a la formación de profesionales y postgraduados, y al desarrollo económico, social y cultural de nuestra región y del país.

En la actualidad el estado entrega a las Instituciones de Educación Superior (IES) lineamientos particulares que permitan dar respuesta a los tratados que ha adscrito el país, a los propios desafíos para alcanzar el nivel de país desarrollado, así como a los cambios en la política pública asociados al sistema educacional. Bajo este marco, la innovación curricular acoge la formación integral de las y los estudiantes, que implica la orientación personal y el compromiso con el desarrollo social, mediante un plan de formación general que identifica competencias transversales y el sello identitario de la institución para materializar esta formación humanista acorde a los requerimientos de la sociedad actual y la Misión y Visión de la UNAP. Las competencias genéricas

⁷ Estrategias deben vincularse de forma coherente con objetivos y resultados esperados del proyecto y articularse con los cambios esperados del Plan de Fortalecimiento.

y el sello de la institución, en el contexto descrito, incluye **la formación ciudadana, el enfoque de género, la diversidad e inclusión, la sustentabilidad, la internacionalización del currículo, la vinculación con el territorio y la innovación social**. Este plan de formación general debe implementarse mediante actividades curriculares a cargo de un cuerpo académico que, respondiendo al perfil docente del MEI, sea capaz de instalar tales competencias, las que muchas veces son reconocidas por las y los estudiantes recién en el desempeño de sus prácticas o al insertarse al mundo laboral.

Al respecto, mediante el Plan de Fortalecimiento Docente, al año 2020 se ha capacitado al 87,6% de académicas y académicos a contrata, 71,4% de planta y el 48,2% de honorarios. Complementariamente, con la política de perfeccionamiento se ha apoyado a académicas y académicos para la obtención de los grados académicos de magíster o doctor. No obstante, para garantizar la calidad en la formación en el marco de un proceso de innovación curricular e innovación en la docencia y su efectiva implementación, se hace necesario reforzar las estrategias para el fortalecimiento de las competencias docentes y el perfeccionamiento académico disciplinar, y contar con un cuerpo académico capacitado en el desarrollo de la formación general para la educación superior, además de los equipos profesional y técnico que de soporte a lo planteado.

Es relevante abordar los desafíos y exigencias de un proceso formativo que atiende a la formación integral, incorporando estrategias metodológicas de enseñanza-aprendizaje activo-participativas como el aprendizaje-servicio que fomenta una ciudadanía activa en los estudiantes y desarrolla su capacidad de empatía e inclusión.

En este contexto se releva el modelo de articulación entre la docencia, la investigación y la vinculación con el medio, el cual incorpora como eje central el aprendizaje significativo articulado entre la investigación, la docencia y la vinculación con el medio. Al respecto, la Institución ha establecido estrategias para que sus académicas y académicos transfieran sus propias experiencias en el proceso formativo, y por otro lado, se desarrollen iniciativas para la indagación sistemática de su práctica, como contexto de aprendizaje para la mejora continua de ella, es decir, el académico y la académica proyecta su labor hacia la reflexión e investigación buscando espacios para la formación, el pensamiento crítico y la comunicación de sus hallazgos.

El proceso de innovación curricular favorecerá la provisión de la oferta académica. En efecto, hoy la institución, acorde con el Plan estratégico Institucional (PEI) y el MEI, se encuentra en un proceso de análisis de sus planes formativos con la finalidad de renovarlos y/o cerrarlos. La implementación de un sistema de homogeneidad en las ciencias básicas y del plan de formación general, constituirán insumos para que las unidades académicas planifiquen una oferta formativa que de respuestas a las necesidades del entorno a nivel regional y nacional, tanto en el ámbito disciplinar como en las habilidades sociales, ya que dichos sistemas constituirán estructuras de apoyo para sus itinerarios en el ámbito de las ciencias básicas y de la instalación de las competencias genéricas. Por otra parte, el diseño y rediseño de carreras y programas con currículos flexibles, sustentables, pertinentes y centrados en las y los estudiantes, dará mayor atractivo a la oferta, en particular para una generación de jóvenes altamente tecnológicos, que, además, como rasgo distintivo, tienden al autoaprendizaje y consideran a las habilidades blandas como parte indispensable de su proceso formativo, lo que favorecerá el proceso enseñanza-aprendizaje.

En el ámbito de la formación integral, ha surgido un nuevo desafío para las instituciones de educación superior. La pandemia y la obligatoriedad al encierro han impactado, además del proceso formativo de las y los estudiantes que han ingresado o ingresarán al sistema de educación terciaria, su salud mental y calidad de vida. Después de vivenciar dos años de confinamiento, el retorno a la presencialidad ha evidenciado la necesidad de la mirada sistémica o integral de la formación, haciéndose necesario optimizar los servicios de apoyo integral que se otorgan a las y los estudiantes, potenciar y mejorar en una visión inclusiva los espacios de esparcimiento y por qué no decirlo de formación de las competencias sello de la institución y que impactan en la calidad de vida del estudiantado.

El apoyo que brinda la UNAP a sus estudiantes es integral, mediante estrategias que permiten focalizar esfuerzos para minimizar factores de riesgos tanto sociales como individuales, así como también, potenciar factores protectores tendientes a la equidad, inclusión y resiliencia para su calidad de vida y formación profesional. La perspectiva de apoyo integral se basa en un modelo de intervención sistémico y constructivista con soporte en variables socioeconómicas, así como de salud mental, actividad física, autocuidado y fortalecimiento de habilidades y el buen trato en la convivencia entre sus pares, ámbitos intencionados para conseguir logros identitarios como la autoconfianza, autoafirmación, autorregulación e independencia en una actitud consciente de compromiso social y territorial.

Es así como la innovación curricular, que se entrelaza con la formación integral en todas sus modalidades, debe incluir la renovación y actualización de sus espacios formativos y de esparcimiento, ajustándolos a las metodologías que propende el MEI y a la mejora de la calidad de vida universitaria respectivamente. Bajo este

marco, y de mejora continua, el diseño y rediseño de carreras exigirá contar con medios pedagógicos acordes a las nuevas demandas del entorno que a migrado a una integración de lo tecnológico en lo laboral junto con la necesidad de competencias del siglo XXI. Recogiendo el plan de mejora institucional del proceso de acreditación 2022, es imperativo modernizar la infraestructura y recursos para la formación en los espacios docentes prácticos (laboratorios, talleres, salas multifuncionales, espacios para tesis/memoristas, espacios de estudio, biblioteca, entre otros), así como también aquellos espacios que permitan la permanencia y esparcimiento de las y los estudiantes, y que promuevan la actividad física y el desarrollo de las habilidades sociales.

Desde el aspecto administrativo y profesional de soporte a las acciones que se desarrollan en la institución en base a un diagnóstico participativo se establece un plan estratégico que indica la necesidad de realizar ajustes a la estructura organizacional, a fin de garantizar la viabilidad del proyecto educativo, esto derivó en la optimización de la estructura organizacional y su dotación mediante la supresión, fusión y reorientación de unidades administrativas y académicas.

La supresión de estructura conllevó una redistribución de funciones en las actuales y nuevas unidades y direcciones. Para abordar los anteriores desafíos sumado al de la **Falta de modernización de la gestión institucional que permitan consolidar el quehacer de la universidad** y ya pasado un año de la implementación de la nueva estructura organizacional, se hace necesario **Contar con reglamentación y descriptores de cargo actualizados y con un mecanismo de retención del talento implementado, inclusivo y con enfoque de género.**

La estrategia a utilizar será **la actualización de la documentación con la que se cuente, tales como Reglamentos, descriptores de cargo y mecanismos de evaluación y además se diseñarán mecanismos de retención del talento.** Esto último ha cobrado mayor relevancia posterior a la pandemia y adopción de nuevos métodos de trabajo, tales como el teletrabajo, que ha incidido en sucesivas renunciadas de profesionales de alto rendimiento y que han optado por dejar la institución motivados por mejores remuneraciones y/o beneficios. Lo anterior se ha dado no sólo en el ámbito del estamento no académico, sino también en el estamento académico.

El estudio de rentas se incorporará como un insumo relevante para determinar de manera objetiva y comparada con instituciones de Educación Superior similares, tanto en tamaño como en ubicación, el nivel de competitividad de la Universidad.

Los reglamentos actualizados que determinan responsabilidades y atribuciones de unidades académicas y administrativas, los descriptores de cargo actualizados de acuerdo a nueva estructura orgánica, un complementario instrumento de evaluación para el personal no académico y el estudio de rentas comparadas, permitirá servir de insumo a un mecanismo de retención del talento en la institución.

El aporte al desarrollo y fortalecimiento de la Universidad, que considera el avanzar a la actualización de reglamentación y descriptores de cargo, junto con mecanismos de retención del talento, se fundamenta en que estos son la base de procesos de evaluación objetiva y conducen a mejorar no solo el clima organizacional, dado por la claridad en el uso de mecanismos, sino que se transforma en la base de estudios de desempeño y mejora continua en lo relativo a Gestión de Personas. Junto con ello, los nuevos métodos de trabajo, acompañados de tecnología y flexibilidad, permiten innovar en características distintivas de inclusión y enfoque de género, que deben ser incorporados en los perfiles de cargo modernos y alineados con la nueva era de la digitalización y virtualización de tareas.

Dada la pandemia vivida, se deben rediseñar y repensar los espacios que utiliza la comunidad universitaria, que deben contar con mayores superficies, mayor ventilación, más amigables y acogedores, que integren las miradas de los territorios, que incorporen la inclusión y sean abordados con enfoque de género, esto último, desde la idea a la ejecución, ya que las perspectivas son diversas y enriquecedoras.

La Universidad está ubicada en territorios distintos, donde confluyen identidades de pueblos originarios, tales como el Aymará en el norte y el Mapuche en el sur. Esta riqueza debe ser relevada en los espacios universitarios.

Los niveles de satisfacción de los miembros de la comunidad universitaria se ven mejorados cuando el entorno de trabajo, de estudio y de ocio, están diseñados y habilitados de manera innovadora y acogedora, incitando a la creatividad y la buena relación entre pares. Respetando la diversidad y adaptándose a quienes hacen uso diario y permanente de ellos.

3. Temáticas transversales

Describir situación institucional para **temáticas transversales a ser abordadas en la iniciativa** (género, interculturalidad y/o discapacidad), y señalar cuál será el abordaje en el proyecto, identificando principales estrategias y resultados esperados.

En el caso de la temática de género, la Convocatoria PFE2022 busca avanzar en que el conjunto de proyectos comprometan su abordaje, tanto a nivel de propósitos, estrategias, acciones o resultados, esto según realidad institucional. De esta forma, en caso de no integrarla, justificar dicha opción.

Las temáticas transversales de género, interculturalidad y discapacidad serán abordadas en la iniciativa desde distintos tópicos, tomando distintas estrategias, las cuales dependiendo del contexto se irán desarrollando e implementando.

La Dirección de Equidad de Género y Diversidad de universidad esta responde a las orientaciones y estrategias adoptadas por el Ministerio de Educación y la ley 21.369, enfocadas en procesos de transformación social orientados a integrar la perspectiva de género en la construcción de políticas en todos los niveles de formación.

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.

La Dirección de Equidad de Género y Diversidad instalada, la UNAP ha iniciado un trabajo para establecer la política y un modelo de gestión de la Dirección, como una forma de resguardo de los derechos sobre las oportunidades, con equidad, libre de discriminación o acoso de cualquier índole, para todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria.

En cuanto a la política de la Dirección de equidad de género y diversidad, ésta se ha establecido a través de la creación de un reglamento y el modelo de gestión. Actualmente, este reglamento se encuentra en proceso de construcción, ya que, debido al proceso de reordenamiento institucional por parte de la nueva administración, se ha llevado a cabo un proceso de unificación de formatos de reglamentos orgánicos de las diferentes direcciones y unidades. Para pasar a la implementación de la política y modelo de gestión mediante el apoyo de los Planes de Fortalecimiento institucional, además, de los proyectos en red que puedan surgir para la implementación.

En particular en el ámbito de la docencia la estrategia adoptada es establecer los rediseños de los programas académicos con enfoque de género, inclusión e interculturalidad dentro de los Planes de Actividades Curriculares que lo permitan, fin de contar con un perfil de egreso integral, de acuerdo a los nuevos requerimientos del entorno.

Otra estrategia que se establece es continuar impulsando las mejoras en infraestructuras relacionadas con la género y discapacidad, a fin de contar con campus adhoc a las necesidades de la comunidad educativa, pensando siempre en la calidad de vida de cada uno de los actores que componen la Universidad. Para ello, el Plan de Obras desarrollado por la Institución será sancionado por el comité de Infraestructura, quien velará por la incorporación de estos criterios para una correcta implementación de espacios físicos e infraestructura tecnológica, que propenda una mejor formación e implementación del Modelo Educativo Institucional.

El contexto de la interculturalidad se trabajará desde la óptica de la implementación del modelo de articulación de la Docencia-Investigación-Vinculación, adaptando Planes de Actividades Curriculares de acuerdo a la zona geográfica en donde se desarrolla la actividad propiamente tal.

4. Aportes y contribuciones del proyecto

a. Aporte al Sistema de Universidades Estatales. Señalar cómo los resultados esperados del proyecto aportan a consolidar fines del sistema de universidades estatales (indicar articulación con proyectos o iniciativas en red vigentes, según corresponda)

Uno de los principales ejes del proyecto será potenciar en la institución la formación de calidad, bajo el marco de ley de universidades del estado. A su vez, esta propuesta permitirá reforzar los proyectos de colaboración en red asociados a generar propuestas educativas y estratégicas de las universidades estatales para caracterizar la identidad del SUE en base a focos priorizados, en función de las fortalezas de cada una de las UES. Así como dar continuidad a los profesionales y consolidar el trabajo de algunas unidades estratégicas tales como la Dirección de Equidad de Género y diversidad, Oficina de Inclusión, parte del equipo del Dirección de Calidad y parte del equipo del equipo de la Dirección General de análisis y Planificación, que se incorporaron como parte del fortalecimiento en el ámbito de la gestión de unos de los proyectos de Fortalecimiento Institucional, pronto a cerrar.

En este ámbito, el Modelo Educativo Institucional, el rediseño y la actualización de la oferta académica, permitirá consolidar la instalación del sello identitario común de las Instituciones de Educación Superior (IES) favoreciendo el tránsito a los propósitos, prácticas y normativas consensuadas a la formación de profesionales, aporte del desarrollo regional y nacional contemplando el contexto territorial e institucional cada Universidad de Educación (UE).

El proyecto consolida el “Programa de Fortalecimiento de Universidades del Estado de Chile” con la consideración de los referentes comunes en las definiciones y acciones del PFE institucional.

Mediante el proyecto se relevan la carrera académica, los planes de formación curricular, los indicadores y, además, los procesos de enseñanza-aprendizaje.

La educación está tomando un papel cada vez más importante para el progreso de los países, la ciudadanía tiene interacciones cada vez más permanentes con programas educativos ya que el desarrollo se percibe no sólo como riqueza en términos monetarios, sino que está asociado a un bienestar integral. La educación superior tiene desafíos importantes en esta materia, que obligan a mirar las disciplinas con una perspectiva amplia con énfasis en ámbitos cognitivos, socioemocionales y conductuales, aspectos que brindan un enfoque educativo transformacional para los educandos.

La educación ha sido prioridad la última década para Chile, con avances en cobertura, infraestructura y normativa; sin embargo, aún falta por potenciar competencias para enfrentar la vida. La educación terciaria viene enfrentando una reforma importante a través de la ley 20.501, la cual impulsa mejores estándares en materia de aseguramiento de la calidad, y por supuesto invita a las instituciones a proyectar sus talentos con plantas académicas cada vez más especializadas que impacten en la formación de técnicos, profesionales y postgraduados y también a la contribución científico y tecnológica del país. Por lo anterior, el análisis territorial con sus respectivas particularidades y requerimientos es esencial.

Con la promulgación de la Ley N°21.094 de Universidades del Estado, se generan nuevos desafíos para las Casas de Estudios Superiores las que se ven llamadas a ser un referente nacional. Para cumplir estas exigencias las instituciones estatales deben actuar bajo el principio de coordinación para “una labor conjunta y articulada en todas aquellas materias que tengan por finalidad contribuir al progreso nacional y regional del país, y a elevar los estándares de calidad de la educación pública en todos sus niveles, con una visión estratégica y de largo plazo”(Ley N°21.094, art. 50).

Lo anterior da fundamento a la creación del Sistema de Universidades Estatales de Chile (SUE), el que se articula en búsqueda de la calidad y el desarrollo, en su página web se declara lo siguiente: “nos interesa reconstruir la Red de universidades estatales como un todo articulado, que no sea una suma de las distintas universidades estatales, sino que tenga un sentido y como se dice el todo es mucho más que la suma de las partes. O mejor dicho, el concepto es de propiedades emergentes, cuando uno junta ciertas cosas aparecen nuevas propiedades que no estaban antes. De este modo cuando uno hace interactuar a las universidades estatales, uno espera que lo que de ahí va a salir es distinto, es otra cosa que lo que es cada una de las universidades por separado, aun sumándolas” (Vivaldi, 2019).

Las Universidades Estatales proponen su sello distintivo que propicia la formación ciudadana: “La formación universitaria en Chile ha estado tradicionalmente asociada al aprendizaje de las competencias necesarias para ejercer una profesión. Sin embargo, en las universidades estatales esta concepción es más amplia e

integra dos ámbitos cruciales para la vida en sociedad y que, en el Chile actual, cobran especial urgencia: la ética y la ciudadanía. Aspectos que la Red de Pregrado también ha incorporado dentro de su plan de trabajo” (Boletín 24 de mayo de 2020, Red de Universidades del Estado).

Los propósitos destacados anteriormente requieren no sólo aunar voluntades, sino que es producto de un trabajo organizado, coordinado, minucioso y reticular, ya que constituye la articulación de 18 entidades de Educación Superior movilizándolo miles de estudiantes y académicos en dicho proceso. De acuerdo con lo que señala Salvador Malo en su Informe al Banco Mundial (2019) el Sistema de Universidades Estatales al año 2030 se ve, por parte de los participantes, como “un sistema homologado nacional e internacionalmente, donde cada institución debe buscar incrementar su calidad y asociatividad para que el sistema en su conjunto sea un sello de calidad reconocido nacional e internacionalmente”. Los puntos mencionados por el autor, son exactamente los lineamientos que vienen desarrollándose de forma cohesionada entre las universidades estatales evidenciando la proyección de mediano-largo plazo que tienen.

El fortalecimiento de la Universidad Arturo Prat a través de este proyecto apunta a la consolidación del sistema de educación estatal, bloque en el que cada institución tributa insumos interrelacionados en los territorios bajo estándares de calidad y con una visión de progreso integral para la ciudadanía. Además, el desarrollo la propuesta permitirá la contribución a los indicadores del sistema de universidades estatales, aumentando y/o manteniendo el % de académicos con grado de doctor de la institución, a su vez se espera el incremento de los indicadores de investigación y con el reciente reciente resultado de 5 años de acreditación avanzar a la complejidad como siguiente desafío institucional, de esta manera contribuir al sistema de Universidades Estatales.

b. Contribución al territorio (nacional y/o nacional). Señalar cómo los resultados esperados se vinculan de forma pertinente y aportan al territorio (regional y/o nacional), y/o esfera pública en general o sectorial.

A raíz del nuevo Plan Estratégico Institucional es importante destacar que se vinculará pertinentemente la oferta académica y las acciones de investigación en las regiones donde la Universidad tiene presencia, así mismo que se realizó un diagnóstico documental que influye directamente en el aporte que la institución tendrá en el desarrollo regional. Los profesionales de la Universidad mantendrán un compromiso social, que se destacará en sus pares.

En lo que respecta a gestión, La Dirección General de Análisis y Planificación y la Dirección General de Calidad generan de forma permanente actividades mixtas (cualitativas y cuantitativas) con actores internos y externos para el levantamiento de información que acompañe y facilite el proceso de toma de decisiones. En esta línea, se ha generado articulación entre las direcciones que componen la universidad y se han formado comités para generar decisiones colegiadas; es así como nace el Comité de Informática y el Comité de Proyectos.

A partir del Plan Estratégico Institucional, PEI, que abarca el período 2020-2025, la Universidad Arturo Prat despliega una nueva estrategia corporativa para abordar una serie de problemáticas que resultan de su trabajo territorial. El diagnóstico del PEI, considera una cierta producción científica vinculada de los ejes de desarrollo regional en algunas áreas prioritarias, faltando mayor desarrollo en otras, bajo nivel de adjudicación de proyectos y un aumento en el nivel de endeudamiento en el último período auditado.

Para afrontar los problemas identificados en el diagnóstico, el proyecto fija como uno de sus pilares los procesos de investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento, I+D+i+e, mediante una estrategia de articulación que incentiva una vinculación bidireccional hacia la comunidad y los principales requerimientos regionales. Además, adopta directrices hacia el fortalecimiento de la docencia, la generación de mecanismos que promuevan la difusión y comunicación de las actividades. Estas acciones tienen por propósito el fortalecimiento de la transferencia tecnológica, la innovación y emprendimiento. El fundamento de esta estrategia es la consideración de fortalecimiento docente, en pro del entorno productivo y sociocultural, proyectando el posicionamiento de la UNAP en ecosistemas de trabajo colaborativo a nivel regional y del país.

Los propósitos mencionados anteriormente, se operativizan a través de actividades como el desarrollo de Mesas Público Privadas ejecutadas en cada carrera de la oferta formativa y que permiten estrechar lazos con los principales actores público-privados del territorio, además de entregar insumos de información relevante para las áreas disciplinares que son impartidas por la institución. Las mesas público-privadas y la incorporación de la sociedad civil generan el acercamiento a la realidad de los territorios de acuerdo con las necesidades

laborales, profesionales y productivas que contribuyan a retroalimentar a las carreras de la universidad respecto a las competencias y habilidades que se requieren en los campos productivos. A su vez, abarca, reconoce y vincula a la universidad con distintas instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil en potenciales acciones conjuntas de campos de práctica, generación de conocimiento y desarrollo de investigación aplicada para beneficio de los territorios donde la UNAP está presente.

Este ejercicio de vinculación y prospección de los medios externos genera acciones de articulación interna entre diferentes áreas administrativas, junto a las facultades (UNIA, DACID y su Unidad de Estudio y Seguimiento; Virtualización, Oficina de Egresados y Titulados, Direcciones Generales de Análisis y Planificación, de Calidad, Docencia y Admisión, entre otras, en procura de un trabajo sistémico de retroalimentación de información, actualización de oferta académica, planes de estudios, asesorías y vinculación con el medio, que permitan un mejor servicio hacia el estudiantado y las necesidades del entorno territorial.

Es pertinente mencionar que dentro de los objetivos estratégicos del PEI, se busca mejorar la pertinencia y calidad de la oferta académica, fortalecer la identificación y vinculación con titulados, estudiantes y empleadores, potenciar los mecanismos de aseguramiento de calidad, promover la transferencia tecnológica y la sustentabilidad socio-ambiental, entre otros. Por esta razón, la generación de proyectos que estén en cohesión con la estrategia institucional presenta una serie de oportunidades de posicionamiento universitario y de esta manera, atraer recursos externos para dar viabilidad institucional. Esta perspectiva apunta al incentivo de un ciclo virtuoso entre problemas industriales, sociales y productivos que a través de las capacidades institucionales se puedan resolver con ciencia, tecnología e investigación, generando valor a la articulación entre academia y los distintos actores sociales de los territorios. Tal y como ocurre en los casos de vinculación industrial, social y productiva de la Oficina de Iniciativas Territoriales y Observatorio Laboral de Tarapacá, pertenecientes a la universidad, por ejemplo. Lo anterior, es acompañado por los profesionales que componen las unidades de la Dirección General de Análisis y Planificación, y también por las recomendaciones del Comité de Proyectos.

Todos los esfuerzos de despliegue que está generando la universidad en este proyecto de fortalecimiento, parten desde una inspiración en el nexo con la comunidad; lo anterior como un dispositivo que permita adaptarse a los distintos desafíos que pone el entorno y que a través de la ciencia y la tecnología a través de un marco que evidencia disciplina sigan fortaleciendo el desarrollo entre todos los actores que componen el territorio.

5. Proyección y sostenibilidad

a. Factores críticos o condicionantes. Identificar factores críticos o condicionantes⁸ para la implementación del proyecto, y de qué forma serán abordados por la institución.

Dentro de los factores críticos de la propuesta y estrategias de resolución a considerar:

Factores críticos	Estrategias propuestas
1) Resistencia al cambio (resiliencia), dado que por lo general las y los académicos tienden establecer una zona de confort que les hace agradable el realizar sus actividades, sin embargo, dada la realidad actual en donde la gran mayoría de las actividades han debido realizarse virtualmente, se les ha hecho complejo el proceso de adaptación	Para poder abordar de la mejor manera lo anterior, se trabajará en pos de contar con una participación activa de todos los miembros de la institución, para llevar el cambio entre todos y que sientan parte del proceso de una manera más natural y no impuesta a los cambios que vendrán. Para fomentar la participación se va a considerar en el sistema de evaluación de académicos y académicas la participación de los académicos en las actividades establecidas por la institución.
2) Dificultades para la atracción de capital humano avanzado, esta situación queda de manifiesto en la gran cantidad de concursos públicos que han sido declarados desiertos	Las estrategias con las que abordara esta problemática tienen relación con la publicación de las convocatorias en medios masivos de reclutamiento laboral a nivel nacional y también a estrategias de captación orientadas a académicos y académicas recientemente doctorados/as para el levantamientos de líneas de investigación emergentes a nivel institucional y la contratación de doctores/as con más experiencia y productividad para continuar con el fortalecimiento de líneas de investigación prioritarias y estratégicas
3) Los Procesos informáticos constituyen un factor condicionante, dado que, si bien existen en el mercado un número importante de sistemas de información empaquetados, estos no necesariamente resuelven la problemática particular que se manifiesta en la Universidad ya que no responden a las necesidades institucionales	Es por lo anterior que, en conjunto con las unidades responsables de Informática, se trabajará un modelo de gestión que establezca los input y output de los procesos que tienen relación con la gestión académica, que permita evaluar la necesidad y a su vez, establezca factibilidades de implementación con recursos propios o de otro tipo de financiamiento.
4) El bajo involucramiento del entorno significativo puede ser un factor relevante a considerar, desde la perspectiva de la implementación del modelo de articulación, ya que si no existe un apoyo de la comunidad no será posible una buena bajada de las metodologías por ejemplo de aprendizaje más servicio.	Dado lo anterior, para poder garantizar un buen accionar, se desarrollaran acciones en forma paulatina con los actores relevantes, haciéndoles partícipe del proceso a fin de poder involucrarlos no solo en la implementación si no también en el logro de los resultados de la misma.

b. Proyección y permanencia de resultados. Describir cómo se proyecta y abordará la permanencia de logros y resultados esperados, y su impacto, posterior a la ejecución del proyecto.

Las iniciativas que se implementan en el marco de la presente propuesta tienen una proyección directa en el tiempo, dado que serán oficializadas en los procesos y/o procedimientos, formalizando las mejoras y a su vez, garantizando su aplicación en el tiempo, pudiendo establecer nuevas estrategias de mejoras, de acuerdo con

⁸ Entendidos como elementos que podrían obstaculizar el éxito de la implementación de la iniciativa, y cómo serán abordadas por el equipo del proyecto. Por ejemplo: *dificultades para la atracción de académicos, duración o extensión de procesos administrativos para la adquisición de equipamiento requerido, participación de todos los actores clave involucrados en los procesos, entre otros.*

la cultura de la gestión de calidad que se aplica en la institución. A su vez, las iniciativas planeadas tienen una relación directa con el Plan Estratégico vigente, lo que permite su proyección y medición.

De acuerdo con el nuevo Plan Estratégico Institucional 2020-2025, se planifica mantener y superar las metas planteadas en planes anteriores en temáticas relativas a la progresión estudiantil, el cuerpo académico, el número de publicaciones y las iniciativas de vinculación con el medio, esto con el fin de crecer como institución y también aportar de manera sustancial en el territorio donde la institución se encuentra presente. Se realizarán acciones que inciden directamente en el cumplimiento de dicho Plan, en el cual se destacan el aporte a los ejes prioritarios de la Región, tales como la promoción del Desarrollo Humano, sumado a las capacidades de innovación y emprendimiento.

Ahora bien, en términos operativos y sumado a lo anterior, la presente propuesta contempla ejes centrales para el quehacer institucional, proponiendo el levantamiento de sistemas que cambiarán la forma de llevar a cabo la gestión institucional en términos de docencia, la investigación y la vinculación, en este sentido, el levantamiento de un sistema que modernice la gestión tanto docente como administrativa y permita la automatización de los procesos asociados a las unidades; el desarrollo de sistema de evaluación y calificación de la carrera académica que contemple las variables de docencia, investigación, acciones de vinculación con el medio y el cumplimiento de las acciones establecidas por la institución y la generación de una nueva oferta académica que responda a las necesidades del medio productivo regional, constituyen instancias que se sostendrán en el tiempo idealmente a través de financiamiento de carácter público o privado pero también se consideran las capacidades institucionales en términos de financiamiento y de entregar el soporte informático a los sistemas comprometidos en la propuesta a través de la Dirección de Tecnologías de la Información y comunicaciones.

II. EQUIPO RESPONSABLE Y GESTIÓN DEL PROYECTO

1. Identificación de integrantes de equipos involucrados en la ejecución del proyecto.

Equipo directivo		
Nombre	Cargo - Unidad institucional	Cargo/Rol en proyecto
Alberto Martínez Quezada	Rector	Director de Proyecto
Liliana Herrera Campos	Vicerrectora -Vicerrectoría Académica	Directora Alterna
Ninoscka Zencovich Burdiles	Prorrectora	Responsable de Coordinación de unidades académicas y administrativas
Ricardo Vásquez Quilodrán	Vicerrector Vicerrectoría de Administración y Finanzas	Responsable de área administrativa de finanzas
Ezequiel Salomon Martinez Rojas	Vicerrector – Vicerrectoría de Investigación e Innovación	Responsable del área de Investigación
Cristóbal Andres Corral Badiola	Director – Dirección General de Investigación	Responsable del área de Investigación
Raúl Zúñiga Arriaza	Director – Dirección General de Innovación	Responsable del área de Innovación
Cristian Jamett Pizarro	Director de la Dirección General de Vinculación y Relaciones Internacionales	Responsable del área de vinculación
Christian Arce Ramos	Dirección General de Análisis y planificación	Responsable de Articular ejecución del proyecto en relación con la estrategia institucional (transversal)
Eduardo Huerta	Secretario General	Responsable de la tramitación y gestión de actos administrativos propios del proyecto
Carolina Ulloa Rivas	Director General de Calidad	Responsables de los procesos de aseguramiento de la calidad del proyecto
Equipo ejecutivo		
Nombre	Cargo – Unidad institucional	Cargo/Rol en proyecto
Liliana Herrera Campos	Vicerrectora -Vicerrectoría Académica	Jefa de Proyecto
Marianela Llanos Ortiz	Directora General de Docencia – VRA	Responsable del área Docente / Responsable Objetivo Específico 1
Luz María Muñoz Castillo	Directora General de Asuntos Estudiantiles – VRA	Responsable del área Estudiantes OE 1
Unidades Académicas/ Facultades y Depto. de Formación Técnica	Unidades académicas	Responsables de la implementación de la propuesta
Carolina Ulloa Rivas	Director General de Calidad	Responsables de los procesos de aseguramiento de la calidad del proyecto

Bernardita Morin Godoy	Directora de Armonización Curricular e Innovación Docente - VRA	Responsable de Armonización curricular y modelo de investigación-Docencia / Responsable OE 2
Karen Jacob Chung	Directora De Equidad De Género Y Diversidad	Responsables del implementación y trabajo con enfoque de genero
Freddy Mauricio Alonso Soto	Profesional Oficina de Inclusión	Responsable del trabajo con enfoque en inclusión
Pedro Gómez Bastidas	Director del Departamento de Formación Técnica	Responsable de Departamento Formación Técnica
Francisco García	Encargado Informática y Tecnologías de la Información	Responsables de los Sistemas de Información que dan respuestas a la gestión docente. OE 3
Marcela Conejo Herrera	Director de Administración	Responsable de Procesos de ajustes administrativos ligados la progresión de estudiantes.
Norma Luza Araya	Directora de Gestión de Personas	Responsable de retención de talentos académicos. OE 3
Luisa Ramos Pérez	Directora de Finanzas	Responsable de aspectos económicos que afectan los procesos de progresión de estudiantes
Fabiola Navea Guzmán	Encargada de Virtualización	Profesional para la gestión del área docente referido a virtualización
Ingeborg Hinojosa González	Jefa de Coordinación Institucional	Profesional de apoyo para la gestión y seguimiento del proyecto
Karina González Reyes	Jefe de Análisis Institucional	Profesional para la gestión de indicadores para el control de la progresión
Rolando Ismael Gallardo Martinez	Profesional Dirección General De Análisis Y Planificación	Responsable de la articulación y cumplimiento de las acciones que impactan al PEI

2. Gestión del proyecto.

Describir modelo de gestión del proyecto, integrando los siguientes aspectos:

- Unidades y actores institucionales clave involucrados/as, identificando roles y funciones en la ejecución del proyecto⁹;
- Esquema de coordinación y dirección del proyecto;
- Principales mecanismos asociados a: toma de decisión, gestión, articulación entre unidades y actores involucrados/as, así como de seguimiento, evaluación y mejoramiento continuo de procesos clave.

Descripción:

El proyecto se encontrará liderado por el rector, junto al equipo directivo, donde el rol de directora alterna lo tendrá la Vicerrectoría Académica, junto con las unidades estratégicas identificadas en la propuesta.

1) Unidades y actores institucionales clave involucrados/as, identificando roles y funciones en la ejecución del proyecto:

Cargo	Rol en proyecto
Rector	Director de Proyecto
Vicerrectora Académica	Directora Alterna
Dirección general de Docencia	Responsable del área Docente / Responsable Objetivo Específico 1
Dirección General de Asuntos Estudiantiles – VRA	Responsable del área Estudiantes OE 1
Dirección de Armonización Curricular e Innovación Docente - VRA	Responsable de Armonización curricular y modelo de investigación-Docencia / Responsable OE 2
Prorrectoria	Responsable de Coordinación de unidades académicas y administrativas
Unidades Académicas/ Facultades, departamento de Formación Técnica	Responsables de la implementación de los cambios propuestos
Vicerrectoría de Investigación e innovación	Responsable del área de Investigación
Dirección de investigación	Responsable del área de Investigación
Dirección de Innovación	Responsable del área de Innovación
Dirección de equidad de Género y Diversidad	Responsables del implementación y trabajo con enfoque de genero
Dirección de General de Vinculación y Relaciones Internacionales	Responsable del área de vinculación
Dirección de análisis y planificación	Responsable de Articular ejecución del proyecto en relación con la estrategia institucional (transversal)
Dirección General de calidad	Responsables de los procesos de aseguramiento de la calidad del proyecto
Departamento de formación Técnica	Responsable de Departamento Formación Técnica
Secretaría General	Responsable de la tramitación y gestión de actos administrativos propios del proyecto
Dirección de Tecnologías De La Información Y Comunicaciones	Responsable de las mejoras de sistema propuestas en el proyecto
Dirección de gestión de personas	Responsables de los compromisos en el ámbito de gestión de personas en el proyecto

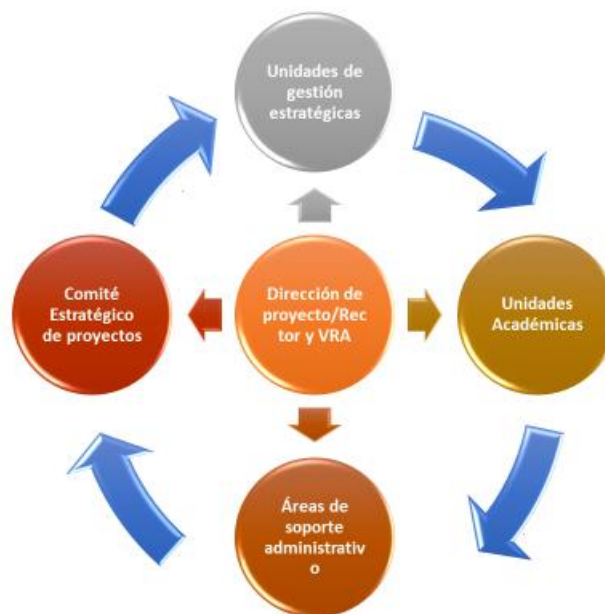
⁹ Indicar tipo de participación y/o responsabilidades que asumirán las respectivas unidades institucionales involucradas, pudiendo considerar ámbitos de gestión del proyecto o su vinculación con la implementación de objetivos específicos asociados, entre otros.

3) Esquema de coordinación y dirección del proyecto:

La dirección del proyecto conformada por el rector y la Vicerrectoría académica serán los responsables de convocar y articular las distintas instancias de participación de las unidades consideradas en el proyecto, tanto administrativas, académicas y estudiantiles.

Esta articulación y trabajo será constantemente monitoreadas por el comité estratégico de proyectos, confirmado por el rector, vicerrectores y direcciones generales, instancia de nivel superior de todos los proyectos Institucionales y, como tal, la encargada de la estrategia y el control de los mismos. La Comisión toma decisiones estratégicas tanto a nivel de Institucional como abarcando también a otras áreas relacionadas y controla o supervisa los avances del proyecto en cuanto a plazos, riesgos y costos se refiere, con el objetivo de lograr un buen desempeño de estos.

También convergen en este esquema las unidades administrativas y estratégicas, como es la dirección de Equidad de Género y diversidad, oficina de Inclusión, Direcciones generales, Vicerrectoría de administración y finanzas.



4) Principales mecanismos asociados a: toma de decisión, gestión, articulación entre unidades y actores involucrados/as, así como de seguimiento, evaluación y mejoramiento continuo de procesos clave:

Tal como se detalló el comité estratégico junto con la dirección del proyecto, serán los responsables de la gestión a nivel estratégico del proyecto, además de trabajar de forma coordinada con la Dirección General de Análisis y Planificación, Dirección que está conformada por la Unidad de Coordinación Institucional, la que realiza seguimiento de proyectos desde el desarrollo, evaluación de las actividades y la retroalimentación (alineado con el Sistema de Gestión de Calidad). La Unidad de Planificación por su parte monitorea que todas las acciones estén alineadas con la estrategia institucional, para lo cual se apoya en la información que proveen las mismas unidades ejecutoras, el Plan de Fortalecimiento, los proyectos de Fortalecimiento y el Plan Estratégico Institucional. Por lo que desde esta Dirección se coordinan los informes de avances, los cuales permiten tener una visión integral de la ejecución de los proyectos, generando retroalimentación vía el Comité de Proyectos y en reuniones de evaluación y retroalimentación.

III. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS Y RESULTADOS ESPERADOS

1. Objetivos, actividades y resultados esperados

Objetivo general	Consolidar el Modelo de articulación de Docencia, la Investigación y la Vinculación con el Medio, mediante un cuerpo académico y administrativo fortalecido en el contexto de las competencias genéricas y disciplinares, además contar con espacios físicos idóneos para consolidar las habilidades disciplinares, personales y la calidad de vida del estudiantado, permitiendo una mirada integral de la formación para desarrollar las competencias sello definidas por la institución.
-------------------------	---

Objetivo específico N°1¹⁰	Renovar los itinerarios formativos, incorporando la articulación entre la Docencia, la Investigación y la Vinculación con el Medio, con orientación en competencias institucionales sello que recojan el enfoque de género, la inclusión, la formación ciudadana y la interculturalidad, para su materialización en un contexto de comunidad universitaria.
---	---

Unidad responsable	Dirección de Armonización Curricular e Innovación Docente
---------------------------	---

Actividades ¹¹	Resultados o productos ¹²	Plazo de cumplimiento ¹³ (semestre/año)	Medios de verificación ¹⁴
<ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnóstico de los planes formativos de las carreras que comparten asignaturas de las ciencias básicas con su respectiva metodología de trabajo. 2. Levantamiento de información sobre incorporación en los planes formativos actuales de temáticas relacionadas con equidad de género, interculturalidad, formación ciudadana e inclusión. 3. Levantamiento de una matriz de necesidades para la formación general transversal en temáticas relacionadas con equidad de género, interculturalidad, formación ciudadana e inclusión 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mecanismos para la implementación transversal, en los planes formativos, de la equidad de género, interculturalidad, formación ciudadana e inclusión diseñados. 	Semestre 1/ Año 2	Informe sobre mecanismos para la implementación de las actividades curriculares básicas transversales de la institución (Dirección General de Docencia (DGD), Dirección de Armonización Curricular e Innovación Docente (DACID))

¹⁰ Se recomienda un máximo de 5 objetivos específicos.

¹¹ Acciones clave que, en conjunto y de forma secuencial, permiten el cumplimiento de resultados y/o productos comprometidos. Deben responder a aspectos de pertinencia, coherencia y secuencialidad entre sí. Para cada resultado considerar un máximo de 4 actividades.

¹² Refiere a logros, efectos concretos o elementos tangibles resultantes de la implementación secuencial de actividades propuestas por el proyecto y en asociación a los objetivos planteados. Pueden referirse a logros de índole material o cualitativo (manual, taller, docentes capacitados, etc).

¹³ Declarar plazo de cumplimiento para cada resultado o producto esperado. Comprometer al menos un resultado o producto por cada semestre de ejecución.

¹⁴ Indicar un medio de verificación preciso y concreto que dé cuenta directa del cumplimiento del resultado o producto comprometido. Indicar Unidad responsable de su definición, elaboración y/o emisión.

<p>1. Elaboración del procedimiento para el Diseño y/o Rediseño de planes de formación con currículos flexibles, sustentables, pertinentes y centrado en el estudiante con enfoque docente en equidad de género, interculturalidad, formación ciudadana e inclusión</p>	<p>2. Manual de procedimientos para diseñar y rediseñar carreras y programas con currículos flexibles, sustentables, pertinentes, con enfoque de género y centrado en el estudiante diseñado.</p>	<p>Semestre 1/ Año 2</p>	<p>Manual de procedimiento para la implementación de las nuevas directrices en el diseño y rediseño de carreras y programas según necesidades</p>	
<p>2. Validación de Programa de rediseño, actualización de programas vigentes y planes no vigentes</p>			<p>3. Proceso de implementación de los rediseños de programas y planes vigentes</p>	
<p>1. Diseño del plan de formación transversal en temáticas de ciudadanía, interculturalidad, enfoque de género, la diversidad e inclusión en los programas de actividades curriculares.</p>			<p>3. Plan de Formación General Transversal considerando todas las carreras, programas y niveles formativos evaluado</p>	<p>Semestre 2/ Año 2</p>
<p>2. Implementación del Programa de Rediseño en temáticas de ciudadanía, interculturalidad, enfoque de género, la diversidad e inclusión en los programas de actividades curriculares.</p>	<p>3. Evaluación de la implementación de rediseño en temáticas de ciudadanía, interculturalidad, enfoque de género, la diversidad e inclusión en los programas de actividades curriculares.</p>			
<p>1. Análisis de necesidades de las unidades involucradas en la implementación del plan de diseño y rediseño de los carreras y programas.</p>	<p>4. Informe de las necesidades críticas para la implementación del plan de diseño y rediseño levantado</p>	<p>1 semestre/ año 1</p>		
<p>2. Elaboración de un plan de trabajo para cubrir las necesidades detectadas</p>			<p>1. Establecimiento de bases para proyectos concursables para la implementación del modelo en temáticas de innovación/docencia/vinculación</p>	<p>5. Implementación del modelo Docencia-Investigación-Vinculación realizada</p>
<p>2. Aprobación de bases y difusión de convocatoria de proyectos internos para la implementación del modelo en temáticas de innovación/docencia/vinculación</p>	<p>3. Adjudicación de proyectos alineados en la implementación del modelo (A+S, Investigación docente, investigación-Vinculación)</p>			
<p>4. Evaluación de la convocatoria de proyectos internos para la implementación del modelo en temáticas de innovación/docencia/vinculación</p>				

Objetivo específico N° 2¹⁵	Reforzar estrategias para el fortalecimiento de las competencias docentes, el perfeccionamiento académico disciplinar y los espacios físicos de enseñanza aprendizaje en beneficio de la formación integral del estudiantado.		
Unidad responsable	Dirección General de Docencia – Dirección de Armonización Curricular e Innovación Docente		
Actividades¹⁶	Resultados o productos¹⁷	Plazo de cumplimiento¹⁸ (semestre/año)	Medios de verificación¹⁹
1. Levantamiento de las competencias disciplinares de los académicos actuales y de las necesidades de capacitación, en el marco del modelo de articulación.	1. Plan de capacitación para el cuerpo académico en competencias disciplinares que le permitan articular su actividad docente, la investigación y la vinculación con el medio.	Semestre 1/ Año 1 /	Plan de capacitación para el cuerpo académico.
2. Elaboración de un plan de capacitación en competencias disciplinares para los académicos de la Institución.			
3. Evaluación y ajustes plan de capacitación de competencias disciplinares			
1. Diagnóstico de necesidades de Contratación y/o continuidad de Docentes y/o Académicos, en concordancia con el informe de Competencias disciplinares	2 Capital humano avanzado, académicos/as y de profesionales de apoyo a la gestión de unidades de apoyo a la docencia fortalecido.	Semestre 2/ Año 1 /	Plan de contrataciones y/o mantención de capital humano avanzado, según las necesidades detectadas.
2. Elaboración de Plan de contratación y/o mantención de capital humano avanzado, académicos/as y de profesionales de apoyo a la gestión de unidades de apoyo a la docencia.			
3. Evaluación y ajustes al plan de contrataciones de capital humano			
1. Levantamiento de necesidades de espacios e infraestructura y de necesidades tecnológicas, de equipamiento y material para la docencia para los estudiantes en el marco del proceso formativo y calidad de vida.	3. Diagnóstico de necesidades de infraestructura y equipamiento tecnológico definido.	Semestre 2/ Año 1 /	Plan de trabajo y estado de avance semestral
2. Plan de trabajo de modernización para cubrir brechas de espacios, y compra de bienes definido			

¹⁵ Se recomienda un máximo de 5 objetivos específicos.

¹⁶ Acciones clave que, en conjunto y de forma secuencial, permiten el cumplimiento de resultados y/o productos comprometidos. Deben responder a aspectos de pertinencia, coherencia y secuencialidad entre sí. Para cada resultado considerar un máximo de 4 actividades.

¹⁷ Refiere a logros, efectos concretos o elementos tangibles resultantes de la implementación secuencial de actividades propuestas por el proyecto y en asociación a los objetivos planteados. Pueden referirse a logros de índole material o cualitativo (manual, taller, docentes capacitados, etc).

¹⁸ Declarar plazo de cumplimiento para cada resultado o producto esperado. Comprometer al menos un resultado o producto por cada semestre de ejecución.

¹⁹ Indicar un medio de verificación preciso y concreto que dé cuenta directa del cumplimiento del resultado o producto comprometido. Indicar Unidad responsable de su definición, elaboración y/o emisión.

3.programación del plan de trabajo de mejoramiento de espacios y habilitación de equipamiento			
1. Ejecución por etapa del Programa para habilitación o implementación de espacios y equipamiento tecnológico, integrado con el modelo de articulación, el proceso formativo y la calidad de vida estudiantil.	4.Plan de Habilidadación de espacios y equipamiento tecnológico ejecutado.	Semestre 2/ Año 1 /	Documento con el Plan de Habilidadación de espacios y Equipamiento tecnológico emitido por Dirección de tecnologías de la información y comunicación (DTICs) y Dirección de administración (DAdm)

Objetivo específico N° 3	Fortalecimiento y consolidación de las unidades y equipos de trabajo adscritos al proyecto, mediante la contratación y/o continuidad de profesionales, y actualización de Reglamentos, cargos y mecanismos de evaluación del Personal no académico, como apoyo a la gestión en la implementación del modelo de articulación.		
Unidad responsable	Secretaría General/ Dirección de Gestión de Personas		
Actividades²⁰	Resultados o productos²¹	Plazo de cumplimiento²² (semestre/año)	Medios de verificación²³
<ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis y evaluación de los profesionales de las unidades estratégicas (Dirección de género, oficina de inclusión, Dirección de análisis y planificación, Dirección general de calidad) 2. Identificación de necesidades de fortalecimiento mediante capacitaciones, continuidad de profesionales o contrataciones de las unidades estratégicas 3. Proceso de capacitación según las necesidades detectadas en los equipos 4. Proceso de contratación y/o continuidad de profesiones áreas estratégicas de la propuesta y que son parte esencial de la implementación del modelo 	1. Equipos de profesionales de las unidades estratégicas fortalecidos	Semestre 2/ Año 1	Plan de capacitación para el fortalecimiento del equipo de profesionales existentes y de nuevas contrataciones

²⁰ Acciones clave que, en conjunto y de forma secuencial, permiten el cumplimiento de resultados y/o productos comprometidos. Deben responder a aspectos de pertinencia, coherencia y secuencialidad entre sí. Para cada resultado considerar un máximo de 4 actividades.

²¹ Refiere a logros, efectos concretos o elementos tangibles resultantes de la implementación secuencial de actividades propuestas por el proyecto y en asociación a los objetivos planteados. Pueden referirse a logros de índole material o cualitativo (manual, taller, docentes capacitados, etc).

²² Declarar plazo de cumplimiento para cada resultado o producto esperado. Comprometer al menos un resultado o producto por cada semestre de ejecución.

²³ Indicar un medio de verificación preciso y concreto que dé cuenta directa del cumplimiento del resultado o producto comprometido. Indicar Unidad responsable de su definición, elaboración y/o emisión.

<p>1. Fortalecimiento de los equipos o contratación de servicios para la revisión, registro y propuesta de modificación y ajustes reglamentos pertinentes y determinación de brechas de acuerdo a las necesidades detectadas</p>	<p>2. Reglamentos nuevos según nueva estructura institucional formalizados</p>	<p>semestre 2/año 1</p>	<p>Nuevos reglamentos y normativas formalizados</p>	
<p>2. Informe del estado del arte de la reglamentación y normativa de las direcciones superiores, unidades académicas y otras dependencias</p>				
<p>3. Tramitación de las modificación de la reglamentación y normativa de las direcciones superiores, unidades académicas y otras dependencias</p>				
<p>1. Desarrollo del Sistema Gestor de Documentos.</p>	<p>3.Sistema o plataforma Gestor documental desarrollado</p>	<p>Semestre 2/ Año 2/</p>	<p>Informe de uso de la plataforma del Sistema Gestor de Documentos</p>	
<p>2. Diseño, desarrollo e implementación de Sistema Gestor de Documentos.</p>				
<p>3. Registro y publicación de reglamentos en gestor documental.</p>				
<p>1. Análisis y definición de brechas en gestión de personas y capital humanos administrativo institucional, para iniciar un proceso de actualización y ajuste a los descriptores de cargo e instrumentos de evaluación vigentes a nivel institucional.</p>	<p>4.Actualización de plataformas institucionales, según nueva estructura organizacional implementadas.</p>	<p>Semestre 1/ Año 2/</p>	<p>Reporte de uso de la plataforma institucionales actualizadas</p>	
<p>2. Definición de necesidades y plan de trabajo y etapas de actualización y ajuste de normativas e instrumentos de regulación de la gestión de personas.</p>				
<p>3. Análisis y fortalecimiento de las plataformas de gestión de la universidad que permita entregar el soporte técnico al plan de mejoras establecido en las acciones anteriores</p>				
<p>1. Elaboración de diagnóstico de necesidades y brechas para la Gestión y retención de Talentos.</p>	<p>5. Mecanismos de retención del talento, académico y no académico en el marco de la eficiencia y eficacia del modelo de articulación y la cadena de valor del Plan Estratégico Institucional establecido</p>	<p>Semestre 2/año 2</p>	<p>Informe de los Mecanismo de retención de talentos.</p>	
<p>2. Contratación asesoría técnica experta o similar en análisis de rentas del mercado, industria Educación Superior y mecanismos de retención.</p>				
<p>3. Diseño mecanismos de retención del talento para la Universidad.</p>				
<p>4. Validación de los mecanismos de retención.</p>				
<p>5. Diseño de un plan de implementación por etapas del mecanismo a personal no académico y del personal académico.</p>				

1. Indicadores						
Objetivo específico o asociado	Nombre del indicador	Fórmula de cálculo	Línea Base (2022)	Metas		Medios de verificación
				Año 1 2023	Año 2 2024	
OE-1	Cantidad de Mesas Público-privadas realizadas	$\Sigma \text{Mesas público privadas realizadas}$	25	31	34	Informe anual entregado por DACID
OE-1	Publicaciones generadas a partir de la aplicación del Modelo de articulación entre la docencia, la investigación y la vinculación.	$\Sigma \text{ publicaciones en docencia} / n^{\circ} \text{total de publicaciones} * 100$	4%	9%	15%	Informe DGD, DGP, DGI, DGV
OE-1	Titulación oportuna	$\frac{\Sigma \text{ Titulados de la cohorte}(n) \text{ en el año}(d) + \Sigma \text{ Titulados de la cohorte}(n) \text{ en}}{\Sigma \text{ Estudiantes nuevos de la cohorte } (n)}$	42%	44%	45%	Informe Unidad de Análisis Institucional
OE-2	Plan de Actualización de académicos en metodologías del proceso enseñanza-aprendizaje de acuerdo con los lineamientos del MEI.	$\frac{\text{Académicos actualizados en metodologías}}{\text{Total de académicos}} \times 100$	0	45%	75%	Informe de Avance de DACID
OE-2	Porcentaje de personal académico y administrativo capacitado en temáticas de Género y Diversidad.	$\frac{\text{Académicos capacitados en genero y diversidad}}{\text{Total de académicos totales } (n)} \times 100$	50%	55%	60%	Reporte de DEGD

OE-2	Porcentaje de personal académico capacitado	$\frac{\Sigma \text{ Académicos capacitados}}{\Sigma \text{ Total de académicos}} \times 100$	20%	50%	60%	Informe Dirección Armonización Curricular e innovación Docente
OE-3	Rotación de personal Administrativo	$\frac{\text{Administrativos que se fueron de la institución (n)}}{\text{Total de administrativos(n)}} \times 100$	16%	15%	14%	Reporte de rotación de personal Administrativo – Dirección Gestión de Personas
OE-3	Rotación de personal Académico	$\frac{\text{Académicos que se fueron de la institución (n)}}{\text{Total de académicos (n)}} \times 100$	33%	32%	25%	Reporte de rotación de personal Académico – Dirección Gestión de Personas

IV. PRESUPUESTO DEL PROYECTO²⁴

1. Detalle de recursos solicitados (Gastos asociados a contrataciones de equipo de gestión u otras de tipo permanente, consultorías, bienes y obras deben ser considerados en las actividades del proyecto)					
Ítem	Monto (M\$) y % ítem	Justificación ²⁵	Subítem	Descripción del gasto ²⁶	Total subítem [M\$]
Recursos humanos	M\$385.568 64%	La propuesta asigna un alto porcentaje de recursos a este ítem, ya que se identifica como una de las principales necesidades para la implementación y desarrollo de los objetivos planteados	Contratación docentes	Contratación o continuidad de docentes para la implementación del proyecto	\$20.000
			Contratación académicos	Contratación y/o continuidad de académicos con grado de doctor, identificados en el objetivo 2	\$120.568
			Contratación equipo de gestión	Contratación y/o continuidad de profesionales para la gestión de proyecto pertenecientes a unidades estratégicas declaradas en la propuesta	\$230.000
			Contratación ayudantes y tutores	contratación de tutores para la implementación de la iniciativa	\$5.000
			Otras contrataciones	contrataciones de corta duración para acciones específicas dentro del proyecto	\$10.000
Gastos académicos	M\$102.000 17%	Estos gastos están orientados principalmente al proceso de fortalecimiento de las competencias del cuerpo académico, foco principal de la propuesta y las actividades de formación y capacitación que se	Visita de especialista	visita de expertos nacionales o internacionales, como parte los programas de trabajar comprometidos en la propuesta	\$4.000
			Actividades de formación y especialización	actividades de formación o asistencia a seminarios o otros de carácter nacionales	\$4.000

²⁴ Para su elaboración, guiarse por documento: “**Descripción de gasto – 2021**”, del Departamento de Fortalecimiento Institucional, adjunto a la presente convocatoria.

²⁵ Declarar la relación entre el monto requerido y el logro de objetivos y resultados y/o productos esperados.

²⁶ Formular, a modo general y sucintamente, descripción del gasto presupuestado para cada subítem, en articulación con propósitos, estrategias y resultados esperados planteados en la iniciativa.

		desarrollen durante la ejecución de la propuesta.	Actividades de vinculación y gestión	Gastos en participación de reuniones con aliados externos definidos para la concreción de acciones del proyecto	\$4.000
			Movilidad estudiantil		
			Asistencia a reuniones y actividades académicas	asistencia a reuniones de trabajo que surjan durante la ejecución del proyecto	\$4.000
			Organización de actividades, talleres y seminarios	talleres de difusión y capacitación comprometidas en el objetivo 2 de la propuesta	\$4.000
			Fondos concursables	Fondos concursables que buscan implementar el modelo de articulación a nivel interno, comprometido el objetivo 1	\$82.000
Gastos de operación	M\$85.000 16%	Dentro de este gasto de consideran servicios de mantención y reparación de espacios en directo beneficio de la comunidad universitaria. Además, de la compra de material pedagógico identificado en como necesidad para las unidades académicas y DACID	Servicios de mantención, reparación, soporte y seguros	Servicios de mantención y reparación de espacios idóneos para la implementación del modelo, según lo definido en el plan de mantención que se levante	\$50.000
			Otros gastos	Otros gastos que surjan dentro de la ejecución del proyectos, tales como traslados locales o combustible	\$3.000
			Materiales pedagógicos e insumos	Material pedagógico identificado en el plan de necesidades como parte de la implementación del modelo	\$30.000
			Servicios de apoyo académico y difusión	Material de difusión interna y externa de la implementación del proyecto, capsulas virtuales, videos etc	\$2.000
			Impuestos, patentes y otros		
Servicios de consultoría	M\$30.000 5%	Servicios de Consultorías de materias donde la universidad	Consultorías	servicio de consultorías identificadas, según corresponda, en los procesos de diagnósticos o planes de trabajo	\$30.000

		no cuenta con la expertir o el personal para desarrollarlo			
Subtotal cuenta gasto corriente					\$602.568
Ítem	Monto (M\$) y % ítem	Justificación	Subítem	Justificación del gasto	Total subítem [M\$]
Bienes	M\$384.100 47%	Compra de equipamiento para académicos y estudiantes, según las necesidades que se detecten en el proceso de proyecto y sean establecidas en los planes propuestos	Bienes inmuebles		
			Equipamiento e instrumental de apoyo	Bienes y Equipamiento para la docencia y otros espacios destinados a los alumnos y su proceso de formación	\$180.000
			Otros bienes	Bienes y Equipamiento para la docencia y otros espacios destinados a los alumnos y su proceso de formación	\$80.000
			Alhajamiento y mobiliario	instalación de persianas, aire acondicionado u otros como parte del plan de mejoras de espacios comprometido en la propuesta	\$54.100
			Fondos concursables (Bienes)	Fondos concursables comprometidos en el objetivo 1	\$70.000
Obras	M\$430.000 53%	Obras de mejoramiento de espacios que permiten optimizar las dependencias para uso de los estudiantes buscando entregar servicios de calidad y espacios idóneos tanto para las actividades académicas para de ocio de la comunidad universitaria.	Obra nueva	Obra nueva directo beneficio de la comunidad universitaria, identificada en el plan de modernización de infraestructura	\$140.000
			Ampliación	Ampliación de espacios según las necesidades identificadas en el plan de modernización de Infraestructura	\$120.000
			Remodelación	Remodelaciones y mejoramiento de espacios de directo beneficio de la comunidad universitaria, identificada en el plan de modernización de infraestructura	\$140.000
			Estudios de obras	Estudios de obras o servicios necesarios previo a la ejecución de las obras antes descritas	\$30.000

Subtotal cuenta gasto capital	\$814.100
Total proyecto [M\$]	\$1.416.668

Nota: En caso de aprobación de la propuesta, se solicitará la planificación anual de recursos comprometido

