

Plan de Desarrollo
Dirección de Armonización
Curricular e Innovación
Docente
2021-2025



UNIVERSIDAD ARTURO PRAT
DEL ESTADO DE CHILE
CONOCIMIENTO Y TERRITORIO

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| 1. PALABRAS DE LA DIRECTORA..... | 3 |
| 2. LA UNIVERSIDAD ARTURO PRAT..... | 4 |
| 3. RESEÑA DE LA DIRECCIÓN..... | 5 |
| 4. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO..... | 6 |
| 4.1. FODA..... | 6 |
| 5. ESTRATEGIA..... | 9 |
| 5.1. FORMACIÓN INTEGRAL DEL ESTUDIANTE..... | 9 |
| 5.2. APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO..... | 13 |
| 5.3. MANEJO EFICIENTE DE LOS RECURSOS, PROCESOS Y CAPACIDADES..... | 14 |

1. PALABRAS DE LA DIRECTORA

En el cambiante escenario en el cual vivimos hoy en día, y del cual las Instituciones de Educación Superior (IES) no son ajenas, la necesidad de contar con ofertas académicas pertinentes a los entornos locales, así como con procesos que permitan contribuir al aseguramiento de la calidad en los procesos de enseñanza aprendizaje que se imparten en las IES, es un compromiso al cual también adscribe nuestra Universidad.

En este contexto, la Dirección de Armonización Curricular e Innovación Docente busca reafirmar su propio compromiso al interior de la Institución como la unidad técnica encargada de liderar y acompañar los procesos de armonización curricular, desarrollo profesional e innovación docente al interior de la Universidad, con la finalidad de asegurar su calidad y fortalecer la implementación del Modelo Educativo institucional, siendo este el marco de acción bajo el cual se ha establecido la estrategia a seguir por DACID durante los próximos 5 años, alineado además a la planificación estratégica institucional, y por tanto a los mandatos misionales de ésta.

Sra. Karen Fraile Silva
Directora
Dirección de Armonización
Curricular e Innovación Docente

2. LA UNIVERSIDAD ARTURO PRAT

La Universidad Arturo Prat, fundada en 1984, es continuadora del Instituto Profesional de Iquique (fundado en 1981), derivado a la vez de una sede más pequeña y joven de la Universidad de Chile. Cuenta, por tanto, con una historia institucional de más de cincuenta años, orientando su quehacer a la formación de profesionales, posgraduados y técnicos, como también a la investigación y la vinculación.

Nuestra Institución Universitaria, miembro del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas Tradicionales, está constituida por su Casa Central ubicada en Iquique, además de los Centros Docentes y de Vinculación de Arica, Calama, Antofagasta, Santiago y la Sede Victoria.

Visión Universidad Arturo Prat

La Universidad Arturo Prat es una institución de educación superior regional y estatal que aspira a ser reconocida como un actor relevante y de excelencia al servicio del desarrollo integral del territorio.

Misión Universidad Arturo Prat

Somos una Universidad Estatal, de carácter regional, que asume la formación de personas en los niveles técnico, profesional y de postgrado, comprometidas con el ámbito social, político y económico, generando conocimiento vinculado al desarrollo territorial sostenible. Promovemos la movilidad social, la integración transfronteriza, la interculturalidad y valores democráticos como la libertad de expresión, la igualdad, el respeto a los derechos humanos y el compromiso con los pueblos originarios.

3. RESEÑA DE LA DIRECCIÓN

La Dirección de Armonización Curricular e Innovación Docentes (DACID), es una dirección técnica, dependiente directamente de Vicerrectoría Académica. siendo la encargada de liderar y acompañar los procesos de armonización curricular, desarrollo profesional e innovación docente para asegurar su calidad y fortalecer la implementación del Modelo Educativo institucional.

La dirección se crea el año 2016 con el nombre de “Centro de Innovación y Desarrollo Profesional Docente Universitario”, obteniendo su actual nombre y definiciones según lo establecido en el Decreto Exento N°0513 del 09 de enero de 2017.

La Dirección se encuentra constituida por las unidades de: Armonización Curricular, Innovación Docente y Estudio y Seguimiento. Estas unidades son responsables de los siguientes procesos principales:

- a) **Armonización Curricular:** Es la unidad responsable de liderar, a nivel institucional, los procesos de diseño y rediseño de las carreras de los distintos niveles de formación, entregando apoyo técnico administrativo a las carreras en este contexto.
- b) **Innovación Docente:** es la unidad responsable de liderar, a nivel institucional, las acciones formativas destinadas a fortalecer las competencias académicas en los ámbitos de Gestión Curricular, Prácticas Pedagógica y el Uso de las tecnologías de la información (TIC). Asimismo, es responsable por la consolidación de iniciativas de innovación asociadas a las prácticas pedagógicas.
- c) **Estudio y Seguimiento:** es la unidad responsable por la generación de estrategias y metodologías que permitan desplegar el sistema de aseguramiento de la calidad en la gestión de DACID, que le permitan cumplir con sus objetivos.

4. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO

A continuación, se presentan las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que se han identificado para la Dirección de Armonización Curricular e Innovación Docente, como parte del proceso de construcción de su Plan de Desarrollo.

4.1. FODA

| FORTALEZAS | | |
|--------------|---|--|
| Codificación | Premisa | Descripción |
| F1 | Multidisciplinariedad | Presencia de profesionales de diversas áreas del conocimiento complementarias entre sí. |
| F2 | Metodología de trabajo | Existen variadas metodologías para el cumplimiento de las funciones de cada una de las unidades de la Dirección. |
| F3 | Estructura orgánica | Favorece el trabajo sistémico e integral con las distintas unidades académicas y administrativas de la universidad. |
| F4 | Trabajo en equipo | Existe un ambiente de colaboración y compañerismo que favorece el cumplimiento de las funciones y tareas. |
| F5 | Trabajo colaborativo con las Facultades y DFT | Los procesos de acompañamiento y asesoramiento a las Facultades y DFT se han dado en un marco de colaboración. |
| F6 | Compromiso y Profesionalismo | Compromiso constante con el trabajo realizado, el cual es llevado a cabo con el profesionalismo que requiere cada actividad. |
| F7 | Sentido de pertenencia con la institución | Existen un alto grado de identificación con la institución, su misión y sus valores. |

| OPORTUNIDADES | | |
|---------------|---|---|
| Codificación | Premisa | Descripción |
| O1 | Integración de los sistemas de información | Integrar los sistemas de información de DACID a las plataformas institucionales, permitiendo el acceso a la información a distintos actores de la comunidad universitaria. |
| O2 | Adaptación al cambio | Fortalecer la capacidad de adaptación al cambio de DACID, a través de la automatización y digitalización de los procesos de acompañamiento y seguimiento de las tareas llevadas a cabo por DACID. |
| O3 | Innovar en la apuesta curricular | Innovar el modelo de desarrollo curricular acorde a los tiempos. |
| O4 | Fortalecer y profesionalizar el talento humano en DACID | Generar oportunidades de capacitación y perfeccionamiento del equipo DACID. |
| O5 | Consolidarse como referente técnico | Posicionar técnicamente a DACID al interior de la universidad. |
| O6 | Convenios de colaboración con universidades. | Generar y participar en convenios y redes de colaboración con universidades en el marco del quehacer de DACID. |

| | | |
|----|---|--|
| O7 | Fomentar postulaciones a proyectos con financiamiento externo | Fortalecer y materializar a través de proyectos las distintas iniciativas de DACID, en materia de mejora continua e innovación. |
| O8 | Aseguramiento de la Calidad | Orientación al mejoramiento continuo de las acciones de DACID, que contribuya a los procesos académicos e institucionales conducentes a la acreditación y a la instalación y consolidación de la cultura de la calidad a nivel UNAP. |
| O9 | Autonomía Técnica | Toma de decisiones técnicas con mayor autonomía en la ejecución de procesos claves del DACID. |

| DEBILIDADES | | |
|--------------|---|--|
| Codificación | Premisa | Descripción |
| D1 | Control de gestión | Falta sistematización de los procesos de control de gestión en DACID, puesto que no existe un sistema integrado de información que permita abordar la gestión de manera eficiente y el seguimiento detallado y específico de las tareas llevadas a cabo, lo que afecta los tiempos de respuesta. |
| D2 | Sistema de gestión de la calidad | Escaso desarrollo del proceso de retroalimentación y levantamiento de evidencia en torno a la gestión de la calidad de los procesos que acompaña y asesora DACID. |
| D3 | Escasa Socialización de los procesos | Poca socialización y difusión de los procesos de DACID en la comunidad universitaria. |
| D4 | Cantidad de profesionales | Las funciones y tareas son de alta demanda de recurso humano y no existe el personal suficiente para llevarlas a cabo de manera efectiva. |
| D5 | Plan de desarrollo profesional | No existe acceso a un plan formal y sistematizado de capacitaciones para los profesionales de DACID. |
| D6 | Inconsistencias entre las funciones declaradas de DACID | Hay una inconsistencia entre las funciones declaradas para DACID y las que realmente se llevan a cabo. |
| D7 | Dependencia | Muchos de los resultados entregados por DACID dependen de otras unidades y/o actores relevantes del proceso. |
| D8 | Obsolescencia de Recursos de Apoyo | Insuficientes recursos tecnológicos (computadores, monitores, teclados, etc.) y recursos bibliográficos (suscripción a revistas científicas, a bases de datos, cursos online, etc) para la realización de las funciones de DACID. |
| D9 | No existen dependencias propias | Las dependencias de la Dirección se encuentran en biblioteca. |

| AMENAZAS | | |
|--------------|--|--|
| Codificación | Premisa | Descripción |
| A1 | Situación financiera de la institución | Afecta en la estabilización de los procesos implementados por DACID debido a la condición contractual de parte del personal, lo que no garantiza la continuidad de los procesos llevados a cabo. |
| A2 | Incertidumbre por contexto social | Los movimientos, demandas sociales y situaciones de emergencia sanitaria a nivel local, regional y nacional, han |

| | | |
|----|---|--|
| | | generado incertidumbre por el estado de salud físico y psicológico de los funcionarios de DACID. |
| A3 | Calidad de la enseñanza y entorno virtual | La calidad de la enseñanza puede verse afectada debido al proceso de adaptación de los programas de formación curricular al entorno virtual. |
| A4 | Nivel de obsolescencia del modelo de desarrollo curricular | El modelo de desarrollo curricular requiere mejora continua en atención a los tiempos. |
| A5 | Dificultad en los canales de comunicación entre distintas unidades. | Integración insuficiente de las distintas Unidades Académicas y Administrativas de la institución. |

5. ESTRATEGIA

5.1. FORMACIÓN INTEGRAL DEL ESTUDIANTE

Objetivo Estratégico: OP2. Adaptar mecanismos e instrumentos de evaluación para el ajuste del estamento académico.

| N° | Objetivo táctico | Acciones específicas | Cod FODA | Indicadores | Línea Base | Meta 2021 | Meta 2022 | Meta 2023 | Meta 2024 | Meta 2025 |
|----|---|--|-------------------|---|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | Mejorar la cobertura de aplicación de la Evaluación docente en la institución | Aumentar la cobertura del proceso de Autoevaluación Docente | O2 - O8 - D7 - F5 | Porcentaje de cobertura de la encuesta de Autoevaluación Docente - Modalidad Pregrado, TNS y Continuidad de Estudios $\frac{\text{N}^{\circ} \text{ Total de encuestas respondidas por docentes modalidad Pregrado, TNS y Continuidad de Estudios}}{\text{N}^{\circ} \text{ Total de encuestas a completar por docentes modalidad Pregrado, TNS y Continuidad de Estudios}} \times 100$ | - | 80% | 85% | 90% | 92% | 94% |
| | | Aumentar la cobertura del proceso de Evaluación Docente Directores y Jefes de Carrera | O2 - O8 - D7 - F5 | Porcentaje de cobertura de la encuesta de Evaluación Docente - Modalidad Pregrado, TNS y Continuidad de Estudios $\frac{\text{N}^{\circ} \text{ Total de encuestas respondidas por Directores/Jefes de Carrera modalidad Pregrado, TNS y Continuidad de Estudios}}{\text{N}^{\circ} \text{ Total de encuestas a realizar por Directores/Jefes de Carrera modalidad Pregrado, TNS y Continuidad de Estudios}} \times 100$ | - | 90% | 95% | 95% | 100% | 100% |
| | | Aumentar la cobertura del proceso de Evaluación Docente de Estudiantes | O2 - O8 - D7 - F5 | Porcentaje de cobertura de la encuesta de Evaluación Docente de Estudiantes - Modalidad Pregrado, TNS y Continuidad de Estudios $\frac{\text{N}^{\circ} \text{ Total de encuestas respondidas por estudiantes modalidad Pregrado, TNS y Continuidad de Estudios}}{\text{N}^{\circ} \text{ Total de encuestas a realizar por estudiantes modalidad Pregrado, TNS y Continuidad de Estudios}} \times 100$ | - | 75% | 80% | 85% | 88% | 90% |
| 2 | Fortalecer la mejora continua en proceso de Evaluación Docente | Sistematizar y socializar los resultados y el proceso de Evaluación Docente, de forma de sensibilizar el mismo con los actores de la institución (Estudiantes, Docentes y Directores/Jefes de Carrera) | D3 - O5 - F1 - F5 | Informes de resultados del proceso de Evaluación Docente entregados de acuerdo a los plazos comprometidos (Si / No) | - | Si | Si | Si | Si | Si |
| | | | | % de Jornadas de Socialización del Proceso y/o Socialización de resultados realizadas $\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de Jornadas realizadas}}{\text{N}^{\circ} \text{ de Jornadas planificadas}} \times 100$ | - | - | 65% | 65% | 70% | 70% |
| 3 | Liderar el proceso de evaluación del entorno virtual de aprendizaje | Gestionar el proceso de Evaluación de la docencia en entorno virtual de aprendizaje cuando sea requerido por la Institución | O2 - O8 - D7 - F1 | Porcentaje de cobertura del proceso de Evaluación del Entorno Virtual de Aprendizaje. $\frac{\text{N}^{\circ} \text{ Total de encuestas respondidas por estudiantes}}{\text{N}^{\circ} \text{ Total de encuestas a realizar por estudiantes}} \times 100$ | 73% | 75% | - | - | - | - |

Objetivo Estratégico: OP3. Mejorar la pertinencia, vigencia y calidad de la oferta académica de Pregrado y Postgrado.

| Objetivo táctico | Acciones específicas | Cod FODA | Indicadores | Línea Base | Meta 2021 | Meta 2022 | Meta 2023 | Meta 2024 | Meta 2025 | |
|---|--|--|---|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| 4 | Contribuir a la mejora en la pertinencia de la Oferta Académica. | Aumentar el porcentaje de carreras rediseñadas según planificación vigente. | O3 - O5 - F2 - F5 $\frac{\text{N}^\circ \text{ Programas de pregrado rediseñados}}{\text{N}^\circ \text{ Programas de pregrado vigentes de la oferta académica}} \times 100$ | 62% | 70% | 78% | 84% | 88% | 100% | |
| | | Apoyar los procesos de Diseño Curricular para nueva oferta académica** | O3 - O5 - A4 - F2 - F5 $\frac{\text{N}^\circ \text{ de procesos acompañamiento al diseño realizados}}{\text{N}^\circ \text{ de procesos de acompañamiento al diseño planificados}} \times 100$ | 20% | 50% | 50% | 56% | 56% | 60% | |
| | | | O3 - O5 - A4 - F2 - F5 $\frac{\text{N}^\circ \text{ de procesos acompañamiento al diseño realizados}}{\text{N}^\circ \text{ de procesos de acompañamiento al diseño planificados}} \times 100$ | 50% | 47% | 62% | 62% | 65% | 70% | |
| | | Desarrollar Talleres de acompañamiento y asesoría en el contexto de los procesos de Diseño y Rediseño Curricular de Pre y Postgrado. | O3 - O5 - F5 $\frac{\text{N}^\circ \text{ de talleres realizados}}{\text{N}^\circ \text{ de talleres planificados}} \times 100$ | - | Bueno | Bueno | Bueno | Bueno | Bueno | Bueno |
| | | | O3 - O5 - F5 $\frac{\text{N}^\circ \text{ de talleres realizados}}{\text{N}^\circ \text{ de talleres planificados}} \times 100$ | 80% | 80% | 85% | 85% | 85% | 85% | |
| Gestionar el proceso de levantamiento de información del entorno que alimente al proceso de diseño/rediseño curricular de los Planes de Formación de la Institución para identificación de capacidades relevantes en materia de perfiles de egreso. | O3 - O8 - F2 - F3 - F8 $\frac{\text{N}^\circ \text{ de carreras con proceso de levantamiento de información finalizado}}{\text{N}^\circ \text{ de carreras planificadas}} \times 100$ | - | 25% | 50% | 75% | 100% | 100% | | | |

** La ejecución de los procesos de diseño curricular, y por tanto el logro de las metas establecidas en el mediano plazo, está supeditado a los requerimientos

| | | | | | | | | | | |
|---|--|---|-------------------|--|---|-----------|-----|-----|-----|-----|
| 5 | Mejorar y fortalecer el proceso de evaluación y seguimiento de los PFC | Aumentar la cobertura del proceso de Evaluación y Seguimiento de los Planes de Formación Curricular | O8 - O5 - F2 - F5 | Porcentaje de cobertura del proceso de Evaluación y Seguimiento - Etapa 1 $\frac{N^{\circ} \text{ de PFC en Etapa 1}}{N^{\circ} \text{ total de PFC en Etapa 1}} \times 100$ según planificación | - | 15% | 20% | 30% | 50% | 60% |
| | | | | Porcentaje de cobertura del Proceso de Evaluación y Seguimiento - Etapa 2 $\frac{N^{\circ} \text{ de PFC en Etapa 2}}{N^{\circ} \text{ total de PFC en Etapa 2}} \times 100$ según planificación | - | 15% | 30% | 50% | 60% | 70% |
| | | | | Porcentaje de cobertura del proceso de Evaluación y Seguimiento - Etapa 3 $\frac{N^{\circ} \text{ de PFC en Etapa 3}}{N^{\circ} \text{ total de PFC en Etapa 3}} \times 100$ según planificación | - | 15% | 30% | 50% | 60% | 70% |
| 6 | Promover la innovación del Modelo de Diseño Curricular | Instalar las competencias asociadas al diseño curricular en el equipo DACID | A4 | Competencias instaladas en el equipo de DACID (Si / No) | - | Si | Si | Si | Si | Si |
| | | Diseño Curricular instalado en carreras especificadas en plan de trabajo | A4 | % de instalación del Diseño Curricular en carreras $\frac{N^{\circ} \text{ de carreras con Diseño Curricular instalado}}{N^{\circ} \text{ de carreras consideradas en plan de trabajo}} \times 100$ | - | No Aplica | 40% | 40% | 60% | 60% |

5.2. APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO

Objetivo Estratégico: AC1. Fortalecer las competencias del personal académico.

| Objetivo táctico | Acciones específicas | Cod FODA | Indicadores | Línea Base | Meta 2021 | Meta 2022 | Meta 2023 | Meta 2024 | Meta 2025 |
|---|--|-------------------|---|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 7 Aumentar el número de personal académico capacitado. | Mejorar la cobertura de capacitaciones que ofrece la Unidad de Innovación Docente | O5 - D7 - F5 | <p>Porcentaje de personal académico capacitado.</p> $\frac{\Sigma \text{Académicos capacitados}}{\Sigma \text{Total de académicos}} \times 100$ | 20% | 30% | 40% | 50% | 60% | 65% |
| | Generar Diagnóstico de necesidades de capacitación docente (en base a evaluación del Perfil Docente) | O2 - O5 - O8 | Diagnostico de Necesidades realizado (Si / No) | - | Si | Si | Si | Si | Si |
| | Innovar en la oferta de capacitaciones para los docentes de la Institución. | O5 - O8 - F1 | Revisión anual de la oferta de capacitación y realización de modificaciones cuando corresponda (Si / No) | - | Si | Si | Si | Si | Si |
| | Realizar Seguimiento y retroalimentación de los cursos dictados. | O5 - O8 - D2 - F5 | % de satisfacción de encuestados en nivel Bueno / Muy Bueno | - | 60% | 65% | 70% | 75% | 80% |
| 8 Contribuir a la nivelación de competencias de los académicos, de acuerdo a los resultados de la Evaluación Docente | Mejorar cobertura de aplicación de Remediales a docentes con evaluaciones deficientes | O5 - O8 - D7 - F5 | <p>Porcentaje de cobertura de remediales</p> $\frac{N^{\circ} \text{ de académicos que participan en remediales}}{N^{\circ} \text{ de académicos que deben participar en remediales}} \times 100$ | 42% | - | 42% | 47% | 54% | 61% |
| | Realizar seguimiento de resultados obtenidos en remediales de docentes asignados ellos. | O5 - O8 - D2 - F5 | Análisis de resultados obtenidos por los académicos que participan de remediales en la encuesta de Evaluación Docente realizado (Si/ No) | - | - | Si | Si | Si | Si |

5.3. MANEJO EFICIENTE DE LOS RECURSOS, PROCESOS Y CAPACIDADES

Objetivo Estratégico: OP6. Establecer mecanismos que promuevan la atracción, evaluación y retención de talentos, ajustando las capacidades institucionales.

| Objetivo táctico | Acciones específicas | Cod FODA | Indicadores | Línea Base | Meta 2021 | Meta 2022 | Meta 2023 | Meta 2024 | Meta 2025 | |
|------------------|---|--|--------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|
| 9 | Completar la planta referencial de DACID | Reclutamiento de profesionales con capacidades en las áreas de dominio de DACID. | D4 | Efectividad del proceso de reclutamiento $\frac{N^{\circ} \text{ de concursos con cargo adjudicado}}{N^{\circ} \text{ de concursos levantados}} \times 100$ | - | 50% | 50% | 70% | 70% | 100% |
| 10 | Fortalecer y profesionalizar el talento humano en DACID | Formalización y revisión de un plan de desarrollo profesional en las áreas de curriculum, didáctica y gestión académica. | O4 - D5 | Plan de Desarrollo Profesional formalizado y/o actualizado (Si / No) | - | Si | Si | Si | Si | Si |
| | | Ejecución del plan de desarrollo profesional. | O4 - D5 - F6 | % de profesionales de DACID capacitados $\frac{N^{\circ} \text{ de profesionales que participan de capacitaciones}}{N^{\circ} \text{ de profesionales que deben participar de las capacitaciones}} \times 100$ | - | 60% | 60% | 65% | 65% | 70% |

Objetivo Estratégico: OP8. Potenciar el Sistema de Aseguramiento de la Calidad.

| Objetivo táctico | Acciones específicas | Cod FODA | Indicadores | Línea Base | Meta 2021 | Meta 2022 | Meta 2023 | Meta 2024 | Meta 2025 | |
|------------------|---|---|---------------------------------------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|
| 11 | Fortalecer el Sistema de Control de Gestión de DACID. | Sistematizar el proceso de Control de Gestión de DACID permitiendo contar con información que permita abordar la gestión de manera eficiente y el seguimiento detallado y específico de las tareas llevadas a cabo. | D1 - D2 - O1 - O2 - O8 - F1 - F4 - F6 | Sistematización del Proceso de Control de Gestión $\frac{N^{\circ} \text{ de etapas de la sistematización realizadas}}{N^{\circ} \text{ de etapas}} \times 100$ | - | 60% | 80% | 100% | 100% | 100% |
| | | Integrar los sistemas de información de DACID a las plataformas institucionales. | D1 - O1 - F3 | Sistemas de DACID integrados a plataformas institucionales $\frac{N^{\circ} \text{ de sistemas DACID integrados}}{N^{\circ} \text{ de sistemas de información DACID}} \times 100$ | - | 20% | 50% | 70% | 100% | 100% |

Objetivo Estratégico: OP9. Aumentar la productividad científica institucional.

| Objetivo táctico | Acciones específicas | Cod FODA | Indicadores | Línea Base | Meta 2021 | Meta 2022 | Meta 2023 | Meta 2024 | Meta 2025 |
|--|--|-----------------------------|--|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 12 Contribuir al aumento de la productividad científica institucional en el marco de la práctica de la docencia | Implementar un modelo de articulación Docencia-Investigación que permita aumentar año a año la productividad científica de la institución en el área de la docencia y su puesta en práctica. | O5 - O6 - O7 - O8 - F3 - F5 | Implementación del modelo de articulación Docencia-Investigación. $\frac{\text{N}^\circ \text{ de etapas del proceso de implementación ejecutadas}}{\text{N}^\circ \text{ de etapas del proceso de implementación}} \times 100$ | - | 40% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | Promover el interés por el desarrollo de investigación en el marco de la práctica de la docencia. | O7 - D3 - F3 - F5 | Diagnóstico de cobertura de la investigación en innovación en docencia a nivel de las unidades académicas realizado (Si / No) | - | Si | Si | Si | Si | Si |