



**PROYECTO FONDO DE FORTALECIMIENTO PARA LAS UNIVERSIDADES DEL ARTICULO 1  
DEL DFL (ED) N° 4 DE 1981**

**AÑO 2012-2016**

Nombre de la Institución: Universidad de Chile

Título del Proyecto: Profundización de la Equidad Educativa en la Universidad de Chile: Foco en Calidad de Vida y Aprendizaje de los Estudiantes.

Código: UCH 1299

Duración Meses: 60 meses

Fecha de presentación: 30 de Octubre de 2012

## 1. ANTECEDENTES GENERALES

### 1.1. Institución

Universidad de Chile

### 1.2. Facultades, departamentos o unidades académicas involucradas

17 unidades académicas que dictan carreras y programas de pregrado: 14 facultades, 2 institutos y 1 programa.

## 2. EQUIPO RESPONSABLE DE LA DIRECCION Y EJECUCIÓN DEL PROYECTO (0,5 página máximo)

### Equipo Directivo

Nombre	RUT	Cargo en la Institución	Cargo en el proyecto	Fono	E mail
Rosa Devés Alessandri	4.775.065-2	Prorectora	Directora	9781021	rdeves@uchile.cl
Patricio Aceituno Gutiérrez	5.574.690-7	Vicerrector Asuntos Académicos	Director Alterno	9782253	p_aceituno@uchile.cl

### Equipo de Ejecución

Nombre	RUT	Cargo en la Institución	Cargo en el proyecto	Fono	E mail
Pilar Barba	7.484.979-2	Directora de Pregrado	Director Componente Aprendizaje	9782097	pbarba@uchile.cl
Marisol Prado	10.645.318-7	Directora Bienestar Estudiantil	Director Componente Calidad de Vida	9782366	mprado@u.uchile.cl
Alvaro Cabrera	12.721.457-3	Jefe Área Gestión de la Formación	Coordinador Componente Aprendizaje	9782346	alcabrer@uchile.cl
Claudio Castro	15.375.779-8	Director Equidad e Inclusión	Coordinador Equidad e Inclusión	9781021	cncastro@u.uchile.cl
Macarena Alarcón	15.751.923-9	Jefa Área Gestión Académica	Coordinador Gestión de la Información	9782711	macarena.alarcon@u.uchile.cl
Rodrigo Roco	11.842.948-6	Secretario Ejecutivo Proy. Institucional de Educación	Coordinador Área Educación	9781027	rrocof@u.uchile.cl
Paola González	13.329.085-0	Gestora Proyectos Fondo Fortalecimiento	Gestión general	9782166	paola.gonzalez@u.uchile.cl

**3. CARTA DE COMPROMISOS INSTITUCIONALES (1 página máximo)**

**INSTITUCIÓN: Universidad de Chile  
CARTA DE COMPROMISO INSTITUCIONAL  
FONDO DE FORTALECIMIENTO PARA LAS UNIVERSIDADES**

Yo Víctor Pérez Vera de la **Universidad de Chile**, institución Ejecutora del proyecto de Fortalecimiento de para las Universidades, me comprometo a:

- Gestionar dentro de la institución los cambios significativos que permitan llevar a buen término el proyecto.
- Asegurar la viabilidad financiera, técnica y política del proyecto.
- Garantizar la cantidad, calidad, disponibilidad y gestión oportuna de los equipos: directivos, académicos, profesionales y técnicos, necesarios para cumplir con los desempeños comprometidos en el proyecto.
- Velar por el buen uso de los recursos materiales y financieros comprometidos.
- Cumplir con los compromisos de desempeño contraídos con los más altos estándares de calidad.

Santiago, 30 de Octubre, 2012

**Victor Pérez Vera  
Nombre del Rector**

**Firma del Rector**

#### 4. RESUMEN EJECUTIVO DEL PROYECTO (1 página máximo)

De acuerdo a lo expresado en su Plan de Desarrollo Institucional (PDI), la Universidad de Chile está impulsando una Política de Equidad e Inclusión para contribuir a la generación de un ambiente formativo más diverso y de mayor calidad que potencie el desarrollo de las capacidades y los valores necesarios para convivir, creativa y solidariamente, en una sociedad cada vez más compleja. El trabajo por un ambiente formativo más diverso está orientado a asegurar igualdad de oportunidades para todos los estudiantes de la Universidad de Chile, y requiere de una alianza de colaboración entre el ámbito de los asuntos académicos y el ámbito de los asuntos estudiantiles. Para ello es necesario profundizar la aplicación de programas de acompañamiento, de integración y de nivelación académica que apoyen el desenvolvimiento exitoso de todos los estudiantes, considerando sus talentos, potencialidades y necesidades especiales.

Los objetivos específicos del proyecto buscan: 1) aumentar la diversidad del cuerpo estudiantil y contribuir a la generación de un ambiente formativo que promueva la igualdad de oportunidades, y 2) potenciar las capacidades de aprendizaje y mejorar el rendimiento académico de los estudiantes a través de nuevas estrategias de atención focalizada, especialmente en los dos primeros años, que tengan en cuenta sus necesidades en un contexto de diversidad.

Las estrategias generales con que se abordará la gestión de los distintos componentes del proyecto, están articuladas por un Modelo Integral de Desarrollo del Estudiante en el cual los sistemas de gestión, y las acciones de acompañamiento a profesores y a estudiantes, adquieren coherencia en un sistema organizado en tres dimensiones: (i) biosicosocial, (ii) aprendizaje y (iii) enseñanza. Este modelo responde a una visión del proceso formativo centrado en el estudiante y su aproximación sistémica demanda una importante transformación de la Universidad.

Para el cumplimiento de los objetivos se fortalecerá la gestión del Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa (SIPEE) como el mecanismo más importante para diversificar el cuerpo estudiantil, apoyando el proceso de selección, facilitando la difusión del programa y apoyando a los estudiantes para su ingreso a la vida universitaria; se promoverá un trabajo en red de los profesionales encargados de calidad de vida y se mejorará el equipamiento que incide directamente en el bienestar y aprendizaje de los estudiantes, asegurando estándares mínimos transversales a toda la Universidad, y se generarán capacidades para el monitoreo de procesos y resultados. En el ámbito del aprendizaje, propiamente tal, se fortalecerán las actuales capacidades de elaboración y gestión que existen en el nivel central, se apoyará a los Centros de Aprendizaje en diferentes Campus de la Universidad, se promoverá oportunidades de desarrollo docente, que se traduzcan en innovaciones pedagógicas con impactos positivos en los aprendizajes de los estudiantes, y se promoverá el aprendizaje activo mediante la adquisición de equipamiento para la interacción y la conectividad.

Además de avanzar en los indicadores comprometidos con el MINEDUC, se espera:

- Generar un ambiente formativo de mayor calidad en las distintas dimensiones
- Mejorar los resultados académicos y la permanencia en sus respectivas carreras de los estudiantes que provienen de contextos más desfavorecidos
- Contribuir a una experiencia educativa más valorada por los estudiantes, que genere un mayor grado de involucramiento con los estudios, su carrera y la Universidad

## **5. ANTECEDENTES DE CONTEXTO Y DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO QUE FUNDAMENTAN EL PROYECTO (3 páginas máximo)**

Chile ha enfrentado durante las últimas décadas el desafío de expandir la cobertura de la educación superior. Es así como el número de estudiantes que ingresa a la educación superior en Chile creció de 117.000 en 1980 a 988.000 en 2010. Entre 1990 y 2009 la proporción del grupo entre 18 y 24 años de edad, inscrita en alguna institución de educación superior, aumentó de 13% a 29% según estimaciones hechas a partir de la encuesta CASEN (2009). Se espera que la proporción del grupo etario que ingresa a este nivel educacional llegue a 50% dentro de los próximos años. Como resultado, se ha producido un mayor ingreso de jóvenes provenientes de sectores con menores ingresos a la educación superior; de acuerdo a la misma encuesta CASEN, entre 1990 y 2009 el quintil I multiplicó por 4,8 su participación, mientras que el total aumentó en 2,4 veces.

Sin embargo, debido a la existencia de un sistema de educación desregulado y heterogéneo, la ampliación del acceso a la educación superior ha estado acompañado de segregación, ya que los jóvenes que provienen de contextos más desfavorecidos están accediendo en mayor proporción a instituciones de baja calidad. Es así como uno de los principales desafíos que el país aún necesita enfrentar es asegurar un acceso equitativo a la educación superior de calidad, así como el cumplimiento exitoso de los objetivos de formación a medida que se va logrando un acceso más equitativo.

En este contexto de alta segregación a nivel escolar, donde la calidad de la educación recibida correlaciona con el ingreso familiar de los estudiantes, los procesos de admisión a las universidades selectivas reflejan las inequidades del sistema escolar al estar el acceso determinado principalmente por el desempeño en la PSU. La Universidad de Chile no puede permanecer pasiva frente a esta situación. De hecho, en la U. de Chile, el 21% de los estudiantes nuevos en 2010 provino de establecimientos educacionales municipales y el 35% de colegios privados, mientras que a nivel nacional, el 45% de los egresados de educación media egresó de colegios públicos y sólo el 7% de colegios privados. Asimismo, existen diferencias importantes en la composición estudiantil de las distintas carreras al interior de la Universidad, dependiendo de su selectividad. De acuerdo a los datos 2010, mientras en el Ciclo Común en Ciencias Forestales, en la Licenciatura en Ciencias Exactas (Profesor de Matemáticas y Física) o en Obstetricia y Puericultura, el porcentaje de estudiantes pertenecientes a los primeros dos quintiles oscila entre el 45% y el 35%, existen otras 11 carreras con ingreso directo en que esta misma proporción no alcanza el 10%.

En consistencia con la visión de la universidad estatal como un espacio público de calidad, que existe como garantía de equidad, transversalidad y cohesión social, la Universidad de Chile se ha planteado, como uno de sus principales desafíos, reforzar de manera sistémica el compromiso con la equidad y la inclusión. Por esta razón, al iniciar su 2° periodo, el rector Víctor Pérez se comprometió a impulsar cambios basados en los ejes de la equidad y la inclusión para: a) ofrecer igual oportunidad de acceso, permanencia y egreso a todos los estudiantes meritorios que aspiran a ser parte de la Universidad y que provienen de distintas realidades sociales y b) contribuir a la generación de un ambiente formativo de calidad, transversal a toda la Universidad, que estimule la integración y el desarrollo de capacidades para convivir, dialogar y ser efectivos en contextos de alta diversidad.

A menudo la literatura y el sentir de algunos en el mundo académico contraponen la calidad y la equidad como fines deseables pero contrarios entre sí, porque la focalización en uno supuestamente debilitaría al otro. La visión desde la Universidad de Chile es distinta.

Pensamos que en el siglo XXI esta disyuntiva ha quedado obsoleta, porque la calidad exigida a la educación superior es inalcanzable sin equidad. Consideramos que la diversidad es una condición necesaria y un estímulo para la calidad porque:

- La educación focalizada en grupos homogéneos reproduce las inequidades sociales existentes.
- La formación profesional en contextos de diversidad genera profesionales más efectivos en sus acciones y más democráticos en su participación ciudadana.
- La diversidad es necesaria para un mejor desarrollo de los procesos de generación de conocimiento.
- Educar en contextos de diversidad nos desafía y nos ofrece la oportunidad de mejorar la docencia, incrementar nuestras prácticas democráticas y reforzar nuestro rol en y con la sociedad.

Si bien desde el punto de vista de su composición demográfica, étnico-cultural y socioeconómica, el pregrado de la Universidad ha incrementado su diversidad durante la última década, la Universidad de Chile se ubica como la segunda institución del CRUCH en recibir menos estudiantes del sector de menos ingresos.<sup>1</sup> Además, se constatan importantes diferencias en la capacidad de la Universidad para atender las necesidades especiales de los estudiantes según la unidad en que estudian. Esto aplica tanto a programas remediales y de nivelación como al nivel de desarrollo de los equipos profesionales vinculados al ámbito de la calidad de vida.

Para responder a este desafío, la Universidad está desarrollando e implementando acciones consistentes con una Política de Equidad e Inclusión orientada a ofrecer igual oportunidad de acceso, permanencia y egreso a todos los estudiantes. En el marco de esta política también se hace necesario enfrentar las desigualdades al interior de la Universidad en dimensiones que afectan directamente la formación de los estudiantes. Esta política invita a la Universidad a un trabajo sistémico para posibilitar estos cambios.

Durante el último año se ha dado un paso muy importante con la implementación del nuevo "Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa (SIPEE)", que genera una vía de ingreso especial para estudiantes de excelente trayectoria académica que provienen de establecimientos municipales, privilegiando a aquellos que egresaron de liceos caracterizados por altos índices de vulnerabilidad escolar (IVE). Este sistema de ingreso está destinado a atraer hacia la Universidad a estudiantes que hoy no contemplan entre sus expectativas la posibilidad de estudiar en una universidad de excelencia. En el año 2012 ingresaron a la Universidad de Chile, a través del SIPEE, 104 jóvenes a 10 carreras y, en base a los resultados obtenidos, durante 2013 se ha ampliado la cobertura a 370 vacantes en 40 carreras. En paralelo se están diseñando nuevos sistemas de apoyo para el máximo aprovechamiento del proceso formativo y se está llevando a cabo una intensa actividad de reflexión para la innovación de la enseñanza-aprendizaje en un contexto de diversidad.

El concepto de equidad e inclusión, como condición de calidad, demanda asumir la noción del estudiante como persona con necesidades multidimensionales y llama al trabajo integrado de las áreas de aprendizaje y calidad de vida. Por ello, para alcanzar una educación de la más alta calidad, inclusiva y pertinente para todos los estudiantes, se está implementando un Modelo de Desarrollo Integral del Estudiante, en el cual los sistemas de gestión y las acciones de acompañamiento a profesores y a estudiantes, están organizados en tres dimensiones: (i) biosicosocial, (ii) aprendizaje y (iii) enseñanza, y se abordan sistémicamente. Este modelo responde a una visión del proceso formativo centrado en el estudiante que es capaz de reconocer sus talentos, sus potencialidades así como sus necesidades, para su desenvolvimiento exitoso. Esta aproximación sistémica al proceso formativo demanda una importante transformación de la Universidad.

<sup>1</sup> Ver.: OCDE y Banco Mundial. 2009. La Educación Superior en Chile, MINEDUC. 329 pp.



## **6. OBJETIVO GENERAL, OBJETIVOS ESPECÍFICOS, ACTIVIDADES Y DESEMPEÑOS COMPROMETIDOS (Hitos, Indicadores de Desempeño, Líneas de Base y Metas) (10 páginas máximo)**

### **Objetivo General**

Con el propósito de avanzar en su compromiso con la educación pública nacional, y de acuerdo a lo expresado en su Plan de Desarrollo Institucional (PDI), la Universidad de Chile realizará acciones orientadas a asegurar igual oportunidad de acceso, permanencia y egreso a todos los estudiantes que aspiran a ser parte de la Universidad de Chile y que provienen de distintas realidades sociales. Para ello está impulsando una *Política de Equidad e Inclusión* que contribuya a la generación de un ambiente formativo de calidad, transversal a toda la Universidad, que estimule la integración y el desarrollo de capacidades para convivir, dialogar y ser efectivos en contextos de alta diversidad.

El trabajo por un ambiente formativo más diverso deberá incluir estrategias e instrumentos orientados a incrementar esta diversidad, así como la generación y aplicación de programas de acompañamiento, de nivelación académica y de integración que apoyen el desenvolvimiento exitoso de los estudiantes, considerando sus talentos, sus potencialidades y necesidades especiales. Asimismo, se deberá impulsar un proceso de renovación de las prácticas docentes para que todos los estudiantes puedan beneficiarse de la riqueza de la diversidad. El logro de los objetivos requiere de una comunidad (académicos, estudiantes, profesionales y administrativos) que entienda su rol en contextos de diversidad, reflexiona en torno al problema y es capaz de implementar las estrategias definidas en conjunto. Por ello, se estimulará y coordinará la participación activa de todas las partes para contribuir a la integración y cohesión al interior de la Universidad.

### **Objetivos Específicos**

Objetivo Específico n°1: Aumentar la diversidad del cuerpo estudiantil y contribuir a la generación de un ambiente formativo que promueva la igualdad de oportunidades, estimule la integración y desarrolle capacidades para participar creativa y responsablemente en la sociedad.

Objetivo Específico n°2: Potenciar las capacidades de aprendizaje y mejorar el rendimiento académico de los estudiantes a través de nuevas estrategias de atención focalizada, especialmente en los dos primeros años, que tengan en cuenta sus necesidades en un contexto de diversidad.

### **Estrategias**

Estrategias OE n°1:

1.1.- Fortalecer la gestión del Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa (SIPEE) como el mecanismo más importante para diversificar el cuerpo estudiantil, apoyando el proceso de selección, facilitando la difusión del programa y favoreciendo la captación de recursos de fuentes externas no convencionales (municipios, fundaciones, donaciones de privados) para atender las necesidades especiales de estudiantes que provienen de contextos socioeconómicos desfavorecidos (becas de mantención, vivienda, acceso a actividades culturales). Apoyar a los estudiantes para su ingreso a la vida universitaria.

1.2.- Cautelar estándares mínimos para la atención de las necesidades de los estudiantes en las distintas unidades, promoviendo un trabajo en red de los profesionales encargados de calidad de vida y mejorando la infraestructura y el equipamiento que incide directamente en el bienestar y aprendizaje de los estudiantes.

1.3.- Generar capacidades para la realización de estudios y el monitoreo de procesos y resultados que permitan regular y ajustar acciones con base en evidencia, así como definir los indicadores que orienten la Política de Equidad e Inclusión y el diseño de un Modelo de Gestión Inclusiva.

Estrategias OE n°2:

2.1.- Fortalecer las actuales capacidades de elaboración y gestión en el eje APRENDIZAJE<sup>2</sup> que existen en el nivel central de la Universidad, reforzando su liderazgo y su rol dinamizador de las interacciones entre los centros de apoyo al aprendizaje, y otras iniciativas similares, que existen y se están creando a nivel local (tanto en campus como en unidades académicas).

2.2.- Consolidar el Centro del Aprendizaje del Campus Sur de la Universidad. Asegurar su funcionamiento (caracterización académica, atención psicopedagógica, tutorías, talleres) y extraer los aprendizajes necesarios para la transferencia y la replicación de iniciativas adaptadas a otras realidades locales dentro de la Universidad.

2.3.- Favorecer la cooperación estrecha entre el Nivel Central y las Unidades Académicas, y promover la conformación de una red entre los equipos que trabajan en torno al eje APRENDIZAJE. Favorecer de este modo la comunicación y transferencia de información, la visión global de los procesos, sinergia y cohesión institucional.

2.4.- Promover oportunidades concretas de desarrollo docente, que se traduzcan en innovaciones pedagógicas con impactos positivos en los aprendizajes de los estudiantes, y en una práctica docente reflexiva que favorezca la mejora continua.

2.5.- Promover el aprendizaje activo mediante la adquisición de equipamiento (para la interacción, retroalimentación inmediata, interfaz multimedia, etc.), y la formación docente para su mejor aprovechamiento pedagógico.

## Actividades

### ACTIVIDADES OBJETIVO 1:

#### Estrategia 1.1:

- Contratar los equipos encargados de la acreditación de los estudiantes que postulan a través de SIPEE durante el periodo de selección, cada año.
- Contratar un(a) profesional con formación y experiencia en el área de las comunicaciones.
- Perfeccionar los sistemas informáticos para la selección a través de SIPEE.
- Ejecutar un programa de visitas a los Municipios y establecimientos educacionales a lo largo del país.
- Generar material de difusión sobre las oportunidades formativas de la Universidad de Chile, focalizado hacia sectores que históricamente no han concebido a la Universidad de Chile como un destino posible.

<sup>2</sup> El Modelo de Desarrollo Integral del Estudiante de la Universidad de Chile está formado por tres ejes de acción: BIOPSIICOSOCIAL, APRENDIZAJE y ENSEÑANZA.

- Coordinar un programa de actividades preparatorias para la vida universitaria de estudiantes de colegios con alto índice de vulnerabilidad.
- Generar actividades para la captación de recursos de fuentes externas no convencionales (municipios, fundaciones, donaciones de privados) para apoyar las necesidades especiales de estudiantes que provienen de contextos socioeconómicos desfavorecidos (becas de mantención, vivienda, acceso a actividades culturales).

Estrategia 1.2:

- Realizar talleres y mejorar el equipamiento para apoyar la planificación de actividades de los equipos de las Direcciones de Asuntos Estudiantiles y de Calidad de Vida en las distintas unidades de la Universidad, así como el trabajo en red con el nivel central.
- Adquirir equipamiento computacional de uso exclusivo de estudiantes con necesidades especiales, que facilite el acceso a material bibliográfico y el estudio grupal.

Estrategia 1.3:

- Contratar a un profesional con estudios avanzados para la realización de estudios y el monitoreo de procesos y resultados, y para coordinar esfuerzos similares en otras unidades de la Universidad.

ACTIVIDADES OBJETIVO 2:

Estrategia 2.1:

- Contratar un profesional para constituir la Unidad de Aprendizaje del Pregrado (definir perfil, gestionar proceso de selección, contratar, establecer plan de trabajo, monitorear y evaluar).

Estrategia 2.2:

- Ejecutar planes de trabajo anual del Centro del Aprendizaje de Campus Sur, lo que al menos incluirá:
  - Identificar / actualizar asignaturas claves para la formación con tasa de reprobación, y aprendizajes claves para el desarrollo del pensamiento crítico disciplinar.
  - Caracterizar académicamente a los estudiantes que ingresan al Campus Sur durante los procesos de matrícula e inducción a la vida universitaria.
  - Establecer estrategias para aumentar la motivación de los estudiantes con su formación y mejorar su nivel logro en estos aprendizajes claves, traducidas en un conjunto de acciones.
  - Conformar y formar al cuerpo de tutores para brindar tutorías en cursos clave.
  - Brindar atención psicopedagógica y desarrollar las estrategias para el aprendizaje de los estudiantes.
  - Sustener reuniones periódicas de trabajo con las unidades académicas de los Campus y las unidades de la RED de Pregrado.
- Evaluar permanentemente los procesos y resultados del Centro, con la perspectiva de extraer aprendizajes que sirvan a la Institución.
- Transferir estos aprendizajes mediante reuniones periódicas con otros centros en otros campus y el nivel central. Intercambiar productos (elaboraciones, adaptaciones, instrumentos, artículos, etc.). Mantener proyectos comunes (por ejemplo, una estrategia común para la formación de los estudiantes-tutores).

Estrategia 2.3:

- Conformar un espacio de encuentro transversal entre los equipos que trabajan en acciones del eje APRENDIZAJE en la Universidad, gestionado por la unidad descrita en la estrategia 2.1.
- Promover la generación de proyectos locales, y la comunicación de sus procesos y resultados, mediante la asignación de recursos focalizados a iniciativas del eje APRENDIZAJE, definidas y gestionadas por los equipos locales, y desarrolladas en plazos acotados.

Estrategia 2.4:

- Realizar proyectos de innovación en cursos específicos, mediante la interacción entre un equipo docente y un profesional de la RED (Red para la Excelencia Docente) de Pregrado.

Estrategia 2.5:

- Adquirir e instalar equipamiento para el aprendizaje activo, en los 5 campus de la Universidad (desarrollar proyectos en cooperación con las unidades académicas involucradas, adquirir e instalar equipos, vincular su uso a proyectos de innovación docente, realizar docencia e investigar los resultados –efectos en estudiantes y profesores).
-

<b>Hitos</b>						
<b>Descripción de Hito</b>	<b>Año 2012</b>	<b>Año 2013</b>	<b>Año 2014</b>	<b>Año 2015</b>	<b>Año 2016</b>	<b>Medios de Verificación</b>
1. Número de estudiantes acreditados durante el proceso de selección SIPEE	2.496	2.600	2.700	2.800	3.000	Informe del proceso de acreditación SIPEE
2. Contratación de profesional para área Comunicaciones de la política de Equidad e Inclusión	Definición perfil	Proceso de selección Contratación	En funcionamiento	En funcionamiento	En funcionamiento	Contrato del profesional Reportes de actividades
3. Porcentaje de las etapas del proceso de postulación, acreditación y selección SIPEE que se realizan de forma informatizada	Establecer línea de base (protocolizar el proceso y sus etapas; establecer cuáles se realizan en forma informatizada).	60%	70%	80%	85%	Informe de la Dirección de Gestión Institucional (DGI)
4. Cantidad de colegios de los cuales provienen los postulantes válidamente acreditados al SIPEE	58	80	100	120	150	Informe del proceso de acreditación SIPEE
5. Porcentaje de estudiantes de ingreso SIPEE, que participan en las actividades preparatorias para la vida universitaria	20%	50%	60%	70%	80%	Reporte anual de Oficina de Equidad e Inclusión
6. Número de convenios con Municipios para apoyar las necesidades especiales de estudiantes	3 convenios activos	7 convenios activos	10 convenios activos	15 convenios activos	20 convenios activos	Reporte anual de Oficina de Equidad e Inclusión
7. Número de convenios con otras instituciones para apoyar las necesidades especiales de estudiantes	1 convenio activos	2 convenios activos	4 convenios activos	5 convenios activos	7 convenios activos	Reporte anual de Oficina de Equidad e Inclusión

<b>Descripción de Hito</b>	<b>Año 2012</b>	<b>Año 2013</b>	<b>Año 2014</b>	<b>Año 2015</b>	<b>Año 2016</b>	<b>Medios de Verificación</b>
8. Número de estudios emitidos acerca de monitoreo de procesos y resultados para orientar la política de Equidad e Inclusión.	0	2 estudios anuales	3 estudios anuales	3 estudios anuales	3 estudios anuales	Estudios publicados / comunicados
9. Contratación de profesional para el área de Aprendizaje en el Departamento de Pregrado de la Vicerr. Asuntos Acad.	Definición perfil	Proceso de selección Contratación	En funcionamiento	En funcionamiento	En funcionamiento	Contrato del profesional Reportes de actividades
10. Número de carreras de pregrado cuyos estudiantes acceden a acciones de apoyo del área Aprendizaje.	8	20	40	50	55	Reporte anual generado por el Departamento de Pregrado.
11. Horas de tutoría directa a estudiantes para reforzar su aprendizaje.	0	5.000	7.500	10.000	10.000	Reporte anual generado por el Departamento de Pregrado.
12. Número de talleres transversales que reúnen a los centros de apoyo al aprendizaje de los estudiantes.	2 anuales	2 anuales	2 anuales	2 anuales	2 anuales	Reporte anual generado por el Departamento de Pregrado.
13. Número de proyectos de innovación / intervención realizados por equipos docentes en cursos de 1er y 2do año	0	20	40 (anual acumulado)	60 (anual acumulado)	80 (anual acumulado)	Reporte anual generado por el Departamento de Pregrado.
14. Número de carreras beneficiadas con nuevo equipamiento para el aprendizaje activo.	8	20	40	50	55	Informes de avance del proyecto UCH1299. Reporte anual generado por el Departamento de Pregrado.

7. INDICADORES DE DESEMPEÑO COMUNES											
Nombre Indicador	Descripción Indicador	Fórmula de Cálculo	Unidad de Medida	Línea Base	Meta Año 1 (2012)	Meta Año 2 (2013)	Meta Año 3 (2014)	Meta Año 4 (2015)	Meta Año 5 (2016)	Meta Año 6 (2017)	Medio de verificación
Retención de primer año de estudiantes quintil 1 y 2  METAS COMPROMETIDAS	Tasa de retención de primer año alumnos regulares de pregrado quintil 1 y 2	(Matriculados como alumnos antiguos en año <sub>t+1</sub> de cohorte de estudiantes regulares de pregrado de 1° año de Q1&Q2 año t / Matrícula Primer año Cohorte de estudiantes regulares de pregrado Q1&Q2 año t) *100	% de estudiantes	(Cohorte año 2010)  1.268 / 1.496 *100 = 84,8%  (3)	(Cohorte año 2012)  85%	(Cohorte año 2013)  85%	(Cohorte año 2014)  86%	(Cohorte año 2015)  87%	(Cohorte año 2016)  87%	Cohorte año 2017  87,5%  (4)	Informes estadísticos del Depto. de Pregrado y del Observatorio.
Aprobación de asignaturas de estudiantes quintil 1 y 2	Tasa de aprobación de asignaturas de alumnos regulares de pregrado de 1° año quintil 1 y 2	(Total de asignaturas aprobadas de estudiantes pregrado de 1° año de Q1&Q2 año t / Total de asignaturas cursadas de estudiantes de pregrado de 1° año de Q1&Q2 año t) *100	% de asignaturas	(Cohorte año 2010)  12.624 / 16.208 *100 = 77,8% (5)	(Cohorte año 2011)  79%	(Cohorte año 2012)  80%	(Cohorte año 2013)  81%	(Cohorte año 2014)  82%	(Cohorte año 2015)  83%	(Cohorte año 2016)  83%  (6)	Informes estadísticos del Depto. de Pregrado y del Observatorio.
Titulación de estudiantes  METAS COMPROMETIDAS	Tasa de titulación oportuna de alumnos regulares de pregrado que hayan obtenido un grado académico o un título profesional	(N° de estudiantes regulares de pregrado de titulados (o licenciados) al año t+5/ N° de estudiantes regulares de pregrado de 1° año del año t) *100  (todos los programas de 8 o más semestres)	% de estudiantes	(Cohorte año 2004)  21,79% (700/3213 *100)	(Cohorte año 2006)  22%	(Cohorte año 2007)  22%	(Cohorte año 2008)  22,5%	(Cohorte año 2009)  23%	(Cohorte año 2010)  23,5%	(Cohorte año 2011)  23,5%  (7)	Informes estadísticos del Depto. de Pregrado y del Observatorio.

Nombre Indicador	Descripción Indicador	Fórmula de Cálculo	Unidad de Medida	Línea Base	Meta Año 1 (2012)	Meta Año 2 (2013)	Meta Año 3 (2014)	Meta Año 4 (2015)	Meta Año 5 (2016)	Meta Año 6 (2017)	Medio de verificación																																		
Titulación estudiantes quintil 1 y 2  METAS COMPROMETIDAS	Tasa de titulación oportuna de alumnos regulares de pregrado de quintil 1 y 2 que hayan obtenido un grado académico o un título profesional	(Nº de estudiantes regulares de pregrado de Q1&Q2 titulados (o licenciados) al año t+5/ Nº de estudiantes regulares de pregrado de Q1&Q2 de 1º año del año t ) * 100  (todos los programas de 8 o más semestres)	% de estudiantes	(Cohorte año 2004)  21,38% (183/856*100)	(Cohorte año 2006)  22%	(Cohorte año 2007)  22%	(Cohorte año 2008)  22,5%	(Cohorte año 2009)  23%	(Cohorte año 2010)  23,5%	(Cohorte año 2011)  23,5%  (7)	Informes del Depto. de Pregrado, del Observatorio y de la Oficina de Títulos y Grados.																																		
Tiempo de titulación	Tiempo promedio de titulación de alumnos regulares de pregrado	$\Sigma$ años duración real carrera estudiantes regulares de pregrado titulados año n / Nº estudiantes regulares de pregrado titulados año n	Nº de semestres	(Titulados año 2010)  <table border="1"> <tr> <td>Duración nominal</td> <td>Duración observada</td> </tr> <tr> <td>8/9s</td> <td>10,7</td> </tr> <tr> <td>10/11s</td> <td>13,0</td> </tr> <tr> <td>12s</td> <td>14,1</td> </tr> <tr> <td>14s</td> <td>14,3</td> </tr> </table> (8)	Duración nominal	Duración observada	8/9s	10,7	10/11s	13,0	12s	14,1	14s	14,3	(Titulados año 2012)  <table border="1"> <tr> <td>10,7</td> </tr> <tr> <td>13,0</td> </tr> <tr> <td>14,1</td> </tr> <tr> <td>14,3</td> </tr> </table>	10,7	13,0	14,1	14,3	(Titulados año 2013)  <table border="1"> <tr> <td>10,7</td> </tr> <tr> <td>13,0</td> </tr> <tr> <td>14,1</td> </tr> <tr> <td>14,3</td> </tr> </table>	10,7	13,0	14,1	14,3	(Titulados año 2014)  <table border="1"> <tr> <td>10,7</td> </tr> <tr> <td>12,9</td> </tr> <tr> <td>14,0</td> </tr> <tr> <td>14,3</td> </tr> </table>	10,7	12,9	14,0	14,3	(Titulados año 2015)  <table border="1"> <tr> <td>10,7</td> </tr> <tr> <td>12,8</td> </tr> <tr> <td>13,9</td> </tr> <tr> <td>14,3</td> </tr> </table>	10,7	12,8	13,9	14,3	(Titulados año 2016)  <table border="1"> <tr> <td>10,7</td> </tr> <tr> <td>12,6</td> </tr> <tr> <td>13,7</td> </tr> <tr> <td>14,2</td> </tr> </table>	10,7	12,6	13,7	14,2	(Titulados año 2017)  <table border="1"> <tr> <td>10,6</td> </tr> <tr> <td>12,6</td> </tr> <tr> <td>13,6</td> </tr> <tr> <td>14,2</td> </tr> </table> (9)	10,6	12,6	13,6	14,2	Informes del Depto. de Pregrado, del Observatorio y de la Oficina de Títulos y Grados.
Duración nominal	Duración observada																																												
8/9s	10,7																																												
10/11s	13,0																																												
12s	14,1																																												
14s	14,3																																												
10,7																																													
13,0																																													
14,1																																													
14,3																																													
10,7																																													
13,0																																													
14,1																																													
14,3																																													
10,7																																													
12,9																																													
14,0																																													
14,3																																													
10,7																																													
12,8																																													
13,9																																													
14,3																																													
10,7																																													
12,6																																													
13,7																																													
14,2																																													
10,6																																													
12,6																																													
13,6																																													
14,2																																													

Nombre Indicador	Descripción Indicador	Fórmula de Cálculo	Unidad de Medida	Línea Base	Meta Año 1 (2012)	Meta Año 2 (2013)	Meta Año 3 (2014)	Meta Año 4 (2015)	Meta Año 5 (2016)	Meta Año 6 (2017)	Medio de verificación
Tiempo de titulación quintil 1 y 2  METAS COMPROMETIDAS	Tiempo promedio de titulación de alumnos de quintil 1 y 2 regulares de pregrado	$\Sigma$ años duración real carrera estudiantes regulares de pregrado titulados año n / N° estudiantes regulares de pregrado titulados año n	N° de semestres	(Titulados año 2010)  Duración mínima observada 8/9s 11,3 10/11s 13,1 12s 14,2 14s 14,4  (8)	(Titulados año 2012)  11,3 13,1 14,2 14,4	(Titulados año 2013)  11,2 13,0 14,1 14,4	(Titulados año 2014)  11,1 12,9 14,0 14,3	(Titulados año 2015)  11,0 12,8 13,9 14,3	(Titulados año 2016)  10,8 12,6 13,7 14,2	(Titulados año 2017)  10,7 12,5 13,6 14,2  (9)	Informes del Depto. de Pregrado, del Observatorio y de la Oficina de Títulos y Grados.
Empleabilidad	Alumnos titulados de carreras regulares de pregrado que obtuvieron ingresos iguales o superiores a 12 sueldos mínimos durante el primer año posterior a su titulación	$((N^{\circ}$ Total de estudiantes de pregrado que percibieron ingresos $\geq$ 12 sueldos mínimos durante el año n+1, titulados el año n) / N° de estudiantes de pregrado titulados el año n)) * 100	% de estudiantes	Determinación de línea de base (LB)  (10)	LB* 1,002	LB* 1,007	LB * 1,012	LB * 1,017	LB * 1,022	LB * 1,023	Sistemas de seguimiento a egresados a implementar
Empleabilidad quintiles 1 y 2	Alumnos quintiles 1 y 2 titulados de carreras regulares de pregrado que obtuvieron ingresos iguales o superiores a 12 sueldos mínimos durante el primer año posterior a su titulación	$((N^{\circ}$ de estudiantes de pregrado de Q1&Q2, que percibieron ingresos $\geq$ 12 sueldos mínimos durante el año n+1, titulados el año n) / N° de estudiantes de pregrado de Q1&Q2 titulados el año n)) * 100	% de estudiantes	Determinación de línea de base (LB)  (10)	LB* 1,002	LB* 1,007	LB * 1,012	LB * 1,017	LB * 1,022	LB * 1,023	Sistemas de seguimiento a egresados a implementar

NOTAS referidas a los indicadores de desempeño:

(3) Cuando no es considerado el programa de Bachillerato, la tasa de retención de primer año de la cohorte 2010, para los estudiantes Q1 y Q2, se eleva a 85,5% (1.191/1.393). Por otro lado, a modo de referencia, la tasa de retención de primer año estimada para la cohorte completa de alumnos nuevos de 2010, sin Bachillerato, es de 87,1% (4.146/4.761).

(4) La meta considera que, producto de las políticas de acceso e inclusión de la Universidad, al 2016 se logre que, al menos, un 30% de los estudiantes ingresados ese año pertenezcan a los Q1 y Q2, sumados.

(5) El universo considera a todos los estudiantes de pregrado pertenecientes a los Q1 y Q2, matriculados en 2010 en programas de duración igual o superior a 8 semestres, que inscribieron y cursaron asignaturas (obligatorias y otros tipos) ese año, y que están registrados al final de año en una de las tres categorías siguientes: aprobados, reprobados o pendientes. Así, la tasa de aprobación aquí expuesta corresponde a una estimación a la baja, puesto que las situaciones pendientes corresponden, en la mayoría de los casos, a ramos cuya inscripción ha sido cancelada por el estudiante, pero cuya comunicación no ha sido oportunamente registrada en los sistemas informáticos.

Mejoras en dichos procesos se encuentran en curso desde el Observatorio institucional, entre otras instancias. Como referencia, en 2010 la tasa de aprobación de asignaturas considerando todo el pregrado en programas de 8 semestres o más, fue de 85,55%. Si se mira sólo a los estudiantes de primer año, dicha tasa disminuye a 80,2%, dando cuenta de la importancia de contar con apoyos adecuados durante los primeros años. Por otro lado, en 2010 la tasa de aprobación de asignaturas considerando sólo estudiantes Q1 y Q2 en todo el pregrado, alcanza el 83,58% (programas de 8 semestres o más).

(6) La estimación de meta propuesta considera la implementación de un Modelo de Desarrollo Integral del estudiante, que contempla programas para los ámbitos biopsicosocial, aprendizaje y enseñanza. Se busca que la tasa de aprobación de primer año tienda, para el total de los estudiantes y en particular para los estudiantes Q1 y Q2, a alcanzar los niveles de aprobación promedio de las asignaturas de todo el pregrado.

(7) Se estima que un avance gradual y sostenido en la mejora de las tasas de titulación será el resultado mancomunado de diferentes procesos, entre los que se cuentan: las reformas curriculares en curso, la implementación de un Modelo de Desarrollo Integral del Estudiante, la mejora de los sistemas de seguimiento en el avance curricular de cada estudiante y los programas de mejoramiento y desarrollo de la docencia. Esta estimación no considera las mejoras que puedan derivarse de la aceleración de los procesos administrativos referidos a titulación. Un objetivo relevante es equiparar las tasas de titulación para todas las poblaciones relevantes, es decir, eliminar la brecha entre estudiantes de los quintiles 1 y 2 y el resto.

(8) Se entregan indicadores de acuerdo al tiempo de duración real de los programas de la Universidad (en semestres).

(9) Los valores meta propuestos suponen disminuir los tiempos de titulación para programas de entre 8 y 12 semestres (el único programa de 14 semestres es Medicina). Lo anterior requiere lograr análisis más detallados respecto a las causas del retraso estudiantil en los procesos de avance y titulación en sus carreras y programas académicos. Esos análisis se desarrollarán con proyectos en curso relacionados con el seguimiento al avance de los estudiantes y de fortalecimiento del Modelo de Desarrollo Integral del Estudiante.

(10) La Universidad se encuentra en proceso de definir los mecanismos internos que nos permitan entregar los datos de línea de base (LB) globales relacionados con la empleabilidad de nuestros titulados. Durante el año 2012 debiera quedar establecida la LB indicada en la tabla, con estimaciones consistentes de empleabilidad desagregada por quintiles y a nivel global.

Como referencia, las cifras proporcionadas por el SIES para la Universidad de Chile (durante el "Taller Fondo de Fortalecimiento" realizado el 30 de marzo de 2012), indicaban una tasa de 89,3% de empleabilidad un año después de la titulación, y de 93,7% al cuarto año después de la titulación. A lo anterior es necesario agregar que a la fecha no existen estimaciones precisas referidas a la continuidad —por parte de los estudiantes pos titulación y/o egreso— en estudios de posgrado.

**8. DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS DEL PROYECTO (en M\$) (0,5 página Máximo)**

Ítem de Gasto	Recursos Mineduc M\$ Año 2012	Recursos Mineduc M\$ Año 2013	Recursos Mineduc M\$ Año 2014	Recursos Mineduc M\$ Año 2015	Recursos Mineduc M\$ Año 2016	Total
Formación de Recursos Humanos	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	150.000
Asistencia Técnica / Consultorías	40.000	0	0	0	0	40.000
Bienes	71.000	106.000	106.000	106.000	106.000	495.000
Obras	0	0	0	0	0	0
Gastos Operacionales	225.413	230.413	230.413	230.413	230.413	1.147.065
<b>Total M\$</b>	366.413	366.413	366.413	366.413	366.413	1.832.065
<b>Total Anual M\$</b>	366.413	366.413	366.413	366.413	366.413	1.832.065

**9. JUSTIFICACIÓN**

Formación de Recursos Humanos: Remuneraciones para contratar a un profesional con grado de Doctor o Maestría para la realización de estudios y el monitoreo de procesos y resultados vinculados a la profundización de la equidad y la inclusión: M\$ 30.000/ anual

Asistencia Técnica / Consultorías: Censo estudiantes M\$ 40.000 (año 2012)

Bienes:

Equipamiento de apoyo para Centros de Aprendizaje: M\$ 24.000/añual

Computadores o similares para uso de estudiantes acreditados (de quintil I y II): M\$ 40.000/añual

Tecnología de Información y comunicación para el proceso de acreditación SIPEE: M\$ 7.000/ anual

Tecnología de acceso a información para aprendizaje activo en Centros de Aprendizaje: M\$ 15.000/añual (2013 - 2016)

Tecnología de Información y comunicación para Unidades Calidad de Vida: M\$ 20.000/añual (2013 - 2016)

Obras: No Aplica

Gastos Operacionales:

Contrataciones de 3 profesionales para la Red de Excelencia Docente: M\$ 60.000/ anual

Profesional para liderar el área de Aprendizaje desde el Departamento de Pregrado: M\$: 24.000/anual

Profesional para área de las comunicaciones SIPEE: M\$ 19.413/anual

Profesionales proceso de acreditación y selección SIPEE (contrataciones por un plazo de 3 meses cada año): M\$ 13.000/anual

Profesional gestor del proyecto: M\$ 24.000/ anual

Profesionales Centros de Aprendizaje: M\$ 30.000 (año 2012)

Pasajes y viáticos para la difusión a nivel nacional del Programa SIPEE: M\$ 15.000/anual

Realización de talleres para el trabajo en red de los equipos de calidad de vida: M\$ 20.000 por año (2013 - 2016)

Realización de talleres en Centros de Aprendizaje: M\$ 15.000 por año (2013 - 2016)

Contratación de tutores Centros de Aprendizaje: M\$ 30.000/anual

Funcionamiento de la Oficina de Equidad e Inclusión: M\$ 10.000/anual