CONVENIOS DE DESEMPEÑO
CALIDAD DEL APRENDIZAJE Y LA GESTIÓN
CONCURSO ESPECIAL FIAC2 2011

FORMULARIO DE PRESENTACIÓN DE PLAN DE MEJORAMIENTO

UNIVERSIDADES - INSTITUTOS PROFESIONALES – CENTROS DE FORMACIÓN TÉCNICA

TÍTULO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO: Implementación de una Política de Equidad e Inclusión. Fase 1.

INSTITUCIÓN COORDINADORA: Universidad de Chile

OCTUBRE 2011

LISTA DE COTEJO

Cambios y ajustes realizados

Los cambios realizados no modifican la esencia ni el grueso de las actividades propuestas en el Plan de Mejora. Se centran, fundamentalmente, en aquellas que comprometen los recursos solicitados.

Los cambios son los siguientes:

- Página 6, incorporación de un organigrama ejecutivo y un Comité Asesor Técnico.
- Página 16, incorporación de macroactividades de difusión de la experiencia para el medio académico a nivel nacional, de acuerdo a las indicaciones del Comité de Selección.
- Páginas 19 y 20, modificación de los recursos solicitados de acuerdo a lo adjudicado.
- Páginas 20 y 21, modificación en la explicación de los recursos solicitados.
- Página 22, incorporación de carta Gantt con las actividades del año 2012 sujetas al financiamiento presentado en el presupuesto del proyecto FIAC

TABLA DE CONTENIDO

I.- COMPROMISO INSTITUCIONAL 4
I.1.- COMPROMISO DE EJECUCIÓN Y SUSTENTABILIDAD. 4
II.- PRESENTACIÓN PLAN DE MEJORAMIENTO (PM) 4
II.1.- DATOS DE LA PROPUESTA 4
II.2.- RECURSOS HUMANOS 5
II.3.- RESUMEN DE LA PROPUESTA 6
II.4.- ANÁLISIS ESTRATÉGICO (DEFINICIÓN DEL PROBLEMA) 8
II.5.- PLAN DE MEJORAMIENTO 11
II.5.A.- OBJETIVOS GENERALES 11
II.5.B.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y RESULTADOS ESPERADOS 11
II.5.C.- ESTRATEGIAS 12
II.5.D.- MACRO ACTIVIDADES 14
II.5.E.- TABLA DE HITOS 16
II.5.F.- TABLA DE INDICADORES DE DESEMPEÑO DESTACADOS 18
II.5.G.- RESUMEN DE LOS RECURSOS 19
III.- ANEXOS 23
III.1.- ANEXO 1: CURRICULUM VITAE RESUMIDOS 23
III.2.- ANEXO 2: PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (SÍNTESIS) (REQUISITO ELEGIBILIDAD) 26
III.3.- ANEXO 3: PROYECTO EDUCATIVO (SÍNTESIS) (REQUISITO ELEGIBILIDAD) 26
III.4.- ANEXO 4: ANTECEDENTES ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL (REQUISITO ELEGIBILIDAD) 26

I.- COMPROMISO INSTITUCIONAL

I.1.- COMPROMISO DE EJECUCIÓN Y SUSTENTABILIDAD.

El Rector que suscribe, presenta formalmente la propuesta, acepta las bases y condiciones del concurso y asume la responsabilidad de cumplir los compromisos de ejecución (aportes de recursos institucionales, estrategias para asumir los gastos de continuidad de este Plan de Mejoramiento (PM) con el objetivo de asegurar la sustentabilidad del mismo) en caso de adjudicarse.[1]

Víctor Pérez Vera	
Nombre del Rector[2]	Firma del Rector

II.- PRESENTACIÓN PLAN DE MEJORAMIENTO (PM)

II.1.- DATOS DE LA PROPUESTA

Institución coordinadora	**Universidad de Chile**
Instituciones asociadas	
Facultades, departamentos o unidades académicas involucradas	**Prorrectoría; Vicerrectoría de Asuntos Académicos; Facultades de Ciencias Sociales, Ciencias Físicas y Matemáticas, Ciencias Veterinarias y Pecuarias, Derecho, Economía y Negocios; Institutos de Asuntos Públicos y de Comunicación e Imagen.**
Título de la propuesta *(Se solicita claridad y precisión, hasta 300 caracteres).*	**Implementación de una Política de Equidad e Inclusión. Fase 1.**
Duración (meses)	**24 meses**
Nombre director(a)	**Rosa Devés**
Institución	**Universidad de Chile**
Cargo en la Institución	**Prorrectora**
Correo electrónico	**rdeves@uchile.cl**
Teléfono	**9781024**
Nombre director(a) alterno(a)	**Marisol Prado**
Institución	**Universidad de Chile**
Cargo en la Institución	**Directora de Bienestar Estudiantil**
Correo electrónico	**marisolpra@uchile.cl**
Teléfono	**9782367**

1 La institución postulante deberá enviar al Programa de Convenios de Desempeño de la División de Educación Superior, al día siguiente del cierre de la postulación, el comprobante entregado por el sistema de postulación en línea que resume cada propuesta, firmada por el Rector o autoridad máxima, junto a una copia de respaldo en disco compacto que contenga todos los archivos que la constituyen, con indicación de su título, nombre de la institución o instituciones postulantes y del tipo de propuesta (individual o asociada). En caso de existir disconformidad entre la versión ingresada en el sistema y el disco compacto enviado, prevalecerá la versión del sistema.

2 En caso de propuestas de instituciones asociadas, se requiere detallar nombre y firma de cada uno de los rectores de dichas instituciones.

II.2.- RECURSOS HUMANOS

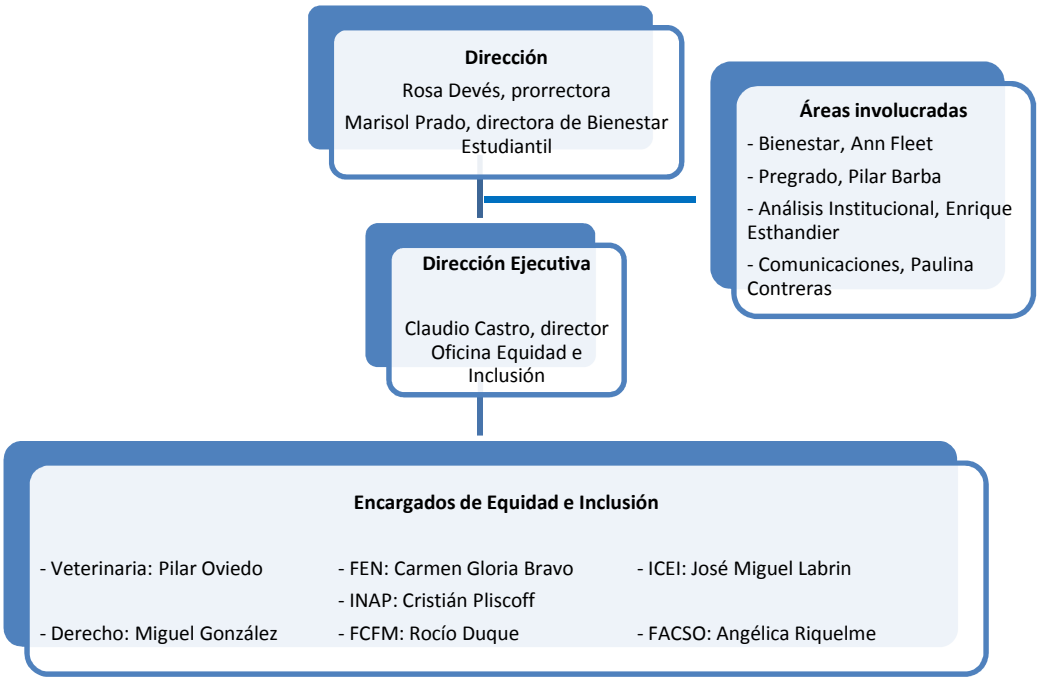
Indicar al equipo responsable de gestionar el PM.

Nombre	Cargo institución	Responsabilidad en propuesta	Dedicación a la iniciativa (horas semanales)
Pilar Barba Buscaglia	Directora de Pregrado	Miembro de la Comisión de Equidad, encargada de formación	8 horas
Carmen Gloria Bravo Gómez	Directora de Asuntos Estudiantiles de la Facultad de Economía y Negocios	Miembro de la Comisión de Equidad y coordinador local	12 horas
Rodrigo Valenzuela Cori	Director del Instituto de Argumentación de la Facultad de Derecho	Miembro de la Comisión de Equidad y profesor del Curso de Formación General.	8 horas
Angélica Riquelme Arredondo	Directora de la Escuela de Pregrado de la Facultad de Ciencias Sociales	Miembro de la Comisión de Equidad y coordinador local	6 horas
Paola Lagos Labbé	Jefa de Carrera (S) Escuela de Periodismo, Instituto de la Comunicación e Imagen	Miembro de la Comisión de Equidad y coordinador local	8 horas
Pilar Oviedo Hannig	Secretaria de Carrera de la Facultad de Ciencias Veterinarias	Miembro de la Comisión de Equidad y coordinador local	6 horas
Cristián Pliscoff Varas	Director de la Escuela de Gobierno y Gestión Pública del Instituto de Asuntos Públicos	Miembro de la Comisión de Equidad y coordinador local	6 horas
Julio Salas Manzur	Subdirector de la Escuela de Ingeniería y Ciencias de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas	Miembro de la Comisión de Equidad y coordinador local	4 horas
Paulina Contreras Millán	Directora de Comunicaciones y RR.PP. (S) de la Universidad de Chile	Coordinadora de la difusión del proyecto	8 horas
Ann Fleet González	Coordinadora Programa de Bienestar Estudiantil	Coordinación de asistentes sociales	4 horas
Rodrigo Roco Fossa	Coordinador Educación Prorrectoría	Apoyo profesional y coordinación con proyecto educación	4 horas
Cecilia Coddou Schilling	Jefe Gabinete Prorrectoría	Coordinación con Oficina de Equidad	6 horas
Enrique Sthandier Mieres	Jefe de la Unidad de Análisis Institucional y Proyectos	Junto a su equipo proveerá información para el desarrollo del proyecto	2 horas

Indicar actores claves y/o incumbentes que apoyarán y participarán en la iniciativa (considerar autoridades, expertos externos, entre otros).

Nombre	Cargo	Institución
Víctor Pérez Vera	Rector Lineamientos generales	Universidad de Chile

Organigrama Ejecutivo



Comité Asesor Técnico

- Víctor Pérez, Rector.
- Patricio Aceituno, Vicerrector Académico.
- Roberto Nahum, decano Facultad de Derecho.
- Francisco Brieba, decano Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas.
- Santiago Urcelay, decano Facultad de Veterinaria.
- Manuel Agosín, decano Facultad de Economía y Negocios.
- Marcelo Arnold, decano Facultad de Ciencias Sociales.
- Eduardo Dockendorff, director Instituto de Asuntos Públicos.
- María Olivia Monckeberg, directora Instituto de Comunicación e Imagen.
- Pamela Díaz-Romero, directora ejecutiva Fundación Equitas.

II.3.- RESUMEN DE LA PROPUESTA

Incluir un resumen ejecutivo de la propuesta, considerando objetivos generales, resultados esperados, indicadores principales y estrategias que serán utilizadas para llevar a cabo el Plan. Indicar explícitamente el impacto amplio esperado como resultado de las actividades (máximo media página).

Con el propósito de profundizar el compromiso de la Universidad de Chile con la educación pública nacional, y de acuerdo a lo expresado en nuestro Plan de Desarrollo Institucional (PDI), la Universidad se ha propuesto impulsar una *Política Sistémica de Equidad e Inclusión* para reducir las múltiples barreras que dificultan el acceso a la educación superior de calidad de los jóvenes más vulnerables de nuestra sociedad. Para avanzar en el cumplimiento de los objetivos y teniendo a la vista las mejores prácticas a nivel nacional e internacional, se ha acordado implementar a partir de 2012 en la Universidad de Chile un "*Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa*" basado en la exitosa experiencia desarrollada desde 2009 por la Facultad de Ciencias Sociales.

El objetivo general del presente proyecto es desarrollar y poner en práctica una *Política de Equidad e Inclusión* que ofrezca 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. Para ello se crearán mecanismos de apoyo en los diferentes ámbitos de desarrollo del estudiante, de modo que la igualdad de oportunidades, también se refleje en el desarrollo pleno de sus habilidades y competencias profesionales y personales. Estas acciones están destinadas a generar para todos los estudiantes y académicos, un ambiente formativo de calidad que estimule la integración y el desarrollo de capacidades para convivir, dialogar y ser efectivo en contextos de alta diversidad. Los objetivos específicos son: 1) institucionalizar la coordinación y seguimiento de los programas piloto vinculados con la *Política Sistémica de Equidad e Inclusión*, asegurando su proyección y crecimiento de forma sustentable; 2) apoyar la implementación del nuevo *Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa* en sus distintas fases de desarrollo y puesta en marcha; y 3) crear instrumentos de apoyo abiertos a todos los estudiantes de la Universidad de Chile, especialmente aquellos que se encuentran en condición de vulnerabilidad, de manera de asegurar su efectiva inserción y permanencia en las diferentes carreras de nuestra Universidad.

Los resultados esperados al finalizar este proyecto están asociados principalmente al aumento de cobertura de los programas piloto y su consolidación, el nacimiento de nuevos programas que surjan de la evaluación y el seguimiento de las experiencias pioneras, la construcción de un *Plan Institucional de Equidad e Inclusión* para la Universidad de Chile y el mejoramiento general de la labor formativa de la Universidad de Chile.

II.4.- ANÁLISIS ESTRATÉGICO (DEFINICIÓN DEL PROBLEMA)

Indicar antecedentes de contexto y diagnóstico que fundamenten el PM incluido en la propuesta, considerando aprendizajes previos -propios y otros a nivel nacional e internacional-, así como explicitar de qué manera los avances realizados a través de proyectos anteriores -con o sin financiamiento MECESUP- convergen y/o potencian la nueva propuesta. Describir de qué manera la IES se hace cargo de estos en su propuesta y explicar qué aspectos se pretende intervenir; sea para resolver problemas y amenazas, o para aprovechar fortalezas y oportunidades (máximo dos páginas).

El permanente desafío que tiene la Universidad de Chile como un espacio "público de calidad"[3] que existe como garantía de equidad, transversalidad y cohesión social, ha instalado la necesidad institucional de revisar la diversidad de la composición del estudiantado y las formas concretas en que se manifiesta nuestro compromiso con la equidad y la inclusión antes, durante y después del paso de un estudiante por nuestra Universidad. En el informe *Hacia una Política de Equidad e Inclusión en la Universidad de Chile,* elaborado por la *Comisión de Equidad e Inclusión*, se señala que "en términos generales, se puede concluir que el aumento de becas y beneficios, junto a la difusión pública de los mecanismos de apoyo existentes, han permitido incrementar en alguna medida las posibilidades de ingreso a la Universidad de los sectores socialmente más vulnerables. Aún así, en términos proporcionales, es notoria la posición desmejorada en la matrícula de los estudiantes provenientes de establecimientos municipalizados y de los quintiles de menores ingresos"[4].

Asimismo, nuestro Rector ha declarado que "contribuiremos desde la Universidad de Chile, a una mayor equidad en el acceso a la educación superior en Chile. Abriremos nuestras puertas a un mayor número de estudiantes talentosos provenientes de colegios municipalizados y subvencionados particulares. Nuestra meta es que de aquí a cinco años, el 20% de los estudiantes que ingresen a la Universidad de Chile, esto es 1.000 estudiantes, lo haga por la vía de cupos supernumerarios o nuevas modalidades de ingreso. Este esfuerzo debe estar acompañado de un programa que ayude académicamente a que estos estudiantes tengan igualdad de oportunidades durante el desarrollo de sus estudios"[5]. Dicha intención ha sido declarada también en nuestro PDI, donde se promueve "…el desarrollo de estrategias de reclutamiento estudiantil que hagan posible la incorporación a la Universidad de los estudiantes más talentosos, independiente de su condición socioeconómica…"[6].

Considerando lo anterior, durante el mes de octubre del 2010 se instaló la *Comisión de Equidad e Inclusión*, que coordinada desde la Prorrectoría y con protagónica participación de estudiantes, ha estado trabajando con el objetivo de desarrollar una *Política Sistémica de Equidad e Inclusión* que comprenda acciones a distintos niveles para reducir las múltiples barreras que dificultan el acceso, integración, permanencia y titulación de los grupos de jóvenes talentosos más vulnerables de nuestra sociedad.

Conscientes de la magnitud y complejidad de los cambios culturales y administrativos que trae consigo este desafío, la Comisión ha trabajado durante el año en curso en distintos frentes:

- La elaboración del informe *Hacia una Política de Equidad e Inclusión en la Universidad de Chile*, el cual fue producido con el objetivo de asesorar al Rector y los máximos órganos colegiados de la Universidad en el levantamiento de un diagnóstico de la situación interna de nuestros estudiantes en términos de diversidad y resultados académicos, así como en lo referido a la revisión de experiencias similares

[3] Discurso del Rector Víctor Pérez durante la Inauguración del Año Académico, viernes 27 de abril de 2007.
[4] Informe "Hacia una Política de Equidad e Inclusión en la Universidad de Chile", Comisión Equidad e Inclusión Universidad de Chile, 2011.
[5] Discurso de Asunción del Rector Víctor Pérez, 23 de julio de 2010.
[6] Proyecto de Desarrollo Institucional Universidad de Chile, www.uchile.cl, 2006.

dentro y fuera de la universidad, y de las posibles alternativas para implementar las iniciativas que se definan institucionalmente.

- La presentación frente al Consejo Universitario y el Senado Universitario de los principales desafíos que trae consigo una *Política Sistémica de Equidad e Inclusión*, lo que resultó en la aprobación de la implementación de las primeras acciones relacionadas con dicha política.

- La implementación del *Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa*, que en la admisión 2012 totalizará 131 cupos en 10 carreras de siete Facultades distintas, lo cual ha requerido un importante despliegue de esfuerzo para su difusión, así como la instalación de los procesos de postulación y de selección, además de los cambios requeridos a nivel reglamentario para su funcionamiento de acuerdo a la normativa vigente. Entendiendo que en la actualidad la vía de admisión a la educación superior se centra, principalmente, en el proceso de selección vía PSU, mecanismo desfavorece a los alumnos de colegios vulnerables, el *Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa* privilegia la condición de vulnerabilidad del establecimiento educacional al cual pertenece el alumno, priorizando el Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE) y la condición socio-económica de éste, a través del quintil al cual pertenece. Además considera criterios de excelencia académica como el desempeño escolar de acuerdo al ranking de egreso y el puntaje PSU (mayor de 600 o 650 puntos, según carrera). Estos elementos están destinados a detectar el talento distribuido en todos los sectores de nuestra sociedad, hecho que es profundamente relevante al momento de determinar la calidad del proyecto educativo de nuestra Universidad, el cual se basa en los principios de calidad, equidad y diversidad.

Es importante destacar lo anterior en términos del compromiso institucional que ha requerido la decisión de implementar la *Política Sistémica de Equidad e Inclusión en la Universidad de Chile*. El desafío ahora consiste en "poner en marcha una multiplicidad de acciones, tanto para la definición de instrumentos y la ejecución de etapas, como para la divulgación de los compromisos adquiridos, cuyos logros debieran medirse en metas anuales de acceso que sean acordes con el objetivo general de la Universidad, considerando las capacidades económicas y administrativas, así como las particularidades académicas de cada Facultad e Instituto"[7].La Política tendrá un efecto directo en la forma en que se desarrolla la docencia y la atención de los estudiantes dentro de la universidad. Es por esto que la participación conjunta de la Dirección de Pregrado y la Dirección de Bienestar Estudiantil, estará orientada a apoyar a las unidades (facultades e institutos) en la implementación de las iniciativas.

Las acciones propuestas en este proyecto se relacionan con aquellas ejecutadas en el marco de proyectos MECESUP anteriores tales como: a) *UCH0703*, que ha logrado avances en los procesos de reforma curricular de las carreras de la Universidad, incluyendo la declaración de perfiles de egreso, competencias e itinerarios formativos con logros de aprendizaje. La claridad sobre lo que se espera de los estudiantes contribuirá al seguimiento del avance – en términos de aprendizaje - de los estudiantes que ingresen vía el *Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa*, y a detectar de mejor forma las eventuales necesidades especiales que podrían presentar; b) *UCH0808*, este proyecto ha instalado una Red para la Excelencia Docente en los cinco campus de la Universidad, que acompaña a los profesores en la implementación de innovaciones pedagógicas y en la reflexión sobre su docencia. Ello permite que los académicos de la universidad estén mejor preparados para ejercer una docencia que se haga cargo de la diversidad de sus estudiantes, en términos de estilos y necesidades de aprendizaje, conocimientos previos, etc; c) *UCH0609,* que generó un sistema de información sobre el avance de los estudiantes, permitiendo evaluar su progresión en términos generales. Además, existen otros proyectos con financiamiento interno, como el *Programa de Investigación en Equidad de la Educación Superior* (Programa U-Redes de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo), cuyo objetivo principal es la elaboración de perfil de variables

[7] Informe "Hacia una Política de Equidad e Inclusión en la Universidad de Chile", Comisión Equidad e Inclusión, 2011

institucionales, educativas, psicológicas y sociodemográficas asociadas a la selección y retención de estudiantes en la educación superior, destinados a apoyar la implementación de programas de equidad que favorezcan la inclusión de alumnos pertenecientes a los quintiles más vulnerables y que provienen del sector municipal.

Señalar estadísticas e indicadores básicos a nivel institucional, series históricas y evolución. Cuando corresponda, complemente con datos específicos de la o las Unidades Académicas vinculadas al PM.

	Año					
NIVEL PREGRADO	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**
Matrícula total	24.425	24.612	24.860	25.392	26.096	26.762
Matrícula de primer año	4.167	4.239	4.568	4.614	4.793	5.097
Matrícula de primer año quintil 1 y 2	N/A	658	740	1.011	1.178	1.458
PSU promedio de la matrícula de primer año	654,6	657,2	659,0	655,4	655,1	651,5
Tasa de retención en el primer año (programas de 8 semestres de duración)	77,8%	77,8%	84,8%	77,8%	77,9%	N/A
Tasa de retención en el primer año (programas de 10 semestres de duración)	84,2%	85,3%	85,8%	85,0%	86,1%	N/A
Tasa de retención en el primer año (programas de 12 semestres de duración)	82,9%	84,7%	85,0%	86,1%	83,3%	N/A
Tasa de retención en el primer año (programas de FCFM)	84,7%	89,0%	94,3%	91,0%	91,7%	N/A
Tasa de retención en el primer año (programas de 14 semestres de duración)	97,2%	94,6%	98,9%	97,8%	97,3%	N/A
Tasa de titulación por cohorte de ingreso (programas de 8 semestres de duración)	39,2%	23,3%	0,3%	N/A	N/A	N/A
Tasa de titulación por cohorte de ingreso (programas de 10 semestres de duración)	18,8%	3,8%	N/A	N/A	N/A	N/A
Tasa de titulación por cohorte de ingreso (programas de 12 semestres de duración)	11,0%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Tasa de titulación por cohorte de ingreso (programas de FCFM)	13,2%	0,2%	N/A	N/A	N/A	N/A
Tasa de titulación por cohorte de ingreso (programas de 14 semestres de duración)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Tasa de titulación por cohorte de ingreso quintil 1 y 2	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Tiempos de titulación *	7,6	7,6	7,7	7,7	7,6	7,5
Empleabilidad a 6 meses del título	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
% de programas de pregrado y postgrado con acreditación CNA, desagregados.	12,5%	25,0%	53,6%	58,9%	60,0%	63,6%
Fuentes: Informe de Evaluación Interna y Ficha Introductoria.						

* Tiempos de titulación calculados con cohorte de graduación.

II.5.- PLAN DE MEJORAMIENTO

Incluir objetivos generales, objetivos específicos y resultados esperados, estrategias y acciones para lograr el mejoramiento de la calidad académica y de la capacidad de gestión institucional en los ámbitos contemplados en la presente convocatoria. Los énfasis deben estar en los cambios comprometidos, sus resultados e impacto. Los objetivos específicos, actividades y resultados esperados del PM, deben ser debidamente expresados con metas, hitos e indicadores medibles y verificables, que permitan determinar el eventual impacto de la propuesta. Los indicadores deben ser debidamente definidos e incluir sus valores base y de meta o llegada. Las distintas partes del plan deben ser coherentes y estar alineadas entre sí.

II.5.A.- OBJETIVOS GENERALES

(Máximo media página).

Objetivo general:

Desarrollar y poner en práctica una *Política de Equidad e Inclusión* que ofrezca 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. Para ello se crearán mecanismos de apoyo en los diferentes ámbitos de desarrollo del estudiante, de modo que la igualdad de oportunidades que buscamos ofrecer, también se refleje en el desarrollo pleno de sus habilidades y competencias profesionales y personales. Estas acciones están destinadas a generar para todos los estudiantes y académicos, un ambiente formativo de calidad que estimule la integración y el desarrollo de capacidades para convivir, dialogar y ser efectivo en contextos de alta diversidad.

II.5.B.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y RESULTADOS ESPERADOS

(Máximo una página).

Objetivos específicos:

1) Institucionalizar la coordinación y seguimiento de los programas piloto vinculados con la *Política Sistémica de Equidad e Inclusión*, asegurando su proyección y crecimiento de forma sustentable.

2) Apoyar la implementación del nuevo *Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa* en sus distintas fases de desarrollo e implementación.

3) Crear instrumentos de apoyo abiertos a todos los estudiantes de la Universidad de Chile considerando, especialmente, las necesidades de aquellos que se encuentran en condición de vulnerabilidad, de manera de asegurar su efectiva inserción y permanencia en las diferentes carreras de nuestra Universidad.

Los resultados esperados al finalizar este proyecto están asociados, principalmente, a la consolidación de una *Política Sistémica de Equidad e Inclusión* de la Universidad de Chile, reflejada, entre otros, en:

a) El aumento de cobertura de los programas piloto y su consolidación

b) El nacimiento de nuevos programas que surjan de la evaluación y el seguimiento de las experiencias pioneras

c) La construcción de un *Plan Institucional de Equidad e Inclusión* y el mejoramiento general de la labor formativa de la Universidad de Chile. Dicho Plan deberá considerar, entre otros:

i) La consolidación de acuerdos institucionales con asiento efectivo en la comunidad universitaria, sus actividades y espacios de expresión. Estos acuerdos deberán cautelar tanto la innovación y perfeccionamiento permanente de los programas y criterios implementados, como su coherencia global en un contexto de diversidad de experiencias al interior de la universidad.

ii) El diseño y aplicación de instrumentos diversos que den cuenta de los diferentes aspectos que abarcará este Plan Institucional:

- Sistemas de vinculación y apoyo previos al ingreso
- Sistemas de diagnóstico
- Mecanismos integrales de atención y acompañamiento al estudiante
- Dispositivos y políticas específicos orientados al mejoramiento de las actividades docentes en contextos de diversidad
- Instrumentos y soportes evaluativos que permitan orientar las decisiones en base a evidencia

II.5.C.- ESTRATEGIAS

Señalar cómo el PM cumple o contribuirá al Modelo Educativo Institucional y al Plan Estratégico Institucional o de una Unidad Académica, según corresponda.
(Máximo una página).

Como ya se ha mencionado, la implementación de la *Política Sistémica de Equidad e Inclusión* de la Universidad de Chile está íntimamente vinculada a su Proyecto de Desarrollo Institucional, en particular donde se promueve "…el desarrollo de estrategias de reclutamiento estudiantil que hagan posible la incorporación a la Universidad de los estudiantes más talentosos, independiente de su condición socioeconómica…"[8].

El carácter sistémico de dicha Política tiene diversos desafíos que requieren, a su vez, de diversas estrategias para ser enfrentados. En primer lugar, el ingreso de estudiantes a la Universidad con características distintas a las que presentan en promedio los estudiantes que se matriculan por medio del Proceso Regular de Admisión (en términos de nivel socioeconómico, amplitud de contenidos adquiridos en su Educación Media, capitales culturales y sociales, entre otros), requiere el mejoramiento continuo e integral de la labor formativa y de los sistemas de atención estudiantil en nuestra institución. Por esta razón, su implementación no debe ser sólo abordada desde la perspectiva de la formación de estudiantes, sino también de académicos, quienes deberán innovar en las estrategias de formación, de acompañamiento de sus estudiantes, así como en la comprensión de los desafíos que implica educar en ambientes de gran diversidad.

La implementación, el seguimiento y la evaluación de los programas que se desprendan del presente proyecto serán coordinados y facilitados centralmente desde una *Oficina de Equidad e Inclusión* que dependerá, en un inicio, de la Prorrectoría, manteniendo un estrecho vínculo con la Dirección de Pregrado, la Dirección de Bienestar Estudiantil y la Unidad de Análisis Institucional.

Por otro lado, el tamaño de la Universidad, la distribución espacial de sus Facultades y la existencia de identidades y culturas diversas en cada una de ellas, implican desafíos en la coordinación de los esfuerzos de nivel central con los de nivel local. Al mismo tiempo, la complejidad de experiencias y la diversidad de culturas es una fuente de riqueza de visiones y capacidades, las que bien aprovechadas y coordinadas deberán ponerse al servicio del proyecto en su conjunto. Es por esto que la instalación de una *Oficina de Equidad e Inclusión* se sustentará en una red de colaboración, conformada por *Encargados de Equidad e Inclusión* en cada una de las Facultades, Institutos o programas, los que serán miembros activos de la *Comisión de Equidad e Inclusión* de la Universidad.

[8] Proyecto de Desarrollo Institucional Universidad de Chile, www.uchile.cl, 2006.

La condición de diversidad ya señalada hace indispensable poner mucha atención en el diseño y la ejecución de los programas iniciales que se definan, los que deberán comenzar con experiencias piloto. Una vez que se haya cumplido una evaluación exitosa, pasarán a una etapa de transferencia para ser replicadas sustentablemente en otras unidades y contextos.

Finalmente, se considera fundamental la participación de los representantes estudiantiles en cada una de las unidades donde se implementen los programas, recogiendo la experiencia acumulada en su participación para la elaboración de esta Política. En efecto, lo anterior constituye un requisito para el éxito en la implementación del proyecto. Al mismo tiempo, el presente proyecto permitirá profundizar el desarrollo y perfeccionamiento del modelo educativo institucional. Considerando que éste instala como centro de la acción formativa de la Universidad al estudiante, la implementación de las políticas de equidad e inclusión, tanto a nivel local como central, deberán tener como efecto deseado la mejora sustantiva de las prácticas docentes y el incremento de las herramientas pedagógicas de los académicos en pos de facilitar que todos los estudiantes —en los nuevos contextos de mayor riqueza y diversidad— se vean invitados a ser protagonistas de su propio proceso formativo.

Las Macroactividades asociadas a esta estrategia son:

1. Instalación y equipamiento de una “Oficina de Equidad e Inclusión”. La Oficina de Equidad e Inclusión tendrá por objetivo facilitar el desarrollo de estrategias, políticas, programas y procedimientos que le permitan a la Universidad cumplir con su compromiso con la equidad y la diversidad en la educación.

2. Diseño de un Plan *Institucional de Equidad e Inclusión 2013-2016*. El plan establecerá las prioridades de la Universidad de Chile en materias de equidad y diversidad.

3. Ejecución de programas de apoyo en competencias básicas y acompañamiento de los estudiantes seleccionados por el *Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa* previo a su ingreso a la Universidad.

4. Ejecución de programas de nivelación de competencias básicas y reforzamiento académico abierto a los estudiantes que presenten necesidades especiales. El trabajo contempla desarrollar actividades de nivelación y reforzamiento basados en evidencia.

5. Ejecución de programas de acompañamiento, integración y seguimiento de estudiantes de primer año.

6. Elaborar un plan de vínculo temprano con colegios, a través de la difusión y el acompañamiento para potenciales estudiantes ingresados a través del Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa.

II.5.D.- MACRO ACTIVIDADES

Describir el plan de trabajo para las áreas abordadas y las actividades programadas.
(Máximo dos páginas).

1. Instalación y equipamiento de una *Oficina de Equidad e Inclusión.*

La Oficina de Equidad e Inclusión tendrá por objetivo facilitar el desarrollo de estrategias, políticas, programas y procedimientos que permitan a la Universidad cumplir con su compromiso con la equidad, la diversidad y la calidad en la educación. En particular, el rol de la Oficina de Equidad e Inclusión será: a) desarrollar en forma concertada con las Facultades e Institutos, así como con las distintas instancias del nivel central estrategias para incrementar la equidad y diversidad en la Universidad, b) facilitar los procesos relacionados con la equidad y diversidad que lleven a cabo otras instancias, c) coordinar el monitoreo de las acciones y programas que se emprendan a distintos niveles, d) generar información relevante con respecto a la equidad y diversidad al interior de la Universidad, poniéndola al servicio de las unidades y otros organismos centrales, e) recoger mejores prácticas, tanto a nivel nacional como internacional, y difundirlas para su amplia aplicación en la Universidad, f) contribuir a la educación de los miembros de la comunidad universitaria respecto a la equidad y la diversidad.

Actividades críticas:

1.1. Contratación del director de la *Oficina de Equidad e Inclusión* (secretario ejecutivo de la *Comisión de Equidad e Inclusión*) y un profesional del área de la Psicología.
1.2. Oficialización de un Encargado de Equidad e Inclusión en las facultades e institutos adscritos a la Política.
1.3. Realización, en el rol de dirección ejecutiva de la *Comisión de Equidad e Inclusión*, de reuniones semanales de coordinación y seguimiento.
1.4. Monitoreo y evaluación de las actividades y programas desarrollados en el marco de la *Política de Equidad e Inclusión de la Universidad*.
1.5. Vinculación del desarrollo de los programas asociados al presente proyecto con otros proyectos con financiamiento interno y externo relacionados con el perfeccionamiento de los académicos.

2. Diseño de un Plan Institucional de Equidad e Inclusión 2013-2016.

Desde la Oficina de Equidad e Inclusión se facilitará el diseño del *Plan Institucional de Equidad e Inclusión* que establezca las prioridades de la Universidad de Chile en materias de equidad y diversidad para los próximos tres años. Este plan, que deberá considerar un amplio debate de la comunidad universitaria, incluirá una propuesta de indicadores relevantes de equidad y diversidad.

Actividades críticas:

2.1 Talleres (2) para discutir y concordar prioridades e indicadores de equidad
2.2. Talleres (3) para analizar y difundir la *Política Institucional de Equidad e Inclusión* (taller inicial, de medio término y final).
2.3. Seminarios temáticos (6 anuales) con expertos nacionales (internos y externos a la Universidad) y expertos extranjeros.
2.4. Estadías (2) de especialización de académicos y/o profesionales de la Universidad de Chile para conocer experiencias exitosas de equidad e inclusión en universidades de otros países.
2.5 Visitas (2) de especialización de expertos extranjeros para participar de actividades de debate y difusión sobre equidad e inclusión. Este intercambio incluirá a la Universidad de Queensland, Australia, cuya Oficina de Equidad ha servido de modelo para nuestro desarrollo.
2.6. Preparación de un informe de síntesis, discusión y socialización del mismo en la comunidad universitaria y sus órganos de gobierno.

3. **Ejecución de programas de apoyo en competencias básicas y acompañamiento de los estudiantes del *Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa*, previo a su ingreso a la Universidad.**
La incorporación de los estudiantes a la Universidad de Chile vía Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa será apoyada por un programa especial de recepción que incluye, entre otros: a) introducción a las actividades académicas, b) interacción con otros estudiantes, profesores y autoridades.

Actividades críticas:

3.1. Apoyar la participación de los estudiantes, durante el mes de enero, en algún curso de la Escuela de Verano de la Universidad de Chile relacionado con su futura carrera.
3.2. Desarrollo de 3 talleres de competencias básicas para enfrentar la vida universitaria.
3.3. Actividades de recepción de los estudiantes nuevos por parte de los académicos y autoridades de su respectiva facultad o instituto.

4. **Ejecución de programas de nivelación de competencias básicas y reforzamiento académico abierto a todos los estudiantes, en particular los que presenten necesidades en esos ámbitos.**
Estos programas contemplan desarrollar actividades pertinentes de nivelación y reforzamiento basadas en evidencia. Para ello se destinarán importantes esfuerzos en caracterizar a todos los estudiantes de primer año. Con esa información se trabajará en función de diseñar cursos pilotos transferibles entre unidades académicas bajo la modalidad de Cursos de Formación General. Junto con diseñar y ejecutar estos cursos, se instalarán estrategias para formar a los docentes de modo de multiplicar, tanto la realización de los mismos, como la transferencia de las características positivas de éstos, identificadas durante la implementación de estos programas.

Actividades críticas:

4.1. Caracterización de los estudiantes que ingresarán a la Universidad de Chile en 2012, aplicando el instrumento SIRID de la Fundación Equitas (Sistema de Registro para la Inclusión y la Diversidad).
4.2. Diseño de un Curso de Formación General (CFG), “Desarrollo de competencias de pensamiento y discurso”, además de la ejecución de 2 CFG en la línea de nivelación de competencias en lenguaje y 2 CFG en matemáticas.
4.3. Diseño e implementación, por parte de los miembros de la Comisión de Equidad e Inclusión, de 3 talleres de habilidades cognitivas dirigidos al conjunto de la Universidad.
4.4. Puesta en marcha de programas de reforzamiento académico para asignaturas de primer año, desarrolladas por estudiantes con experiencia.

5. **Ejecución de programas de acompañamiento, integración y seguimiento de estudiantes de primer año.**
Se conformará un cuerpo de tutores voluntarios por carrera, los que acompañarán a todos los estudiantes de las carreras involucradas en el *Sistema de Ingreso Prioritario* durante el primer año. Ello a través de un trabajo directo y sostenido con grupos de máximo 15 estudiantes. Se realizarán esfuerzos específicos para la selección, capacitación, motivación y compromiso de los tutores. Además, se diseñarán las bases para un Sistema Digital de Alerta Temprana que se desarrolle anclado a los Sistemas que ya existen.

Actividades críticas:

5.1. Identificación de las bases para el desarrollo de un Sistema Digital de Alerta Temprana respecto al progreso de los estudiantes de primer año.
5.2. Diseño e implementación de un Cuerpo de Tutores en cada carrera adscrita al *Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa*, a través de procesos de selección y capacitación.

6. **Elaborar un plan de vínculo temprano con colegios, a través de la difusión y el acompañamiento para potenciales estudiantes ingresados a través del Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa.**
Se promoverá el contacto temprano con los establecimientos educacionales públicos de alta vulnerabilidad, y con los potenciales estudiantes de la Universidad de Chile que estudian en esos establecimientos. Se diseñará una plataforma que permita el trabajo sostenido con alumnos de enseñanza media para estimular y facilitar su ingreso a la Universidad de Chile.

Actividades críticas:
6.1. Visitas a colegios municipales y particulares subvencionados con un elevado IVE (Índice de Vulnerabilidad Escolar, JUNAEB) durante todo el año y a partir de 1° medio.
6.2. Diseño de un programa de cursos que se dictarán utilizando una plataforma b-learning para Nivelación de Competencias Básicas durante la enseñanza media destinada especialmente a apoyar a los colegios con estudiantes que coincidan con el perfil de ingreso del *Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa*.

7. **Difusión de la experiencia para el medio académico a nivel nacional.**
Los principales resultados y aprendizajes de la puesta en marcha de la Política de Equidad e Inclusión de la Universidad de Chile serán presentados a la comunidad académica nacional y a los principales actores involucrados (Gobierno Central, Gobiernos locales, establecimientos educacionales).

Actividades críticas:
7.1. Seminario nacional al finalizar el primer año de ejecución.
7.2. Seminario nacional al finalizar el proyecto FIAC.

II.5.E.- TABLA DE HITOS

Hito: Cumplimiento de una meta en un determinado tiempo o momento del PM, que incluye actividades y productos a obtener.

	Hito (Definido como el cumplimiento de una meta en un determinado tiempo o momento del PM)	**Objetivo abordado**[9]	**Productos a obtener**	**Actividad(es) crítica(s)**	**Medios de verificación**
1	Consolidación de la Oficina de Equidad e Inclusión.	Obj. Esp.1	Oficina de Equidad e Inclusión	- Contratación de un director y un Psicólogo. - Encargado de E/I en cada Facultad adscrita a la Política. - Reuniones semanales de coordinación y seguimiento. - Evaluación de actividades *Política E/I*. - Vincular los programas del Proyecto con otros Proyectos asociados al perfeccionamiento de académicos.	Profesionales contratados, reglamento ad hoc, cuenta anual de la Oficina de Equidad e Inclusión.
2	Diseño del Proyecto de Desarrollo Institucional de Equidad e Inclusión.	Obj. Esp. 1, 2 y 3	Proyecto de Desarrollo Institucional de Equidad e Inclusión	- Talleres (2) para discutir y concordar prioridades e indicadores de equidad. - Seminarios (6) con expertos nacionales y extranjeros. - Estadías de especialización (2) para conocer experiencias exitosas de E/I en universidades de otros países. -Visitas (2) de especialización para debatir y difundir E/I - Talleres (3) para analizar y difundir. - Preparación de un informe de	Informes de avance y final.

[9] Hacer referencia al Nº del objetivo que el Hito o el Indicador va a contribuir.

				síntesis	
3	Inicio de Pilotos de nivelación de competencias básicas y acompañamiento de estudiantes con Cupo Equidad, en enero.	Obj. Esp 2 y 3	Pilotos de nivelación de competencias en marcha en enero de 2012 y enero de 2013.	- Curso de la Escuela de Verano. - Diseño y ejecución de 3 talleres de nivelación de competencias básicas. - Recepción de estudiantes nuevos por parte de los académicos y autoridades de su respectiva Facultad.	Informe de evaluación de cada actividad.
4	Inicio de pilotos de nivelación de competencias básicas y reforzamiento académico para todos los estudiantes que presenten necesidades de aquello.	Obj. Esp. 3	Caracterización de la cohorte de ingreso 2012 y 2013. Pilotos de nivelación de competencias semestrales en marcha.	- Caracterización de todos los estudiantes de primer año, aplicando el instrumento SIRID. - Diseño de un curso e implementación de cuatro Cursos de Formación General: dos en la línea de nivelación de competencias en lenguaje y 2 en matemáticas. - Diseño e implementación de 3 talleres de habilidades cognitivas para la universidad. -Puesta en marcha de programas de reforzamiento académico desarrollados por estudiantes con experiencia para asignaturas de primer año.	Informe de evaluación de cada actividad.
5	Diseño y ejecución de programas de acompañamiento, integración y seguimiento de estudiantes de primer año.	Obj. Esp. 3	Sistema Digital de seguimiento. Cuerpo de Tutores instalado.	- Bases para un Sistema Digital de información y seguimiento de estudiantes. - Diseño e implementación de un *Cuerpo de Tutores*, con su respectivo proceso de selección y capacitación.	Informe de avance del Sistema Digital. Informe anual de evaluación de cada Cuerpo de Tutores.
6	Elaboración de un plan de difusión y acompañamiento para potenciales estudiantes del *Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa.*	Obj. Esp 2 y 3	Aumento de postulaciones al Sistema Prioritario de Inclusión y Equidad Educativa. Cursos para plataforma b-learning diseñada.	- Visitas a colegios elegibles. - Diseño de una Plataforma b-learning para Nivelación de Competencias Básicas durante la enseñanza media.	Recuento de colegios visitados. Informe de avance de la plataforma b-learning.

II.5.F.- TABLA DE INDICADORES DE DESEMPEÑO DESTACADOS

Definir indicadores de desempeño destacados, considerando lo señalado en las **bases** al respecto **(II.5)**. Las instituciones postulantes podrán incluir adicionalmente otros indicadores de desempeño destacados que resulten medibles en forma confiable y que puedan ser monitoreados y evaluados en forma continua a lo largo del PM y durante el post-cierre. Los indicadores pueden programarse para el tiempo de ejecución del PM, como también proyectado a futuro después de su cierre. A continuación se señalan algunos ejemplos:

Indicador	Objetivo abordado[10]	Unidad de medida[11]	Valor base (Indicar fecha)	Meta año 1* (*2012)	Meta año 2	Meta año 3	Meta año 4	Observaciones (Indicar Fuente y Fecha)
Cobertura del programa de nivelación de competencias	1, 2 y 3	N° de estudiantes de primer año que participan de programas de nivelación de competencias	350 (noviembre de 2011)	500	700	900	1200	Los 350 son la suma de programas en FEN, FCFM y FACSO. Otras Facultades e Institutos no tienen programas formales instalados. Fuente: informe de evaluación interna.
Tasa de retención estudiantil primer año	1	% (total de alumnos que, habiendo ingresado el 2009, se matriculan en la misma carrera el año 2010 / Total de alumnos matriculados en la misma carrera el 2009)	84,2% (2009)	84,5%	85%	86%	87%	Fuente: informe de evaluación interna.
Vulnerabilidad de establecimientos de origen de estudiantes de primer año	1, 2	% (n° de estudiantes de primer año provenientes de establecimientos con IVE >= 50 / n° total de matriculados en primer año, para toda la universidad)	20,6% (2010)	23%	26%	30%	35%	Fuente: informe de evaluación interna.
Dependencia de los establecimientos de origen de estudiantes de primer año	1, 2	% (n° de estudiantes de primer año provenientes de establecimientos de dependencia municipal / n° total de estudiantes de primer año)	21% (2010)	23%	26%	30%	35%	Fuente: informe de evaluación interna.
Ingresos por vías especiales de equidad	1, 2	N° de estudiantes que ingresan por Cupo Equidad	35 (Admisión 2011)	131	180	250	500	Los 35 del 2011 son sólo en la Facultad de Ciencias Sociales. Los 131 son en 10 carreras. Los 500 deberían estar distribuidos en toda la Universidad. Fuente: informe de evaluación interna.

[10] Hacer referencia al Nº del objetivo que el Hito o el Indicador va a contribuir.
[11] Definición del indicador, debe explicitar numerador y denominador cuando corresponda.

Cursos de Formación General (CFG) especialmente diseñados para nivelar competencias	1, 2 y 3	N° de CFG especialmente diseñados para la nivelación de competencias	0 (2010)	4	8	15	25	A partir del 2012 se abrirá una línea de cursos en los CFG para nivelación de competencias básicas. Fuente: informe de evaluación interna.

RECURSOS

Estimación referencial de recursos del PM preliminar incluido en la propuesta

II.5.G.- RESUMEN DE LOS RECURSOS

Detallar los recursos propuestos para la ejecución del PM. A continuación se señala una serie de gastos posibles. Además pueden incluirse en "otros", gastos pertinentes para la iniciativa.

	MINEDUC	INSTITUCIÓN	TOTAL	% (Por ítem de gasto)
FORMACIÓN RECURSOS HUMANOS ESPECIALIZADOS				
Becas de doctorado para académicos				
Estadías postdoctorales para académicos				
Contratación de académicos con doctorado				
Contratación de profesionales y personal técnico para la gestión académica	29200000	24000000	53200000	29,2%
Estadías de especialización		4000000	4000000	2,2%
Estadías de trabajo académico conjunto				
Pasantías académicas en empresas				
Visitas de especialista y profesores				
Becas de doctorado para estudiantes en programa nacionales				
Pasantías en el extranjero para doctorandos en tesis				
Movilidad estudiantil con acreditación de aprendizajes SCT-Chile				
Otros de Formación Recursos Humanos Especializados (transferencia)				
Otros de Formación Recursos Humanos Especializados (ayudantes focalizados)	10000000		10000000	5,5%
Otros de Formación Recursos Humanos Especializados (coaching y capacitaciones de sicólogos)				
Total Formación de recursos humanos especializados	39200000	28000000	67200000	36,9%
SERVICIOS DE CONSULTORÍA				
Asistencias técnicas (solo para la solución de materias en que no hayan recursos humanos propios adecuados)	23000000	500000	23500000	12,9%
Otros Servicios de Consultoría (detallar)				
Otros Servicios de Consultoría (detallar)				
Total Servicios de Consultoría	23000000	500000	23500000	12,9%

BIENES				
Tecnologías de acceso a la información y conocimiento				
Tecnologías de información y comunicaciones (TIC)	20000000		20000000	11,0%
Equipamiento e instrumental de apoyo al aprendizaje	57750000		57750000	31,7%
Instrumental científico mediano				
Otros Bienes				0,0%
Otros Bienes				0,0%
Total Bienes	77750000		77750000	42,7%
OBRAS MENORES Y ALHAJAMIENTO				
Obras menores de remodelación				
Habilitación y Alhajamiento	10450000	3000000	13450000	7,4%
Otros Obras Menores y Alhajamiento(detallar)				
Otros Obras Menores y Alhajamiento (detallar)				
Total obras menores y alhajamiento	10450000	3000000	13450000	0,7%
GASTOS DE OPERACIÓN EN EFECTIVO(este ítem considera solamente recursos de contraparte)				
	No aplica			
	No aplica			
TOTAL PROPUESTA	**150400000**	**31500000**	**181900000**	100,0%
% (Por fuente de financiamiento)	82,7%	17,3%	100,0%	

Si estima necesario, como justificación de los recursos solicitados, incluya una breve descripción de éstos.

Contratación de profesionales y personal técnico para la gestión académica:

Contratación de un director que presente capacidad de gestión del cambio y experiencia en el ámbito de equidad e inclusión, además de favorecer los vínculos con el medio en esta materia.

Estadías de especialización:

De acuerdo al trabajo adelantado, se proyecta visitar 2 Universidades modelo de Equity Office. Estas visitas tendrán por objetivo conocer modelos de programas de desarrollo de competencias básicas, programas de formación de académicos enfrentados al desafío de la equidad e inclusión, los principales desafíos para la instalación de estos elementos en la cultura universitaria y para su institucionalización, etc.

Otros de Formación Recursos Humanos Especializados (ayudantes focalizados)

Con los recursos consignados en este ítem se financiará la realización de talleres piloto de reforzamiento para las asignaturas de primer año que representen mayor dificultad en los estudiantes que ingresan por vías especiales. Estos talleres serán realizados por estudiantes con más experiencia dentro de la carrera, los que recibirán un honorario por esta tarea. Los pilotos se realizarán de acuerdo a los requerimientos que se identifiquen en cada Facultad con la idea de que en 2013 crezcan en cobertura.

Asistencias técnicas (solo para la solución de materias en que no hayan recursos humanos propios adecuados)

Este ítem corresponde a distintas actividades:

- Diseño y transferencia del curso CFG *Desarrollo de competencias de pensamiento y discurso*, considerando las horas necesarias para la generación de manuales, tareas, actividades y rúbricas asociados al curso.
- Diseño y transferencia de los 3 talleres piloto de habilidades cognitivas (hábitos de estudio, manejo de stress, etc.), con la asesoría de expertos, entre otros, la Fundación Equitas.
- Elaboración de un manual de estándares mínimos del programa piloto de Reforzamiento Académico.
- Una asesoría para la elaboración de las bases para la instalación de un Observatorio de Equidad.
- Asesoría de sicólogos en el proceso de selección e inducción de los Tutores, evaluando las competencias necesarias para el acompañamiento de los estudiantes de primer año.
- Diseño y transferencia de los programas de cursos piloto en nivelación de competencias en lenguaje, matemáticas y gestión personal, bajo la metodología b-learning.

Tecnologías de información y comunicaciones (TIC)

Acá se consideran:

- Computadores, proyectores y materiales para las Oficinas locales de las Facultades.

Equipamiento e instrumental de apoyo al aprendizaje:

Con este ítem se pretende financiar:

- Los materiales utilizados para las visitas y la difusión temprana en colegios con estudiantes que cumplan con las características de vulnerabilidad indicadas en el Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa.
- Además considera la elaboración de un video promocional con testimonios y que explica el funcionamiento del Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa.
- Materiales que se utilicen en la ejecución de los pilotos de talleres de habilidades cognitivas.
- Materiales, bancos de guías y otros elementos necesarios para los pilotos de programas de reforzamiento académico en cada Facultad e instituto.
- Manuales, talleres y actividades que realicen los tutores para la recepción, seguimiento y acompañamiento de sus estudiantes de primer año.

Habilitación y Alhajamiento

Con fondos de la institución se financiará la adecuación de las Oficinas de Equidad e Inclusión locales.

Finalmente, se incorpora una carta Gantt con las actividades del año 2012 sujetas al financiamiento presentado en el presupuesto del proyecto FIAC:

	2012								
ACTIVIDAD	**ABR**	**MAY**	**JUN**	**JUL**	**AGO**	**SEP**	**OCT**	**NOV**	**DIC**
Contratación Director Oficina de Equidad e Inclusión									
Contratación de ayudantes-consejeros									
Estadía de especialización en Universidad con Equity Office activa									
Diseño CFG Desarrollo de competencias de pensamiento y discurso									
Transferencia CFG Desarrollo de competencias de pensamiento y discurso									
Diseño de 3 talleres de habilidades cognitivas									
Transferencia de talleres de habilidades cognitivas									
Diseño de cursos de nivelación b-learning									
Proceso de selección e inducción de Tutores									
Diseño manual de estándares mínimos de ayudantías-consejerías									
Levantamiento de indicadores para el Observatorio de Equidad									
Plataforma interactiva CFG Desarrollo de competencias de pensamiento y discurso									
Plataforma interactiva b-learning									
Computadores, proyectores y materiales para Facultades									
Materiales de difusión en establecimientos educacionales									
Materiales talleres habilidades cognitivas									
Materiales talleres de reforzamiento									
Materiales y talleres de los Tutores									
Talleres de difusión interno-externos									
Habilitación y Alhajamiento Oficinas locales de E&I									

III.- ANEXOS

Documentos señalados en las bases (I, 6): Modelo Educativo, Plan Estratégico Institucional, último informe de acreditación institucional. Las propuestas que no incluyan los contenidos y documentos que se solicitan, no serán consideradas para evaluación.

III.1.- ANEXO 1: CURRICULUM VITAE RESUMIDOS

Incluir currículum vítae del equipo:

- **Directora de Proyecto**

DATOS PERSONALES:

APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO	NOMBRES	
Devés		Alessandri	Rosa	
FECHA NACIMIENTO		CORREO ELECTRÓNICO	FONO	FECHA NACIMIENTO
23/01/1950		rdeves@uchile.cl	9781021	23/01/1950
RUT		CARGO ACTUAL		
4775065-2		Prorrectora de la Universidad de Chile		
REGIÓN	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO		
RM	Santiago	Diagonal Paraguay 265, Santiago		
JORNADA DE TRABAJO (en horas semanales)				
44				

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Bioquímica	Universidad de Chile	Chile	1974
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ph.D. in Biochemistry	University of Western Ontario	CANADA	1978

TRABAJOS ANTERIORES

INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
Universidad de Chile	Académica Facultad de Medicina	1980	2011
Universidad de Chile	Profesora Titular	1998	2011
Universidad de Chile	Directora de Postgrado	2006	2010

- **Directora Alterna**

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO	NOMBRES	
Prado		Villegas	Marisol Rossana	
FECHA NACIMIENTO		CORREO ELECTRÓNICO	FONO	FAX
05 de abril de 1968		mprado@uchile.cl	9782367	9782365
RUT		CARGO ACTUAL		
10.645.318-7		Directora de Dirección de Bienestar Estudiantil		
REGIÓN	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO		
Metro.	Santiago	Diagonal Paraguay 265, piso 6, oficina 606		

JORNADA DE TRABAJO (en horas semanales)
44

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Médico - cirujano	Universidad de Chile	Chile	2001
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	**UNIVERSIDAD**	**PAÍS**	**AÑO OBTENCIÓN**
Doctora en Psiquiatría	Autónoma de Barcelona	España	2009

TRABAJOS ANTERIORES

INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
Universidad de Chile	Directora de Asuntos Estudiantiles Facultad de Medicina	2008	La actualidad

- **Miembro de la Comisión de Equidad. Encargada de Formación.**

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO	NOMBRES	
Barba		Buscaglia	María del Pilar	
FECHA NACIMIENTO		CORREO ELECTRÓNICO	FONO	FAX
02 de marzo de 1961		pbarba@uchile.cl	9782097	9782783
RUT		CARGO ACTUAL		
7.484.979-2		Directora de Pregrado		
REGIÓN	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO		
Metro.	Santiago	Diagonal Paraguay 265, piso 15, oficina 1503		
JORNADA DE TRABAJO (en horas semanales)				
44				

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Arquitecto	Universidad de Chile	Chile	1984
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	**UNIVERSIDAD**	**PAÍS**	**AÑO OBTENCIÓN**
Licenciada en Arquitectura	Universidad de Chile	Chile	1984

TRABAJOS ANTERIORES

INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
Fundación Artesanías de Chile	Asesor	2005	2006
Fundación Tiempos Nuevos	Directora	2002	2005
Telefónica SA	Jefa área proyectos	1999	2002

- **Miembro de la Comisión de Equidad y coordinador local**

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO	NOMBRES	
BRAVO		GOMEZ	CARMEN GLORIA	
FECHA NACIMIENTO		CORREO ELECTRÓNICO	FONO	FAX
16/08/1964		cbravo@fen.uchile.cl	9783910	
RUT		CARGO ACTUAL		
8.388.889-K		Directora de Asuntos Estudiantiles FEN		
REGIÓN	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO		
RM	SANTIAGO	Diagonal Paraguay 205		
JORNADA DE TRABAJO (en horas semanales)				
44				

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniero Comercial mención Economía	Universidad de Concepción	Chile	1989
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN

TRABAJOS ANTERIORES

INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
Ministerio de Hacienda	Unidad de Coordinación Proyecto Tal II – Banco Mundial	1990	1993
World Bank	División Mejoramiento Gestión Sector Público LA1	1994	1996
Universidad de Chile - FEN	Dirección ejecutiva escuela de posgrado	1997	2003

- **Miembro Comisión de Equidad y profesor de Curso de Formación General**

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO	NOMBRES	
Valenzuela		Cori	Rodrigo Mario	
FECHA NACIMIENTO		CORREO ELECTRÓNICO	FONO	FAX
21 de noviembre de 1949		rvalenzuela@derecho.uchile.cl	978 5420	
RUT		CARGO ACTUAL		
6.068.921-0		Director del Instituto de Argumentación de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile		
REGIÓN	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO		
Metropolitana	Santiago	Pio Nono 1		
JORNADA DE TRABAJO (en horas semanales)				
44				

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Abogado	Universidad de Chile	Chile	1978
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	**UNIVERSIDAD**	**PAÍS**	**AÑO OBTENCIÓN**
Master of Arts in Mathematics	University of California at Berkeley	Estados Unidos de Norteamerica	1975

TRABAJOS ANTERIORES

INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
Ernst&Young	Socio a cargo de las prácticas profesionales de asesoría tributaria de la firma en: Brasil, Argentina, Chile, Colombia, Peru, Venezuela, Ecuador, Uruguay, Paraguay y Bolivia. Este cargo consiste en responder por (i) resultados económicos, (ii) desarrollo de personas y (iii) desarrollo de mercado, en una práctica de algo más de mil profesionales.	2002	2010
Andersen	Socio a cargo de las prácticas profesionales de asesoría tributaria de la firma en: Brasil, Argentina, Chile, Colombia, Peru, Venezuela, Ecuador, Uruguay, Paraguay y Bolivia. Este cargo consiste en responder por (i) resultados económicos, (ii) desarrollo de personas y (iii) desarrollo de mercado, en una práctica de algo más de mil profesionales.	1999	2001
Langton Clarke	Socio a cargo de la práctica profesional de asesoría tributaria de la firma en Chle. Este cargo consiste en responder por (i) resultados económicos, (ii) desarrollo de personas y (iii) desarrollo de mercado, en una práctica de algo más de cien profesionales.	1992	1999

III.2.- ANEXO 2: PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (SÍNTESIS) (REQUISITO ELEGIBILIDAD)

Resumen del Plan de Desarrollo Estratégico vigente. Debe contener una clara misión institucional, un adecuado análisis de los recursos y capacidades, objetivos estratégicos y metas definidas, indicadores de desempeño, su monitoreo y evaluación y políticas establecidas en la gestión académica, oferta de pregrado, oferta de postgrado, investigación y vinculación con el medio.

III.3.- ANEXO 3: PROYECTO EDUCATIVO (SÍNTESIS) (REQUISITO ELEGIBILIDAD)

Documento de referencia del Modelo Educativo Institucional. Deberá demostrar la existencia de un proyecto educativo que explique, entre otros aspectos, el modelo que la Institución ha adoptado para el diseño de sus carreras y el sello que la institución persigue para sus egresados.

III.4.- ANEXO 4: ANTECEDENTES ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL (REQUISITO ELEGIBILIDAD)

Resumen ejecutivo de resultado de la auto-regulación y acreditación institucional y de programas.