



PLAN FORTALECIMIENTO UNIVERSIDADES 2019

Antecedentes institucionales

Nombre: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO

RUT: 71.918.700-5

Dirección: AVENIDA ALEMANIA 0211, TEMUCO

Título de la propuesta: Fortalecimiento de las capacidades institucionales para el desarrollo de la docencia en el contexto de las nuevas demandas sociales y transformaciones que enfrenta el sistema de educación superior del país.

1. COMPROMISOS INSTITUCIONALES

1.1. CARTA DE COMPROMISO INSTITUCIONAL

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO
CARTA DE COMPROMISO INSTITUCIONAL

Ciudad, fecha

Yo **Aliro Bórquez Ramírez, Rector** de la **Universidad Católica de Temuco**, institución ejecutora de la propuesta para el Fortalecimiento Universidades, me comprometo junto con los actores involucrados de esta institución a:

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

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

Nombre del Rector

Firma del Rector o Representante Legal
Timbre institución

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

2.1. EQUIPO DIRECTIVO DEL PLAN DE FORTALECIMIENTO

Nombre	RUT	Cargo en la Institución	Cargo en el Plan	Horas/mes asignadas	Fono	E mail
Boris Isla Molina	13.514.670-6	Director General de Gestión Institucional	Director Coordinador Objetivo 1. Hito 1 y 2	16	2205241	bisla@uct.cl
Marcela Momberg Alarcón	9.932.229-2	Prorrectora	Directora Alterna	8	45-2205201	prorrectoria@uct.cl

2.2. EQUIPO EJECUTIVO DEL PLAN DE FORTALECIMIENTO

Nombre	RUT	Cargo en la Institución	Cargo en el Plan	Horas/mes asignadas	Fono	E mail
Alejandro Fernández Jullian	15.314.067-7	Asesor Jurídico	Coordinador Objetivo 1. Hitos 3, 4 y 5	8	(45)2553757	afernandez@uct.cl
Cecilia Fernández Darrás	10.292.999-3	Académica	Coordinador Objetivo 2.	8	(45)2553802	maria.fernandez@uct.cl
Mónica Kaechele Obrequé	11.687.392-3	Directora de Tecnologías Educativas	Coordinador Objetivo 3	8	(45)2205606	mkaechele@uct.cl
Claudio Aller Suarez	12.534.067-9	Director de Planificación y Análisis Institucional	Coordinador objetivo 4	8	(45)2685089	caller@uct.cl
Paulina Fuentes Stuardo	17.046.493-1	Coordinadora DGGI	Coordinación general proyecto	16	(45)2205572	pfuentes@uct.cl

2.3. RESPONSABLE UNIDAD DE COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

Nombre	RUT	Cargo en la Institución	Cargo en el Plan	Horas/mes asignadas	Fono	E mail
Pablo Pons Gallegos	9.937.455-1	Director de Desarrollo y Coordinación Institucional	Encargado UCI	8	(45)2553980	ppons@uct.cl

3. ORGANIGRAMA FUNCIONAL DE LA GESTIÓN DEL PLAN DE FORTALECIMIENTO

(Extensión máxima 2 páginas)

Debido a que las temáticas abordadas en la propuesta consideran ámbitos asociados a la planificación estratégica de la universidad, así como eventuales modificaciones a nivel de la estructura organizacional, se ha estimado que su conducción quede alojada a nivel de la propia Rectoría, bajo el liderazgo técnico de la Dirección General de Gestión Institucional y la Prorectoría. En estas instancias están reunidos los equipos de ingenieros y sociólogos responsables de la planificación estratégica, aseguramiento de la calidad, gestión de la información y desarrollo de proyectos.

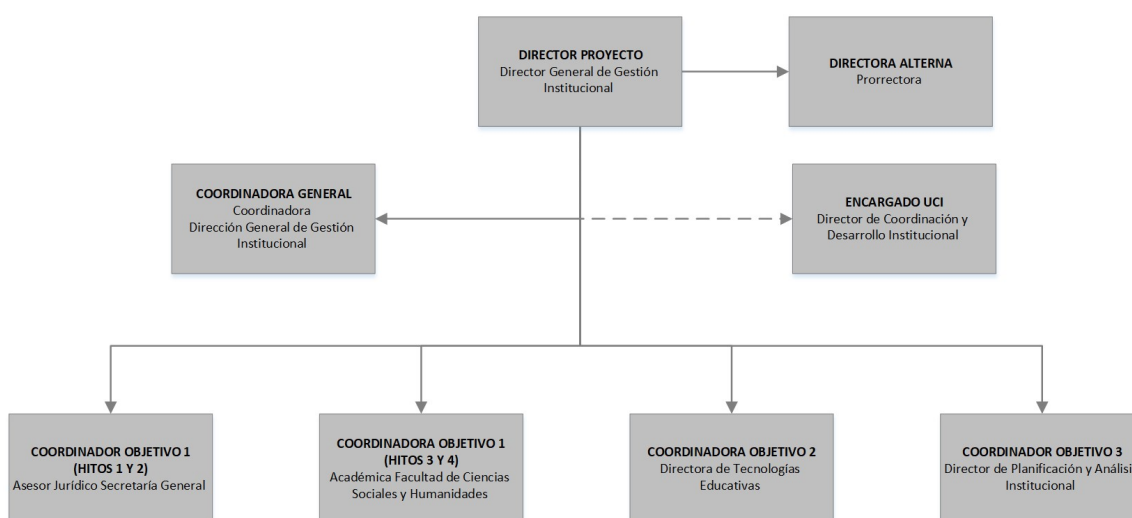
Como miembros del equipo de gestión se ha convocado a participar a actores institucionales con experiencia o responsabilidad en las áreas de desarrollo de la propuesta. De este modo, a cada miembro del equipo de gestión se le ha asignado como responsabilidad los hitos correspondientes a las áreas de expertise. Las unidades involucradas en la implementación de la propuesta son:

1. Secretaría General, representada por el abogado Alejandro Fernández, quien asume la coordinación de los hitos asociados a la implementación de la contabilidad institucional y la Dirección General de Gestión, representada por su Director Boris Isla, asumirá la coordinación de la articulación del sistema de calidad.
2. Facultad de Ciencias Sociales, representada por la académica Cecilia Fernández, quien asume la coordinación de los hitos asociados a la implementación de la Dirección de Género.
3. Dirección de Tecnología Educativa (DTE), representadas por Mónica Kaechele, directora de la DTE, quien asume la coordinación de los hitos asociados al objetivo 3 que busca modernizar el procesos de enseñanza aprendizaje mediante actualización de condiciones tecnológicas.
4. Dirección de Planificación y Análisis (DPA) representada por Claudio Aller Director de la DPA, quien asume la coordinación del cuarto objetivo, asociado a la actualización del proyecto formativo en el marco del nuevo proceso de planificación estratégica institucional.

En forma adicional, la propuesta considera una coordinación general de la implementación de las iniciativas, ejecutada por Paulina Fuentes, ingeniera de la Dirección General de Gestión Institucional, quien será apoyada por un profesional que se contratará con cargo a los fondos de la propia propuesta.

Se definirá un espacio semanal de reuniones de coordinación, adicional a los tiempos individuales asignados a la ejecución del proyecto. Asimismo, se establecerá una instancia permanente de reporte al Rector respecto de los avances en la implementación de las acciones contenidas en la propuesta.

ORGANIGRAMA



4. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO QUE SUSTENTA EL FOCO IMPLEMENTACIÓN

(Extensión máxima 3 páginas).

Las instituciones de educación superior se ven expuestas permanentemente a los cambios que se producen en los sistemas sociales, económicos, culturales y tecnológicos de un país, entre otros; sistemas que a su vez son sensibles a las demandas y tensiones globales que se toman la agenda tanto de gobiernos como de diferentes sectores sociales. Las universidades chilenas han debido enfrentar importantes cambios en los últimos años, algunos de ellos impulsados por la presión de movimientos sociales -especialmente estudiantiles- como por ejemplo las demandas por el derecho social de la educación, el avance en un sistema educacional no sexista, la participación efectiva en las decisiones institucionales, entre otras; otras demandas han provenido de la implementación de políticas públicas que han buscado incrementar el control sobre el uso de recursos públicos, mayores exigencias en aseguramiento de la calidad, así como en transparencia en el uso de la información y la publicidad; y finalmente, demandas que resultan del necesario ajuste de las metodologías y prácticas pedagógicas en el contexto de las aceleradas transformaciones que traen consigo la incorporación de tecnologías disruptivas en la sociedad y en los contextos educacionales.

La magnitud y complejidad de estas demandas han producido un tensionamiento en la organización institucional, procesos administrativos, cultura organizacional, así como en las competencias académicas, vale decir en el conjunto de las capacidades institucionales disponibles para cumplir con su misión formativa con calidad. Es precisamente en estos ámbitos en que se ha querido focalizar este plan para el fortalecimiento institucional.

Demandas asociadas al aseguramiento de la calidad

El crecimiento y complejización del sistema de educación superior del país, expresado en: la masividad en el ingreso de estudiantes, la diversificación en la oferta de instituciones y programas académicos, el incremento de recursos públicos destinados tanto al financiamiento de los estudiantes como al desarrollo de las instituciones, el frágil sistema de regulación y aseguramiento de la calidad y la progresiva pérdida de la confianza por parte de la sociedad en la labor educativa de las IES, ha traído consigo el reforzamiento de la lógica de la Nueva Administración Pública en la articulación entre Estado e instituciones. Este mayor impulso al control, regulación, transparencia y rendición de cuenta pública en la dinámica del ministerio hacia las instituciones ha introducido importantes elementos de presión a los mecanismos de gestión, planificación, equipos jurídicos y aseguramiento de la calidad a lo largo de los últimos 10 años.

La Universidad, en forma complementaria, ha avanzado en la implementación de una política institucional de calidad, que reconoce la existencia de propósitos y mecanismos de evaluación y gestión de la calidad en distintas áreas y niveles institucionales. No obstante, el reciente proceso de autoevaluación institucional reveló que, a juicio de los diferentes actores consultados, la política no sería lo suficientemente conocida por la comunidad y que las acciones para la gestión de la calidad serían percibidas como fragmentadas y no sistemáticas. La Ley de Educación Superior en ejecución establece importantes desafíos en materia de calidad, al solicitar la existencia de sistemas internos e integrados de calidad, asimismo, el fortalecimiento de la institucionalidad pública con la creación de una subsecretaría y superintendencia de educación superior demandará una preocupación especial por la integridad y consistencia en la reglamentación institucional y su aplicación.

La propuesta que se presenta a evaluación, considera ajustes en el sistema de calidad institucional, avanzando en una mayor articulación en sus mecanismos y el fortalecimiento de las instancias de auditoría académica y administrativa para el resguardo de la integridad de los procesos académicos de la universidad.

Demandas asociadas a una mayor equidad de género en la universidad

La educación superior, a nivel nacional e internacional, está impactada por profundas desigualdades y expresiones de violencia, producto de construcciones sociales y culturales basadas en la diferencia sexual. Las situaciones que se han develado en los últimos años son de larga data y afectan al conjunto de las comunidades universitarias: (a) *Violencia de género y acoso sexual*. Una de las principales dificultades que enfrentan las IES, incluida la UC Temuco, es la falta o insuficiencia de herramientas normativas que permitan abordar este problema (MINEDUC, 2016) integrando protocolos, procedimientos y sanciones adecuadas. Gran parte de las universidades no dispone de un órgano o unidad que entregue una atención integral y no victimizante a quienes experimentan violencia, así como tampoco cuentan con estrategias y mecanismos sistemáticos de prevención; (b) *Segregación de género en carreras según áreas del conocimiento*. En las IES chilenas las mujeres representaron el 53% del total de la matrícula de pregrado en el año 2018; sin embargo, persiste la segregación de género en carreras como educación y salud, donde la matrícula femenina supera el 75%, mientras en el área de tecnología alcanza apenas un 20% (SIES, 2018). En el caso de la Universidad Católica de Temuco, se observa un patrón similar: el año 2018, en las carreras de pedagogía, la matrícula femenina superó el 70% y en algunos casos el 80%. Como contrapunto, las mujeres tuvieron escasa presencia en ingenierías (entre el 30% y el 25%); (c) *Presencia y persistencia de sesgos sexistas en los itinerarios formativos y prácticas docentes*, que reproducen estereotipos y discriminación de género a través de los contenidos, de las relaciones docentes/estudiantes, de materiales pedagógicos, del uso del lenguaje, entre otras (MINEDUC, 2015); (d) *Dificultades para compatibilizar responsabilidades académicas – laborales y familiares*. Tanto entre el estudiantado, como entre funcionarios/as y académicos/as existen dificultades para cumplir con las funciones que exigen la universidad y las tareas de cuidado familiar que recaen principalmente en las mujeres. Las IES chilenas registran escaso avance para asumir un rol de co-responsabilidad; (e) *Desigualdades de género en la carrera académica y en la composición de los Gobiernos Universitarios*. Según datos recogidos de una encuesta aplicada por la Asociación de Universidades Regionales (AUR); entre las universidades del CRUCH, las académicas tienen escasa representación en las jerarquías asociado (29%) y titular (22%), y en la dirección de programas de magíster (38%) y de doctorado (25%). Por otra parte, en los reglamentos de evaluación tanto de académicas como de funcionarias no se contemplan los efectos de la maternidad y de los cuidados en la vida laboral de las mujeres. Por otra parte, en los Gobiernos Universitarios de la mayor parte de las instituciones chilenas las mujeres no tienen representación o están infrarepresentadas.

En síntesis, en las IES, incluida la UC Temuco, se reproducen las desigualdades históricas y sociales de género que requieren un cambio cultural profundo para su transformación. Debido a lo anterior, la UC Temuco ha venido trabajando hace algún tiempo en el análisis de las brechas y desigualdades antes expuestas y ha generado una Política de Género que iniciará su implementación en 2019. Para efectos de lograr un abordaje integral y sistemático al interior de la Universidad, se requiere fortalecer y ampliar capacidades e instalar una Dirección especializada que se encargue de articular la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en el quehacer institucional, con especial énfasis en los procesos formativos.

Demandas derivadas de la transformación digital en el marco del modelo educativo de la universidad

Las plataformas digitales siguen siendo hoy día una innovación para el contexto de la educación superior, en tanto desafían a la docencia universitaria a adaptarse a las nuevas condiciones de ésta y al mismo tiempo a mejorar la docencia a través de prácticas de colaboración, reutilización de recursos digitales y retroalimentación explícita del proceso de aprendizaje. De este modo, el modelo pedagógico requiere un sistema tecnológico que lo haga posible. Hoy en día los docentes de la universidad han avanzado sistemáticamente hacia nuevas formas de enseñanza. En dos años el 20% de profesores de planta permanente de todas las facultades han implementado experiencias de enseñanza e-learning, se están potenciando las estrategias vinculadas con la producción digital, el año 2018 se desarrollaron 20 cursos en modalidad e-learning, se formaron y certificaron a 30% de profesores en actividades asociadas al uso de tecnología y se busca un horizonte del 100% de profesores de planta permanente y adjunta formados al año 2021. Este esfuerzo requiere que los entornos virtuales incorporen funcionalidades que faciliten el desarrollo de las competencias tanto específicas, como las vinculadas a gestión tecnológica y del conocimiento. No obstante los avances en esta materia, las características de la plataforma tecnológica tal como está concebida actualmente limita aspectos clave para el desarrollo del e-learning y la calidad del aprendizaje en línea, tales como: el uso de analítica, la incorporación de sistemas inclusivos y antiplagio, espacios de manejo de contenido compartidos y la organización y automatización de los cursos y la vinculación de los sistemas integrados de calificación y asistencia para asegurar un seguimiento oportuno de las actividades y resultados de aprendizaje de los estudiantes. La falta de espacio para

almacenamiento de datos y la imposibilidad de mantener una trazabilidad histórica de los cursos limita las posibilidades de indagar y proyectar prácticas más efectivas en el transcurso formativo.

En este contexto, la universidad ha decidido avanzar en la implementación de una estrategia institucional para el desarrollo de la educación digital y la docencia e-learning, profundizando con ello uno de los principales ejes de su modelo formativo. Se busca con este proyecto la implementación de los soportes tecnológicos implicados en dicha estrategia, para brindar un adecuado entorno virtual a las prácticas educativas en la institución, poniéndola a la altura de los desafíos educativos de la época.

Demandas derivadas de la proyección académica de la universidad

En la actualidad, las universidades enfrentan un escenario de importantes cambios y transformaciones que impactan tanto en el cumplimiento de sus funciones académicas, como en las funciones de soporte al desarrollo de la docencia. Algunas de las nuevas exigencias emanan de la implementación de la Ley 21.091 de educación superior que considera mayores restricciones en la provisión de recursos por parte del Estado; limitaciones a la autonomía institucional respecto del uso de recursos y definición de aranceles y vacantes; mayor institucionalidad estatal, con el consecuente incremento de la rendición de cuentas; complejización de los procedimientos administrativos; mayores exigencias en términos del cumplimiento de estándares de calidad, entre otros.

Adicionalmente, nuestra universidad enfrentará el desafío de atender en forma activa las demandas derivadas de las características del territorio en que se emplaza, desenvolviéndose en un entorno con fuertes e históricas tensiones en su tejido social, un marcado rezago en indicadores de desarrollo humano, económicos y educación en comparación a otras regiones e importantes fragilidades en las capacidades locales para la gestión de recursos estatales y servicios para el desarrollo integrado de la región. Estas demandas del territorio, no son solo condiciones contextuales del desarrollo institucional, sino demandas asociadas al sello y valores de la universidad que la conecta íntimamente con su entorno.

Ante estos ingentes desafíos, la universidad debe poner en marcha los diagnósticos e instrumentos de planificación estratégica que le permitan proyectar su labor formativa para un nuevo escenario de desarrollo en una visión de largo plazo. Ello implica analizar y tomar posición sobre la pertinencia de su modelo formativo; la oferta académica que dispondrá para aportar al desarrollo regional; los nuevos esquemas de organización y actualización de los equipos académicos para atender con calidad a su población estudiantil.

De este modo, resulta recomendable que los modelos e instrumentos utilizados en planificación estratégica sean actualizados para recoger la complejidad de estos desafíos e incorpore sustantivamente la mirada de los actores institucionales y locales, así como la perspectiva de expertos en tales temáticas. En este ámbito, se propone innovar en metodologías para el diagnóstico y la planificación estratégica que permitan recoger la complejidad del escenario actual y la prospección de los escenarios emergentes para el sistema de educación superior, reconociendo las principales brechas institucionales en el desarrollo de su función docente.

5. RESUMEN EJECUTIVO DE LA PROPUESTA

(Extensión máxima 2 páginas).

La propuesta se orienta a fortalecer y actualizar las capacidades institucionales para enfrentar los nuevos desafíos que se presentan a la universidad en el plano de la formación de profesionales y técnicos, derivados de la puesta en marcha de la nueva normativa legal que regula el sistema de educación superior en el país, así como las exigencias al proyecto académico derivadas de la incorporación crítica de las tecnologías a la formación, así como las demandas por superar las asimetrías que subsisten en torno al género al interior de la comunidad universitaria. Estos son considerados elementos centrales que deberán incorporarse en el próximo proceso de planificación institucional que inicia en 2020 con un horizonte de 10 años.

La implementación de la Ley 21.091 está generando -y generará aún más- tensiones relevantes en la gestión institucional de las universidades, debido a que su implementación considera importantes transformaciones en el sistema: (a) mayor institucionalidad estatal con la creación de la subsecretaría, superintendencia y la reforma a la Comisión Nacional de Acreditación, todo lo anterior con impacto en una mayor demanda operacional y administrativa hacia la labor de las IES; (b) mayor regulación al funcionamiento y calidad de las universidades, en el marco de la implementación de estándares y criterios para la acreditación y la exigencia de un sistema interno de calidad; (c) fuertes restricciones financieras en el marco de la regulación de aranceles, cupos y beneficios estudiantiles; entre otras.

Por una parte, este nuevo escenario exigirá la generación de instancias de coordinación y control institucional para responder a organismos reguladores con más herramientas de auditoría. Por otra, el análisis de entorno, como elemento fundamental de la planificación estratégica, deberá alcanzar mayor profundidad y alcance para reconocer las brechas institucionales en un escenario prospectivo para la función formadora de la institución, considerando las características y complejidades propias de su territorio de emplazamiento.

Por su parte, en los últimos años -pero con más fuerza en 2018- se ha expresado la necesidad social de abordar las brechas existentes en el trato diferenciado que reciben las mujeres en distintas esferas de la sociedad, que van generando una condición de desmedro en su integración social y en el despliegue de sus capacidades, siendo la universidad un espacio privilegiado para abordar esta temática al concebirse como centro de producción intelectual y generación de productos culturales y bienes públicos. Esto es particularmente relevante en el ámbito de la formación que reciben los profesionales y técnicos de las instituciones de educación superior.

En términos de los procesos formativos, la universidad deberá hacer frente a las complejidades asociadas a la digitalización progresiva de los procesos de enseñanza, fortaleciendo las estrategias, instrumentos y metodologías para su incorporación, junto a la modernización de los entornos virtuales para la enseñanza.

En razón de estas nuevas demandas y exigencias para la universidad, la propuesta pretende sentar las bases de un nuevo periodo de desarrollo institucional, avanzando en tres estrategias:

1. Avance hacia un sistema integrado de aseguramiento de la calidad, que incluya un modelo de auditoría académica y administrativa para un mejor soporte a la docencia.
2. Implementación de estrategias transversales, tanto académicas como de gestión, para la superación de asimetrías y brechas de género, así como la promoción de un trato equivalente.
3. Modernización de los procesos de enseñanza-aprendizaje, mediante la implementación de una estrategia institucional para el desarrollo de la educación digital y la docencia e-learning
4. Actualización del proyecto académico-formativo de la universidad, en el marco de un proceso de planificación innovador y pertinente, que permita recoger la complejidad del escenario actual y la prospección de los escenarios emergentes

Por la naturaleza global de las estrategias contenidas en la propuesta, se espera beneficiar con su implementación a la totalidad de la comunidad universitaria, incluyendo académicos, profesionales, administrativos y estudiantes. En total, una población cercana a las 12 mil personas.

Al finalizar la propuesta, la universidad contará con un nuevo plan de desarrollo institucional, con un horizonte de implementación al año 2030, incorporando estrategias pertinentes a los desafíos del nuevo escenario para la formación de profesionales y técnicos en la institución. Además, avanzará desde ya en la generación de equipos especializados para atender las mayores exigencias derivadas de la digitalización de la formación, las mayores instancias de regulación y rendición de cuentas ministeriales y la superación de las brechas de género

existentes en las políticas y procedimientos que regulan la operación institucional y que afectan la integridad del proyecto formativo.

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

6.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las capacidades institucionales para el desarrollo de la docencia en el contexto de las nuevas demandas sociales y transformaciones que enfrenta el sistema de educación superior del país, mediante la implementación de ajustes en el sistema de aseguramiento de la calidad, la planificación del proyecto académico institucional y la modernización de los entornos virtuales disponibles para el proceso de enseñanza aprendizaje.

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo Específico N.º 1:

Implementar ajustes en el sistema de aseguramiento de la calidad de la universidad, para resguardar la integridad de los procesos académicos y administrativos que dan soporte al desarrollo de la docencia en el contexto de las nuevas demandas y regulaciones del sistema de educación superior.

Estrategias Asociadas al Objetivo Específico N°1:

- 1.- Articulación de los mecanismos de aseguramiento de la calidad institucional en un sistema interno que defina instancias de evaluación y mejoramiento continuo para el desarrollo de la docencia.
- 2.- Implementación de un plan de auditoria académica y administrativa que permita resguardar la integridad de los procesos formativos

Hitos	Actividades	Medios de Verificación ¹
<p>Hito 1: Diagnóstico institucional de los mecanismos de aseguramiento de la calidad de la docencia realizado</p> <p><i>Mes 1 a Mes 4</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Levantamiento de mecanismos existentes en los distintos niveles 2.- Definición de metodología de evaluación de mecanismos de calidad 3.- Sistematización de resultados de la evaluación 4.- Elaboración de informe diagnóstico 	<p>Informe Diagnóstico</p>
<p>Hito 2: Sistema interno de calidad diseñado</p> <p><i>Mes 4 a Mes 8</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Elaboración de propuesta técnica preliminar 2.- Discusión con panel de expertos para retroalimentación 3.- Adecuación de la política de calidad institucional 4.- Elaboración de propuesta técnica definitiva 	<p>Informe a ser presentado a cuerpos colegiados</p>
<p>Hito 3: Contraloría institucional creada</p> <p><i>Mes 1 a Mes 6</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de propuesta (misión, visión, propósitos, funciones, ubicación en el organigrama, equipo) 2. Definición de perfil funcionarios de la Contraloría (a. Contralor/a, b. Abogado/a, c. Ingeniero/a de procesos o Contador, d. Asistente) 3. Creación de la Contraloría Institucional 4. Elaboración de Reglamento para el funcionamiento de la Contraloría 5. Socialización en la comunidad universitaria sobre la creación y funciones de la Contraloría Institucional 6. Contratación del Equipo profesional 	<p>Acuerdo de HCS y Decreto de Rectoría que formaliza Acuerdo de HCS de creación de Contraloría</p>
<p>Hito 4: Plan de auditoria académica y administrativa Diseñado</p> <p><i>Mes 6 a Mes 12</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Diseño de plan de auditoria académica y administrativa 1a. Diagnóstico de procesos y documentación que regulan las operaciones docentes y su cumplimiento con regulaciones externas. 	<p>Primer Plan de Trabajo elaborado por Contralor/a (documento) y aprobado por HCS</p>

¹ Indicar un medio de verificación preciso y concreto que apunte directamente al cumplimiento del hito (no de las actividades realizadas).

	<p>1b. Análisis de la consistencia y sistematicidad en aplicación de normativa de docencia</p> <p>1c. Producción y normalización de documentación exigible por la Superintendencia de Educación Superior y Comisión Nacional de Acreditación.</p> <p>1d. Implementación de procesos y protocolos para responder ante exigencias de la Superintendencia de Educación Superior y Comisión Nacional de Acreditación.</p> <p>1e. Categorización y priorización de recomendaciones para consistencia e integridad de procesos académicos y administrativos</p> <p>2.- Visita técnica para conocer experiencias de implementación de organismos de contraloría a nivel nacional</p> <p>3.- Validación del plan en Consejo Superior</p>	
<p>Hito 5: Plan de auditoria académica y administrativa Implementado</p> <p><i>Mes 12 a mes 24</i></p>	<p>1.- Capacitación de funcionarios de Contraloría</p> <p>2. Identificación y capacitación de contrapartes internas UC Temuco ante nueva institucionalidad.</p> <p>3. capacitación de contrapartes</p> <p>4. Ejecución de las auditorias según programación</p>	<p>Informe de implementación del plan por parte de contraloría</p>

<p>Objetivo Específico N.º 2:</p> <p>Desarrollar estrategias institucionales en el plano de la gestión y la docencia que favorezcan la superación de las brechas y asimetrías en temáticas de género</p>
<p>Estrategias Asociadas al Objetivo Específico N°2:</p> <p>1.- Implementación de la Dirección de Género para consolidar la política institucional en este ámbito.</p> <p>2. Ejecución de un plan institucional para abordar la dimensión de género en los ámbitos académicos y de gestión</p>

Hitos	Actividades	Medios de Verificación ²
<p>Hito 1: Dirección de Género creada</p> <p><i>Mes 1 a Mes 6</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de propuesta (misión, visión, propósitos, funciones, ubicación en el organigrama, equipo) 2. Definición de perfil funcionarios de la Dirección de Género (a. Director/a, b. Abogado/a, c. Profesionales de apoyo; d. Asistente) 3. Creación de la Dirección de Género 4. Contratación de equipo de trabajo definido 5. Elaboración de Reglamento para el funcionamiento de la Dirección de Género 6. Socialización en la comunidad universitaria sobre la creación y funciones de la Dirección de Género 	<p>Acuerdo de HCS y Decreto de Rectoría que formaliza Acuerdo de HCS de creación de Dirección de Género</p>
<p>Hito 2: Primer Plan institucional de género diseñado</p> <p><i>Mes 6 a Mes 12</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Diagnóstico de brechas y asimetrías en la gestión académica e institucional 2.- Visita técnica para conocer experiencias internacionales en temas de género en educación superior 3.- Capacitación de funcionarios de Dirección de Género 4.- Elaboración de Plan de trabajo conforme a las funciones definidas 5.- Aprobación del Plan por parte del Consejo Superior 	<p>Primer Plan de Trabajo elaborado por Director/a (documento) aprobado por HCS</p>
<p>Hito 3. Primer Plan institucional de género implementado</p> <p><i>Mes 12 a mes 24</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conformación de consejo asesor de género 2. Conformación de la oficina de atención y acompañamiento de víctimas 3. Capacitación a equipos directivos y sensibilización a la comunidad universitaria 4. Coordinación con unidades respectivas para implementación de la política. 5. Implementación de programas de formación, capacitación y especialización en temáticas de género 6. Generación de un plan académico para la incorporación de la variable género en los currículos 	<p>Acta Consejo Superior, con informe de implementación del primer plan de género</p>

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

<p>Objetivo Específico N.º 3:</p> <p>Modernizar los procesos de enseñanza aprendizaje mediante la actualización de las condiciones tecnológicas, pedagogía digital y su correspondiente estrategia institucional, con el propósito de favorecer las trayectorias académicas de los estudiantes y avanzar hacia la transformación digital de la docencia.</p>		
<p>Estrategias Asociadas al Objetivo Específico N°3:</p> <p>1.-Instalación de una estrategia institucional para el desarrollo de la educación digital y la docencia e-learning en base a los principios del Modelo Educativo de la UC Temuco.</p> <p>2. Instalación de sistema tecnológico (hardware y software) para la puesta en marcha de un entorno de aprendizaje virtual que potencie el desarrollo de la enseñanza virtual de calidad.</p> <p>3.- Formación en competencias digitales para académicos y estudiantes, y desarrollo de contenidos para la promoción de una cultura digital en la institución.</p>		
Hitos	Actividades	Medios de Verificación³
<p>Hito 1: Sistema tecnológico instalado.</p> <p><i>Mes 1 a Mes 6</i></p>	<p>1.- Ajuste de diagnóstico para el mejoramiento del LMS y de los sistemas tecnológicos asociados al proceso académico y administrativo.</p> <p>2.- Incorporar sistema de learning Analytic .</p> <p>3.- Incorporar sistemas antiplagio y de inclusión.</p> <p>4.- Incorporar sistemas de matrícula y pago on-line.</p> <p>5.- Analizar sistemas de evaluación en línea para asegurar la fiabilidad de exámenes.</p>	<p>Informe de implementación de la plataforma.</p>
<p>Hito 2: Plan de Formación en competencias digitales diseñado.</p> <p><i>Mes 1 a Mes 6</i></p>	<p>1.- Definir modelo de competencia digital en conjunto con la Dirección de Bibliotecas.</p> <p>2.- Diseñar un plan de formación para estudiantes y docentes que reconozca la competencia digital como elemento clave.</p> <p>3.- Definición de instrumento institucional para la medición del avance de la competencia digital docente.</p> <p>4.- Validación del Plan de Formación en competencias digitales por parte del Consejo Académico</p>	<p>Acta de aprobación del Consejo Académico</p>
<p>Hito 3. Plan de formación en competencias digitales realizado</p> <p><i>Mes 7 Mes 18</i></p>	<p>1.- Implementación de medición de competencia digital docente bi-anual para estudiantes y docentes.</p> <p>2.- Formación para docentes y estudiantes en el uso de la plataforma LMS Actualizada.</p> <p>3.- Formación en estrategias docentes para el uso del LMS que favorecen la interacción en plataforma.</p>	<p>Informe de implementación del plan (Dirección de Tecnología Educativa)</p>

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

	<p>4.- Desarrollar un sistema de apoyo a los profesores para la enseñanza virtual por medio de programas de formación e-learning y b-learning en las distintas dimensiones del modelo educativo</p> <p>5.- Plan de formación de docencia virtual certificado.</p>	
<p>Hito 4: Contenidos desarrollados</p> <p><i>Mes 12 a mes 18</i></p>	<p>1.- Desarrollar contenidos para la formación en competencia digital y la promoción de la ciudadanía digital.</p> <p>2.- Implementar estrategia de digitalización de contenidos.</p> <p>3.- Desarrollar contenidos digitales propios en áreas claves que aporten a la formación con sistema de licenciamiento abierto (Creative Commons, copyleft u otro).</p>	<p>Informe de desarrollo de contenidos DTE</p>
<p>Hito 5: Cursos masivos online implementados</p> <p><i>Mes 18 a Mes 24</i></p>	<p>1.- Desarrollar contenidos para repositorios de acceso abierto para la enseñanza y la autoformación.</p> <p>2.- Desarrollo de modelo de gestión para el desarrollo de cursos masivos online</p> <p>3.- Adquisición de equipos computacionales móviles para préstamo.</p> <p>4.- Ejecución de cursos masivos online con acceso abierto</p>	<p>Oferta de cursos en página web de educación continua o CEDID</p>

<p>Objetivo Específico N.º 4</p> <p>Actualizar el proyecto formativo de la universidad, en el marco de la nueva planificación estratégica institucional, mediante una metodología de mayor complejidad y pertinencia, que permita detectar y acortar las brechas existentes entre las capacidades institucionales y las nuevas exigencias a la función formadora en educación superior.</p>		
<p>Estrategias Asociadas al Objetivo Específico N°4:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollo de un modelo de planificación institucional con base en el análisis y evaluación de diversas alternativas, que han tenido aplicación efectiva y pertinente en el ámbito de la función docente. 2. Implementación de un diagnóstico estratégico de la función docente que integre tendencias globales, nuevas demandas del sistema y las capacidades existentes en la institución. 3. Diseño e Implementación del Plan Académico Institucional para el periodo 2020-2030 en base al modelo de planificación desarrollado. 		
Hitos	Actividades	Medios de Verificación⁴

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

<p>Hito 1: Nuevo modelo de planificación institucional aprobado</p> <p><i>Mes 1 a Mes 6</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Asesoría y acompañamiento de expertos en los modelos en evaluación (Standard for Portfolio Management; Modelo de Hax & Ugarte; otro). 1.2. Visita equipo técnico a universidades referentes en planificación en base a estos modelos. 1.3. Realización de la evaluación de los modelos en base a la pertinencia y efectividad de su aplicación. 	<p>Documento técnico: Modelo de planificación de la función docente UCT</p>
<p>Hito 2: Diagnóstico estratégico de la docencia realizado</p> <p><i>Mes 6 a Mes 12</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 2.1. Trabajo con expertos disciplinarios y organizacionales (Congreso, seminario o jornada) 2.2. Realización de claustros institucionales para conducir la participación institucional. 2.3. Nuevas metodologías para la recolección de información con base en la percepción de la comunidad 2.4. Procesamiento y análisis de la información recabada para la identificación de brechas. 2.5. Difusión de resultados en cuerpos colegiados respectivos. 	<p>Informe diagnóstico de la docencia presentado a HCS</p>
<p>Hito 3: Proyecto formativo Institucional en base al nuevo modelo aprobado</p> <p><i>Mes 12 a Mes 24</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Sistematización de información, consolidando los resultados del proceso de diagnóstico institucional y análisis del modelo. 1.2. Participación de todos los actores internos y externos (constituyentes) en la elaboración del proyecto 1.3. Grupos de análisis por disciplina académica impartida por la universidad 1.4. Conformación de equipos técnicos ad-hoc para el diseño básico y de detalle del proyecto. 1.5. Validación por etapas en la elaboración del Proyecto formativo 2020/30: <ol style="list-style-type: none"> 1.5.1. Avance preliminar 1.5.2. Avance intermedio 1.5.3. Instancias finales de aprobación 	<p>Proyecto formativo Institucional UC Temuco 2020-2030</p>

6.3. INDICADORES DE RESULTADO COMPROMETIDOS

N° Objetivo Específico Asociado	Nombre de Indicador	Línea Base	Meta Año 1	Meta Año 2	Medio de Verificación ⁵
1	Porcentaje de contrapartes internas capacitadas en el marco la implementación del Plan de auditoria académica y administrativa (Acumulativo)	0%	30%	90%	informe de capacitación
2	Capacitación de directivos institucionales en temáticas de género	0%	30%	90%	Informe de capacitación
3	N° de profesores certificados en competencia digital (Acumulativo)	103	223	346	Certificados de capacitación
3	N° de recursos educativos digitales diseñados (Acumulativo)	150	240	330	Informe DTE
4	Participación de comunidad universitaria en la elaboración del Proyecto Formativo Institucional UC Temuco 2020-2030 (Acumulativo)	0	1040	1240	Informe de diseño Proyecto formativo Institucional UC Temuco 2020-2030
4	Razón de representación de las disciplinas entre los actores que participan en la elaboración del Proyecto Formativo Institucional UC Temuco 2020-2030 (Acumulativo)	0/26	13/26	20/26	Informes DGGI sobre participación de departamentos disciplinarios

⁵ Indicar un medio de verificación preciso y concreto que apunte directamente al cumplimiento del indicador.

7. ESTIMACIÓN RESUMIDA DE RECURSOS DE LA PROPUESTA [EN MILES DE PESOS - \$M].

7.1 PRESUPUESTO

ITEM	SUBITEM	GASTO	Año 1 [En M\$]	Año 2 [En M\$]	Total	
			MINEDUC	MINEDUC	MINEDUC	
RECURSOS HUMANOS <i>(Cuenta corriente)</i>	Contratación de Docentes	Remuneraciones (Docentes)	0	0	0	
		Honorarios (Docentes)	0	0	0	
		Seguros de accidente (Docentes)	0	0	0	
	Contratación de académicos <i>(exclusivo UES)</i>	Remuneraciones (Académicos)	0	0	0	
		Honorarios (Académicos)	0	0	0	
		Transferencias postdoctorales (Académicos)	0	0	0	
		Seguros de accidente (Académicos)	0	0	0	
	Contratación de equipo de gestión	Remuneraciones (Equipo de gestión)	80.800	42.593	123.393	
		Honorarios (Equipo de gestión)	6.200	0	6.200	
		Seguros de accidente	0	0	0	
	Contratación de ayudantes y tutores	Remuneraciones (Ayudantes)	0	0	0	
		Honorarios (Ayudantes)	0	0	0	
		Transferencias a estudiantes (Ayudantes)	0	0	0	
	Otras contrataciones	Remuneraciones (Otras contrataciones)	0	0	0	
		Honorarios (Otras contrataciones)	0	0	0	
	Visita de especialista	Visita de especialista	Pasajes (Visita especialista)	0	0	0
			Mantención (Visita especialista)	0	0	0
			Seguros (Visita especialista)	0	0	0
			Honorarios (Visita especialista)	0	0	0
			Pasajes (Formación)	0	0	0

GASTOS ACADÉMICOS <i>(Cuenta corriente)</i>	Actividades de formación y especialización	Viáticos/mantenimiento (Formación)	0	0	0
		Seguros (Formación)	0	0	0
		Inscripción (Formación)	0	0	0
	Actividades de vinculación y gestión	Pasajes (Vinculación)	7.440	0	7.440
		Viático/Mantenimiento (Vinculación)	13.205	0	13.205
		Seguros (Vinculación)	0	0	0
	Movilidad estudiantil	Pasajes (Movilidad)	0	0	0
		Mantenimiento (Movilidad)	0	0	0
		Seguros (Movilidad)	0	0	0
		Inscripción (Movilidad)	0	0	0
	Asistencia a reuniones y actividades académicas	Pasajes (Asist. Reuniones)	0	0	0
		Contratación de servicios de traslado (Asist. Reuniones)	0	0	0
		Mantenimiento/ Viático (Asist. Reuniones)	0	0	0
		Seguros (Asist. Reuniones)	0	0	0
		Serv. de alimentación (Asist. Reuniones)	5.100	0	5.100
		Arriendo de vehículos (Asist. Reuniones)	0	0	0
	Organización de Talleres y Seminarios	Mantenimiento/ Viáticos (Org. Talleres)	3.200	1.900	5.100
		Pasajes (Org. Talleres)	7.670	5.870	13.540
		Contratación de servicio de traslado (Org. Talleres)	0	0	0
		Seguros (Org. Talleres)	0	0	0
		Honorarios (Org. Talleres)	9.900	4.080	13.980
Serv. de alimentación (Org. Talleres)		6.000	2.400	8.400	
Servicio y productos de difusión (Org. Talleres)		1.440	720	2.160	

		Serv. De apoyo académico (Org. Talleres)	0	0	0	
		Servicios audiovisuales y de comunicación (Org. Talleres)	3.500	3.500	7.000	
		Arriendo de espacios (Org. Talleres)	0	0	0	
		Arriendo de vehículos (Org. Talleres)	0	0	0	
	Fondos concursables	Contrataciones (Fondos concursables)	0	0	0	
		Servicios de consultoría (Fondos concursables)	0	0	0	
		Otros gastos corrientes (Fondos concursables)	0	0	0	
GASTOS DE OPERACIÓN <i>(Cuenta corriente)</i>	Servicios de soporte y seguros	Estudios de arquitectura y afines	0	0	0	
		Instalaciones	0	0	0	
		Servicios técnicos	0	0	0	
		Seguros de bienes	0	0	0	
	Materiales e insumos	Materiales e insumos de oficina	1.200	1.200	2.400	
		Insumos para equipamiento y laboratorio	0	0	0	
	Servicios y productos de apoyo académico y difusión	Material pedagógico y académico	0	0	0	
		Servicios de apoyo académico	0	0	0	
		Servicios y productos de difusión	4.300	0	4.300	
		Servicios audiovisuales y de comunicación	2.500	0	2.500	
	Impuestos y patentes <i>(exclusivo UES)</i>	Tasas publicaciones científicas	0	0	0	
		Impuestos	0	0	0	
		Permisos	0	0	0	
		Patentes	0	0	0	
	SERVICIOS DE CONSULTORÍA	Asistencias Técnicas	Asistencia técnica firma consultora	10.200	2.200	12.400
			Asistencia técnica individual	0	0	0

<i>(Cuenta corriente)</i>					
BIENES <i>(Cuenta capital)</i>	Bienes Inmuebles	Bienes Inmuebles	0	0	0
	Equipamiento e instrumental de apoyo	Equipamiento científico de apoyo a la investigación y laboratorio	0	0	0
		Instrumental para laboratorios, talleres e investigación	0	0	0
		Equipamiento computacional y de información	17.050	0	17.050
		Equipamiento Audiovisual	0	0	0
	Otros Bienes	Soporte informático y bases de datos	146.562	43.507	190.069
		Bienes de apoyo para la docencia y aprendizaje	0	0	0
		Bibliografía	0	0	0
	Alhajamiento Menor	Alhajamiento	0	0	0
		Mobiliario	7.000	0	7.000
Fondos concursables	Bienes (Fondos concursables)	0	0	0	
OBRAS <i>(Cuenta capital)</i>	Obra Nueva	Obra Nueva	0	0	0
	Ampliación	Ampliación	0	0	0
	Remodelación	Remodelación	0	0	0
	Habilitación	Habilitación	13.000	0	13.000
SUBTOTAL CUENTA GASTOS CAPITAL					227.119
SUBTOTAL CUENTA GASTOS CORRIENTE					227.119
TOTAL ANUAL M\$			346.268	107.970	454.237

8. ANEXOS

8.1. ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL POR ÁMBITO

Ámbito	N° de años	Desde – Hasta	N° de acuerdo
Gestión Institucional	4	15/07/2015 – 15/07/2019	
Docencia de pregrado	4	15/07/2015 – 15/07/2019	
Investigación	4	15/07/2015 – 15/07/2019	
Vinculación con el medio	4	15/07/2015 – 15/07/2019	
Docencia de postgrado	-	-	-

8.2. DATOS E INDICADORES A NIVEL INSTITUCIONAL

	AÑO				
	2014	2015	2016	2017	2018*
Matrícula total pregrado	8.127	8.664	9.404	9.943	10.646
Matrícula de primer año	2.319	2.579	2.905	2.955	3.119
Matrícula de primer año quintiles 1, 2 y 3 (1)	1.676	1.812	2.178	2.276	2.451
PSU promedio de la matrícula de primer año	543,4	543,7	542,1	536,9	537,3
Tasa de retención en el primer año	81,6%	85,6%	83,0%	82,5%	84,5%
Tasa de retención en el primer año quintiles 1, 2 y 3 (2)	85%	86%	84%	84%	85%
N° de estudiantes con la totalidad de sus cursos remediales aprobados	1.683	855	859	NC	NC
Tasa de titulación por cohorte de ingreso	32,9%	32,6%	30,6%	27,9%	31,2%
Tiempo de titulación (3)	12,8	13	12,8	12,2	12,8
Empleabilidad de pregrado a 6 meses del título	82%	79%	71%	84%	86%
Número total de académicos de dedicación completa (JC, base 40 horas)	279	295	311	332	335
% de académicos de dedicación completa (JC) con doctorado	37%	38%	43%	43%	46%
Número total de académicos jornada completa equivalente (JCE, base 44 horas)	413	429	463	493	487
Número académicos JCE (base 44 horas) con doctorado.	108	120	140	150	159
% académicos JCE con especialidades médicas, maestrías y doctorado	63%	65%	68%	69%	70%
% Carreras de pregrado acreditadas (N° carreras acreditadas / N° carreras elegibles para acreditar)	57%	69%	51%	57%	62%
N° de proyectos de investigación CONICYT	14	9	14	9	13
N° publicaciones SCOPUS	102	123	128	173	195
N° Publicaciones Web of Science (Ex ISI)	70	104	117	141	153
N° publicaciones Scielo	63	66	66	88	62
Matrícula total doctorados	0	6	12	23	30
N° doctores graduados	NC	NC	NC	NC	NC
Matrícula total magíster	186	199	244	253	275
N° magíster graduados	80	84	59	64	53

* Señalar el valor del indicador en caso de contar con la información

(1) Desde el año 2016 se entrega el dato de Estudiantes Gratuidad

(2) Desde el año 2017 se considera Retención de Estudiantes Gratuidad

(3) Para carreras de 10 semestres de duración

NC = No corresponde cálculo a la fecha

8.3. CURRÍCULO DE INTEGRANTES DE EQUIPOS DIRECTIVOS Y EJECUTIVOS DEL PLAN DE FORTALECIMIENTO [1 página por persona como máximo].

CARGO EN EL PLAN DE FORTALECIMIENTO: Director				
APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO		NOMBRES
ISLA		MOLINA		BORIS GERARDO
FECHA NACIMIENTO	CORREO ELECTRÓNICO		FONO	FAX
06/02/1978	BISLA@UCT.CL		45-2205247	45-2205241
RUT	CARGO ACTUAL			
13.514.670-6	DIRECTOR GENERAL DE GESTIÓN INSTITUCIONAL			
REGION	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO		
ARAUCANÍA	TEMUCO	AV. RUDECINDO ORTEGA 03694 OFICINA 307. EDIFICIO INSTITUCIONAL		
FORMACIÓN ACADÉMICA				
TÍTULOS Y GRADOS		UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
PSICÓLOGO		UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA	CHILE	2004
MAGISTER EN DESARROLLO COGNITIVO		UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES	CHILE	2017
DIPLOMADO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA		UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO	CHILE	2006
TRABAJOS ANTERIORES				
INSTITUCIÓN		CARGO	DESDE	HASTA
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO		SUBDIRECTOR DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	2006	2012
COMISIÓN NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE PREGRADO		COORDINADOR INSTITUCIONAL	2004	2006

CARGO EN EL PLAN DE FORTALECIMIENTO: Directora Alterna			
APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	
MOMBERG	ALARCON	MARCELA EUGENIA	
FECHA NACIMIENTO	CORREO ELECTRÓNICO	FONO	FAX
20 DE SEPTIEMBRE DE 1970	<i>prorrectoria@uct.cl</i>	56452205201	
RUT	CARGO ACTUAL		
9.932.229-2	PRORRECTORA		
REGION	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO	
REGIÓN DE LA ARAUCANIA	TEMUCO	AV. ALEMANIA 0211 TEMUCO	
FORMACIÓN ACADÉMICA			
TÍTULOS Y GRADOS	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
ABOGADA	FINIS TERRAE – E. CORTE SUPREMA	CHILE	1995
MAGISTER EN DERECHO – MENCION DERECHO PRIVADO	UNIVERSIDAD DE CONCEPCION	CHILE	2011
TRABAJOS ANTERIORES			
INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
Universidad Católica De Temuco	Secretaria Academica – Derecho	Agosto 2000	Julio 2008
Universidad Autónoma De Chile	Directora De Carrera Derecho-Sede Temuco	Agosto 2008	Noviembre 2011
Universidad Católica De Temuco	Secretaria General Prorrectora	Diciembre 2011 Mayo 2016	Mayo 2016 A La Fecha

CARGO EN EL PLAN DE FORTALECIMIENTO: Coordinador Objetivo 1. Hitos 1 y 2			
APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	
Fernández	Jullian	Alejandro Gustavo	
FECHA NACIMIENTO	CORREO ELECTRÓNICO	FONO	FAX
5 de marzo de 1983	<i>afernandez@uct.cl</i>	45 255 3757	-
RUT	CARGO ACTUAL		
15.314.067-7	Asesor Jurídico de Secretaría General		
REGION	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO	
La Araucanía	Temuco	Av. Rudecindo Ortega 03694	
FORMACIÓN ACADÉMICA			
TÍTULOS Y GRADOS	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Abogado	Pontificia Universidad Católica de Chile	Chile	2011
Magister en Ciencia Política	Pontificia Universidad Católica de Chile	Chile	2014
Master of Laws	The University of Edinburgh	Escocia, Reino Unido	2017
TRABAJOS ANTERIORES			
INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
Universidad Católica de Temuco	Secretario Ejecutivo Convenio de Desempeño para la Formación Inicial de Profesores	7/2014	8/2015
Ministerio de Educación	Abogado	12/2011	6/2014
Congreso Nacional	Asesor Parlamentario	3/2010	12/2011

CARGO EN EL PLAN DE FORTALECIMIENTO: Coordinador Objetivo 1. Hitos 3 y 4			
APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	
FERNÁNDEZ	DARRAZ	MARÍA CECILIA	
FECHA NACIMIENTO	CORREO ELECTRÓNICO	FONO	FAX
10-06-1971	<i>maria.fernandez@uct.cl</i>	45-2553802	
RUT	CARGO ACTUAL		
10.292.999-3	Académica Departamento de Trabajo Social – Universidad Católica de Temuco		
REGION	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO	
De la Araucanía	Temuco	Manuel Montt N° 56	
FORMACIÓN ACADÉMICA			
TÍTULOS Y GRADOS	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Doctora en Ciencias Humanas	Universidad Austral de Chile	Chile	2015
Asistente Social	Universidad de La Frontera	Chile	1993
TRABAJOS ANTERIORES			
INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
Universidad de La Frontera	Coordinadora Programas Sociales, Unidad Formación Continua	2011	2015
Servicio Nacional de la Mujer	Coordinadora Regional de Programas	1998	2010

CARGO EN EL PLAN DE FORTALECIMIENTO: Coordinador Objetivo 2			
APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	
Kaechele	Obreque	Monica Tatiana	
FECHA NACIMIENTO	CORREO ELECTRÓNICO	FONO	FAX
11.07.1970	<i>mkaechele@uct.cl</i>	452205453	
RUT 116873923	CARGO ACTUAL: Directora de Tecnología Educativa		
REGION	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO	
Araucanía	Temuco	Manuela Recabarren 0246	
FORMACIÓN ACADÉMICA			
TÍTULOS Y GRADOS	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Doctora en Educación	Universitat de Barcelona	España	2016
Magister en Informática Educativa	Universidad de la Frontera	Chile	2002
TRABAJOS ANTERIORES			
INSTITUCIÓN	CARGO	DESDE	HASTA
Universidad de la Frontera	Docencia y coordinación de proyectos educativos	1996	2006
Liceo Javiera Carrera	Docente	1995	2003

CARGO EN EL PLAN DE FORTALECIMIENTO: Coordinador objetivo 3					
APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO		NOMBRES	
ALLER		SUÁREZ		CLAUDIO ANDRÉS	
FECHA NACIMIENTO	CORREO ELECTRÓNICO		FONO	FAX	
19 DE AGOSTO DE 1972	caller@uct.cl		+56942783361		
RUT		CARGO ACTUAL			
12.534.067-9		DIRECTOR DE PLANIFICACIÓN Y ANÁLISIS INSTITUCIONAL			
REGION	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO			
DE LA ARAUCANÍA	TEMUCO	RUDECINDO ORTEGA 03694, TEMUCO			
FORMACIÓN ACADÉMICA					
TÍTULOS Y GRADOS		UNIVERSIDAD		PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
MASTER OF ENGINEERING MANAGEMENT		UNIVERSITY OF MELBOURNE		AUSTRALIA	2014
MAGÍSTER EN GESTIÓN EMPRESARIAL		UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA		CHILE	2001
INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL		UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA		CHILE	2000
TRABAJOS ANTERIORES					
INSTITUCIÓN		CARGO		DESDE	HASTA
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO		SUBDIRECTOR CIENCIA Y TECNOLOGÍA		2009	2012
EMPRESAS AQUACHILE SA		ANALISTA OPERACIONES AGUA MAR		2007	2009
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO		INGENIERO DE PROYECTOS		2005	2007
HERBAL CHILE SA		GERENTE		2002	2005
MUNICIPALIDAD DE CARAHUE		DIRECTOR DE PLANIFICACIÓN COMUNAL		2000	2002

CARGO EN EL PLAN DE FORTALECIMIENTO: Coordinación general proyecto					
APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO		NOMBRES	
FUENTES		STUARDO		PAULINA SOLEDAD	
FECHA NACIMIENTO	CORREO ELECTRÓNICO		FONO	FAX	
09/05/1989	pfuentes@uct.cl		(45)2205572		
RUT		CARGO ACTUAL			
17.046.493-1		Profesional Dirección General de Gestión Institucional			
REGION	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO			
Novena	Temuco	Rudecindo Ortega 03694			
FORMACIÓN ACADÉMICA					
TÍTULOS Y GRADOS		UNIVERSIDAD		PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniero Civil Industrial		Universidad del Bío-Bío		Chile	2014
...					
TRABAJOS ANTERIORES					
INSTITUCIÓN		CARGO		DESDE	HASTA
Universidad del Bío-Bío		Ingeniero Asesor del Grupo de Investigación en Diseño.		Julio-2014	Septiembre-2015
Universidad del Bío-Bío		Ingeniero Asesor del Departamento de Ingeniería Industrial.		Abril-2014	Abril-2015

CARGO EN EL PLAN DE FORTALECIMIENTO: Encargado UCI				
APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO		NOMBRES
PONS		GALLEGOS		PABLO NICOLÁS
FECHA NACIMIENTO		CORREO ELECTRÓNICO		FONO
16 de abril de 1970		ppons@uct.cl		45-2553980
RUT		CARGO ACTUAL		
9.937.455-1		DIR. DE DESARROLLO Y COORDINACIÓN INSTITUCIONAL		
REGION	CIUDAD	DIRECCIÓN DE TRABAJO		
ARAUCANÍA	TEMUCO	AV. RUDECINDO ORTEGA 03694		
FORMACIÓN ACADÉMICA				
TÍTULOS Y GRADOS		UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
INGENIERO COMERCIAL		UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHILE	CHILE	2006
TÉCNICO UNIV. EN ACUICULTURA		PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA	CHILE	1993
TRABAJOS ANTERIORES				
INSTITUCIÓN		CARGO	DESDE	HASTA
WORNER ENERGIA S.p.A.		Gerente de Administración	2011	2013
INTERGAS S.A.		Jefe de Servicio al Cliente	2002	2011
HOLDING HOTELES DE LA FRONTERA		Control de Gestión	1999	2001
AQUA-BIO		Empresario	1997	1999
SOCIEDAD AGRÍCOLA AGUAS BLANCAS LTDA		Jefe de Producción	1994	1997