



RESUMEN EJECUTIVO UAHC

CONCURSO ÁREAS ESTRATÉGICAS
SUBSISTEMA UNIVERSITARIO
FONDO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
AÑO 2022

| DATOS GENERALES | |
|--|--|
| Nombre institución: | Universidad Academia de Humanismo Cristiano (UAHC) |
| RUT institución: | 71.470.400-1 |
| Dirección casa central institución: | Av. Condell 282, Providencia |
| Título de la propuesta <i>(debe ser el mismo ingresado a la plataforma y tener un máximo de 300 caracteres):</i> | De la Universidad a la Pluriversidad, Avanzando en la Transversalización de la Interculturalidad en el quehacer de la Gestión, Docencia y Vinculación con el Medio en la Universidad Academia De Humanismo Cristiano. |
| Área estratégica de la propuesta <i>(seleccionar sólo un área):</i> | Área 5: Interculturalidad (pueblos originarios, pueblo tribal afrodescendiente y/o migrantes) para el desarrollo de procesos formativos e institucionales de pregrado. |
| Acciones específicas <i>(seleccionar la acción específica principal que refleje el objetivo de la propuesta, según <u>Área estratégica seleccionada</u>)¹:</i> | c) Implementación de acciones o mecanismos de gestión y procesos de formalización que articulen o promuevan entornos pedagógicos que respeten la diversidad cultural, en las funciones de docencia, innovación, vinculación con el medio, entre otras. |
| Duración de la propuesta <i>(18 a 36 meses):</i> | 36 meses |
| Monto solicitado al Mineduc <i>(200 a 400 millones de pesos)²:</i> | M\$383.407 millones de pesos |
| Nombre de máxima autoridad de la institución: | Álvaro Ramis Olivos |

DIAGNÓSTICO Y PROBLEMA DE LA PROPUESTA

DIAGNÓSTICO DE LA PROPUESTA

Las actuales transformaciones socioculturales por las que atraviesan nuestras sociedades exigen un rol protagónico de las Instituciones de Educación Superior (IES), ya sea aportando a la comprensión de los fenómenos, como en la generación de estrategias que recojan los desafíos que implican. Al mismo tiempo, las comunidades universitarias experimentan exigencias que tensionan las clásicas formas de desarrollo institucional y de docencia. Si bien los procesos de cambio tienen diversos y antiguos orígenes, en las últimas décadas, y más aún, en los últimos años, hemos sido testigos de una suma de eventos, tales como el fuerte incremento de la migración, las consecuencias de la revuelta social, el proceso constituyente y la pandemia del coronavirus, entre los principales, que han puesto en el centro de la discusión el lugar de las personas y los colectivos en las sociedades nacionales. Así, se han relevado temas relacionados con la inclusión de grupos históricamente excluidos, asentando conceptos como paridad, plurinacionalidad, reconocimiento de pueblos indígenas y tribales, de los derechos de la naturaleza, de la diversidad sexual, derechos humanos y de un Estado de bienestar que apunte a la calidad de vida de todas las personas. Estas tensiones, presentes en el marco social global, son vividas de manera cotidiana en las universidades, por lo que se requiere de la elaboración de procesos institucionales capaces de responder a los cambios socioculturales y con ello contribuir a una sana convivencia interna, pero aún más, aportar al mandato ético del país y su desarrollo.

En este sentido el Ministerio de Educación (MINEDUC) ha delineado una ruta en torno a la convivencia en/de la diversidad a partir del enfoque de la interculturalidad, considerándola un horizonte ético político en construcción que busca la configuración de relaciones horizontales entre personas y pueblos y el Estado. Esta ruta debería contribuir a nuevas formas de convivencia ciudadana entre todas y todos, sin distinciones de origen étnico o nacional, y reconociendo, por un lado, la riqueza de la diversidad cultural y, por el otro, asegurando el ejercicio de los derechos individuales y colectivos (<https://peib.mineduc.cl/>). Esta política de interculturalidad implica hacerse cargo de la realidad diversa de las comunidades educativas y requiere, necesariamente, de propuestas que incorporen el enfoque intercultural como eje central y transversal del quehacer educativo.

En la actualidad, la perspectiva de la Interculturalidad promueve el involucramiento de todos los actores que forman parte del sistema de educación superior dentro de un diálogo permanente de retroalimentación, sustentado en el Diálogo de Saberes y la Transdisciplinariedad. A su vez, estos espacios de confluencia requieren de la reflexión y superación de las relaciones coloniales en el saber, el poder y el ser, con el objetivo de eliminar formas de discriminación interiorizadas en las comunidades. Otro aspecto trascendental para lograr una educación superior intercultural es la participación conjunta de académicos, profesionales, agentes de desarrollo, empresarios y agentes comunales propiciando el diálogo de saberes, experiencias y conocimientos diversos. Lo que posibilita la profundización de la dimensión “inter-actoral” para valorar y aprovechar las pautas y canales de vinculación y transferencia de conocimientos (Dietz, citado en Krainer y Chaves, 2011).

De esta forma, la universidad será el espacio de confluencia de diversas culturas y a la vez, “una estrategia trascendental para interculturalizar y descolonizar la academia y consecuentemente las diferentes disciplinas y ámbitos formativos. El rol del docente dentro de este espacio involucra no solo nuevas pedagogías y metodologías, sino la necesidad de investigar a profundidad y en conjunto con los estudiantes nuevas formas de conocimiento y fortalecimiento de la cultura” (Dietz, citado en Krainer y Chaves, 2011).

Las IES han implementado diversas estrategias asociadas a la Interculturalidad, una de ellas es a través de becas, cupos, apoyo académico o psicosocial exclusivo para pueblos y nacionalidades. Esta estrategia de inclusión se sustenta en la idea de crear oportunidades para el ingreso de estudiantes. Sin embargo, su alcance no considera cambios sustanciales que incorporen la diversidad cultural dentro del diseño institucional, lo cual se refleja en problemas de discriminación y carente incorporación de saberes, metodologías y pedagogías interculturales (Mato, 2018). Otras estrategias implementadas por las IES están asociadas a la docencia, investigación y/o de vinculación con el medio. La característica general de estos proyectos es que ocupan a un grupo reducido de personal de la IES, sean docentes o estudiantes (Mato, 2018). Otra tipología de estrategias, son los convenios

de co-ejecución entre IES y organizaciones de base o comunidades de población indígena o afrodescendiente. Este tipo de convenios en la región son escasos y de corta duración, sin embargo, han servido como ejemplo para proyectos similares (Mato, 2018). La última modalidad son la IES interculturales, es decir instituciones con una construcción base con enfoque intercultural, interesadas en integrar saberes, modos de producción de conocimiento y aprendizaje, y metodologías de la diversidad cultural de las poblaciones de sus respectivos países. A nivel regional se observa que estas instituciones son creadas en su mayoría por los mismos pueblos y nacionalidades, y aceptan principalmente estudiantes pertenecientes a esta población (Mato, 2018).

Estas diversas modalidades de educación se enfocan en la interculturalidad como una tarea destinada de manera particular a pueblos y nacionalidades, lo que limita la construcción de una sociedad intercultural de manera general. En este sentido cobra relevancia el avanzar hacia procesos efectivos, integrales orientados justamente al Desarrollo Institucional, capaces de permear y transversalizar la Interculturalidad, promoviendo un giro, donde la comunidad universitaria sea capaz de no solo declararlo sino también de ejercerlo y demostrarlo a través de prácticas replicables y escalables, y donde las funciones esenciales de la IES se vean involucradas, así como sus estamentos y actores comunitarios en vínculo.

Según Krainer y Chaves (2021), dentro de la diversidad de estrategias para trabajar la interculturalidad en el nivel de educación superior, se deben reforzar y promover aquellos que logren articular diversos modos de producción de conocimiento, investigación, vinculación con la comunidad, redes académicas y un aprendizaje contextualizado que genere herramientas desde la práctica. En este sentido, se logra como resultado una educación superior con un enfoque intercultural que impacta directamente en diferentes áreas de conocimiento, con profesionales que consideran la diversidad cultural en sus espacios de trabajo y por lo tanto pueden lograr soluciones situadas.

En relación a la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, es relevante señalar que desde sus inicios se definió como un proyecto educativo enraizado en la sociedad civil, y comprometido con la lucha por la defensa y promoción de los derechos humanos, la justicia social y la democracia, la pluralidad, lo que queda reflejado en su Misión, Visión y principios declarados (<https://www.academia.cl/universidad/mision>) y que permean el Modelo educativo (<https://www.academia.cl/universidad/modelo-educativo>), El modelo de aseguramiento de la calidad (<https://www.academia.cl/aseguramiento-de-la-calidad>) y, de manera especialmente clara, el Plan Estratégico Institucional (<https://www.academia.cl/universidad/plan-estrategico>), que considera lineamientos que buscan evidenciar: la presencia del enfoque de pensamiento crítico y transformador en el currículo académico básico; la existencia de una perspectiva Latinoamericana en el quehacer académico; consolidar un compromiso institucional con la difusión de conocimiento como bien público; consolidar un compromiso institucional con sector público y con la sociedad civil; evidenciar el compromiso con los Derechos Humanos, la democracia, la justicia social y la **interculturalidad**; consolidar políticas de equidad de género y diversidad para la erradicación del acoso y violencia sexual al interior de la comunidad universitaria, eliminar barreras de entrada que impiden la diversidad social en la Universidad, entre otros.

En este marco, el quehacer de las distintas Direcciones de Gestión incorporan parcialmente y aún de manera no articulada, estos principios y lineamientos, entre ellos, la Interculturalidad. Así, es posible advertir, por ejemplo, dicha relación en la **Política de Investigación**, tanto en sus líneas de investigación principales como secundarias, elementos como la Migración (Migración y espacio, Migración y derechos; Migración, familia e infancia; Migración e interculturalidad) Interculturalidad (Relaciones interétnicas; Etnogénesis; Procesos etnopolíticos) y donde una línea especialmente relevante la constituye la participación de la Universidad en el Centro de Estudios Interculturales e Indígenas -CIIR, Centro FONDAP que ha liderado los estudios acerca de la interculturalidad en los últimos diez años. También es posible distinguir la presencia del enfoque intercultural en la **Línea de Formación General Universitaria**, donde se desarrollan las cátedras básicas cuyo objetivo principal es dotar a los estudiantes de un marco analítico interpretativo multidisciplinario común, desarrollando las capacidades de comprensión y reflexión sobre problemáticas socio-histórico-filosóficas presentes en los grandes problemas del mundo contemporáneo, aspectos centrales del perfil de egreso de las carreras y programas. De este modo, se proporciona a los estudiantes la posibilidad de ponerse en contacto con contenidos directamente relacionados con los **derechos humanos, la perspectiva de género y la**

multiculturalidad, la historia social y política del siglo XX, el desarrollo de las nociones de racionalidad y subjetividad en Occidente, entre otros.

A modo de caracterización de nuestra comunidad universitaria, es posible mencionar características de las y los estudiantes, que son relevantes a la hora de implementar un enfoque Intercultural. El estamento estudiantil de pregrado está compuesto mayoritariamente por mujeres, representando un 52.94% de la matrícula total de primer año; El promedio de edad es de 22 años para la jornada diurna y 30 años para la jornada vespertina; El 43,62% de la misma cohorte proviene directamente de la enseñanza media; De los/as estudiantes de primer año que ingresaron en la cohorte 2021, un 41.55% de ellos/as, declara ser estudiantes de primera generación universitaria en sus familias. Un 17.36% de los estudiantes de primer año de la cohorte de ingreso 2020 terminó sus estudios secundarios en modalidad técnico profesional; Un 12% de ellos trabaja en algún formato (jornada parcial, esporádica o jornada completa); Presentan un promedio NEM de 5.54, mientras que el promedio PSU es de 501,85; El 14.77% declara procedencia de otras regiones distintas a la región metropolitana; mientras que 1 de cada 3 estudiantes proviene de una provincia distinta a la de Santiago; En cuanto a la dependencia del colegio de origen, el 35.3% proviene de instituciones educativas de carácter público, mientras que el 58.06% lo hace de establecimientos de dependencia particular subvencionado y un 4.33% de establecimientos privados. Sus comunas de procedencia son diversas, sin embargo, las que poseen mayor concentración es Santiago, Maipú y Puente Alto; Por otra parte, y considerando sus características socioeconómicas, el 80.13% pertenece a familias cuyo ingreso total familiar es menor a \$588.000; El 98.07% declara ser soltero/a. mientras que el 50.34% declara vivir en una familia monoparental y al menos el 58% de ellos/as, financia sus estudios a través de la política de gratuidad. El 22.42% declara pertenecer a un pueblo originario. Predominando la pertenencia al pueblo Mapuche. En cuanto a la detección de situación de discapacidad de la cohorte de ingreso 2020, 16 estudiantes declararon tener algún tipo de discapacidad, representando un 2.54% del ingreso total dicha cohorte, siendo la más frecuente la discapacidad visual. Este dato se ve refrendado con una frecuencia similar el 2021 con al menos 17 estudiantes que declaran estar en situación de discapacidad. En general, es posible sostener que existe diversidad y características de entrada, sin mencionar aquellas características asociadas a sus intereses, participación en colectivos de base, identificación con demandas sociales cuestiones que sin duda aportarían a una complejización de esta caracterización.

En cuanto a trabajadores y docentes es posible señalar que al año 2021 la UAHC cuenta con un total de 335 docentes y trabajadores administrativos, de los cuales no se cuenta con una caracterización detallada en términos de complementar el análisis Intercultural. No obstante, se han levantado algunos indicadores aproximados que permiten configurar un primer escenario, correspondiente a 2,4% de población indígena y 5,8% de población migrante.

En cuanto a las experiencias en torno a la Interculturalidad en la UAHC, estas se han desarrollado en tres grandes ámbitos: 1. Vinculación con el Medio y Servicios Comunitarios: Desde el año 2007, el Centro de Atención Psicológica de la UAHC posee un área de Salud Mental e Interculturalidad dedicada al trabajo especializado con personas migrantes en dispositivos clínicos individuales, clínico comunitarios e institucionales. 2. Desarrollo de experiencias de formación continua y posgrado: Diplomado de “Especialización en Clínica-Comunitaria en Salud mental e Interculturalidad” (2022). Diplomado para el “Fortalecimiento del Liderazgo de la Mujer Indígena” (2016-2017). Diplomado en “Derecho Indígena” (2012 al 2015) y el Magister en Educación Intercultural (2001-2005). 3. Investigación a través de proyectos Fondecyt que promueven el estudio de la Interculturalidad y los diálogos interdisciplinarios y, como ya fuera señalado, la Participación de la UAHC el Centro de Estudios Interculturales e Indígenas (CIIR).

A nivel estudiantil se promueve el monitoreo de las trayectorias académicas de las/los estudiantes y el fortalecimiento de la vida universitaria incorporando los enfoques de Género, de Derechos, Participación e Interculturalidad. Desde la visión estudiantil el compartir y convivir en espacios de diversidad, resulta ser fundamental, así lo señala la encuesta de caracterización que es aplicada a nuestros/as estudiantes de primer año, donde el 87,5% indica que es importante y muy importante. Mientras que el 38,6% señala que estaría interesado en participar de actividades extracurriculares para su desarrollo formativo en temáticas asociadas a

diversidad étnica o racial. Mientras que el 60% señala interés en participar de cursos asociado a idiomas o lenguas.

En síntesis, el presente diagnóstico devela por una parte a nivel de mirada externa: 1. Un contexto de transformaciones políticas, sociales y culturales que desafían a las IES y a la sociedad en su conjunto 2. Una creciente y urgente tarea de la IES de avanzar en materia de inclusión, diversidad e Interculturalidad. 3. La existencia de experiencias de IES a nivel nacional e internacional que desarrollan estrategias para incorporar el enfoque intercultural en sus comunidades educativas. 4. La política pública nacional, a través del MINEDUC propone elementos transversales para la incorporación de la Interculturalidad en el ámbito escolar. 5. Sello de la Subsecretaría de Educación Superior en el fomento de estrategias asociadas a temáticas de género, interculturalidad y convivencia en contextos de diversidad.

A nivel interno es posible identificar: 1. Proyecto Educativo que valora la diversidad y lo declara en sus principales orientaciones estratégicas 2. Misión, Visión, principios y valores orientados a la defensa y promoción de los Derechos Humanos, la pluralidad, la democracia y la justicia social. 3. Implementación de estrategias que promueven principalmente actividades de investigación y extensión en materia de interculturalidad. Sin embargo, estas no se han propiciado con una perspectiva integral a los ámbitos de docencia y vinculación con el medio. 4. La Interculturalidad no se ha transversalizado a nivel institucional, no existe una política que oriente dicha transversalización, ni estructuras que permitan sostener un trabajo articulado. 5. No existen acciones de sensibilización planificadas y diseñadas de manera estratégica que permitan avanzar en una cultura de la diversidad. 6. Desde la perspectiva curricular no existen orientaciones para avanzar en el enfoque intercultural, requiriendo transversalizar las cátedras básicas con implicancias en la Educación en Derechos Humanos, Interculturalidad, Género y Diversidades, Justicia Social, Igualdad e Inclusión y sustentabilidad. 7. Ausencia de diálogo interinstitucional a nivel nacional e internacional, que permita identificar buenas prácticas en la implementación de la Interculturalidad. 8. No existe diálogo participativo triestamental, que promueva la reflexión y acción para avanzar en el reconocimiento de la Interculturalidad como un proceso que enriquece el desarrollo de políticas, planes, programas, mecanismos, en definitiva, el Desarrollo Institucional. 9. No existen espacios tendientes a fomentar procesos de sensibilización, reflexión y encuentro de las diversidades culturales, de modo que pueda propiciarse el encuentro intercultural. En este contexto, la Universidad se ha propuesto el desafío de ***Transversalizar la interculturalidad en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano a través del fortalecimiento de las capacidades institucionales en sus funciones de docencia y vinculación con el medio, focalizando en la comunidad universitaria y en los actores claves con los que se relaciona, para potenciar la cultura de la diversidad en el marco del sistema de aseguramiento de la calidad institucional.***

Referencias Bibliográficas:

- Krainer, Anita Josefa, & Chaves, Alejandra. (2021). Interculturalidad y Educación Superior, una mirada crítica desde América Latina. *Revista de la educación superior*, 50(199), 27-49. Epub 21 de marzo de 2022. <https://doi.org/10.36857/resu.2021.199.1798>
- Daniel Mato. (2008) Diversidad cultural e interculturalidad en educación superior. Experiencias en América Latina / coordinado por Daniel Mato. Caracas: IESALC-UNESCO, 2008.
- Universidad Academia de Humanismo Cristiano. (2021). Informe de Autoevaluación Institucional.
- Universidad Academia de Humanismo Cristiano. (2011). Modelo Educativo UAHC. Parámetros para la Innovación Curricular, Didáctica y Evaluativa.
- Universidad Academia de Humanismo Cristiano. (2010) Modelo Educativo UAHC. Parámetros Fundantes y Contextuales.

PROBLEMA DE LA PROPUESTA

A partir del diagnóstico, se observa que la Universidad cuenta con una base importante para avanzar en una cultura del reconocimiento de la diversidad. No obstante, existe la necesidad de abordar la interculturalidad con una visión integral y amplia que permita transversalizar el enfoque intercultural permeando la cultura institucional y sus estamentos, incorporando la participación protagónica de la comunidad universitaria y la de aquellos territorios y comunidades con los que la Institución se vincula. Es claro que la falta de una política integral que articule y encause las diversas iniciativas que se han realizado a lo largo de los años en relación a la interculturalidad, urge de modo de generar impactos positivos que permitan institucionalizar de manera efectiva, eficiente y concreta una política institucional, que promueva su desarrollo y aplicación práctica a nivel de la gestión institucional, de la docencia y la vinculación con el medio.

La Universidad a su vez cuenta con las condiciones para promover una educación superior inclusiva e intercultural, a través de una estructura institucional pertinente, alineada en base a los principios institucionales a la presencia territorial y a los vínculos que esta establece con diversos socios comunitarios e institucionales. La Universidad cuenta con una sólida base a nivel de principios, valores, misión, visión orientaciones estratégicas, que permitan promover a nivel de desarrollo institucional la Educación Intercultural como un ámbito prioritario y parte de su sello. En este contexto, reconociendo el mandato de las políticas públicas en que la Interculturalidad se ha incorporado como un área estratégica a desarrollar por las IES y considerando las transformaciones políticas, sociales y culturales por las que atraviesa el país, es que se vuelve necesario que la Universidad avance en la transversalización de la Interculturalidad como un eje estratégico y prioritario.

Abordar la Interculturalidad desde una perspectiva estratégica, contribuirá al sistema de educación superior, marcando una nueva forma de transversalizar esta temática de manera integrada, participativa y triestamental, contribuyendo al cambio de paradigma de la educación superior al servicio de las grandes transformaciones sociales, cuyo horizonte propone la búsqueda del bien común, del buen vivir y de relaciones respetuosas de la diversidad humana.

Para el cumplimiento de lo anterior se han propuesto cuatro objetivos específicos que aseguran la transversalización de la Interculturalidad en la Universidad, mediante el despliegue de actividades que complementan y apuntan a la integralidad de la propuesta.

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

| 3.1.- OBJETIVO GENERAL |
|---|
| <i>Transversalizar la interculturalidad en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano a través del fortalecimiento de las capacidades institucionales en sus funciones de docencia y vinculación con el medio, focalizando en la comunidad universitaria y en los actores claves con los que se relaciona, para potenciar la cultura de la diversidad en el marco del sistema de aseguramiento de la calidad institucional.</i> |
| 3.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS |
| 1. Elaborar una política y normativa institucional conducente a la institucionalización del enfoque intercultural de modo de asegurar su desarrollo e implementación. |
| 2. Crear Institucionalidad a través de un programa de interculturalidad dependiente de la Dirección de Vinculación con el Medio que promueva acciones tendientes a su transversalización con impacto en la docencia y la vinculación con actores del entorno. |
| 3. Desarrollar procesos pedagógicos y de actualización/adecuación curricular con foco en la Interculturalidad, aplicables a las asignaturas de las distintas carreras y a la línea de formación general. |
| 4. Diseñar e Implementar un plan de formación y sensibilización basado en el enfoque Intercultural, que visibilice las diversidades culturales que conviven en la Universidad. |

PLAN DE TRABAJO: OBJETIVOS, HITOS Y ACTIVIDADES

| | | |
|---|---|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO N°1⁴ | 1. <i>Elaborar una política y normativa institucional conducente a la institucionalización del enfoque intercultural de modo de asegurar su desarrollo e implementación.</i> | |
| Hitos⁵ | Actividades⁶ | Medios de verificación⁷ |
| Hito 1: Proyecto Instalado a nivel institucional, contemplando la conformación de equipos para asegurar su funcionamiento, monitoreo y evaluación. <i>Mes 1 a Mes 3⁸</i> | Reuniones de instalación del proyecto con participación de los equipos directivo y ejecutivo. Concurso y contratación de equipo operativo del proyecto. Elaboración de Carta Gantt del proyecto consensuada con los equipos directivos, ejecutivo y operativo del proyecto. Distribución de roles y ajustes al plan de trabajo, incorporando observaciones y mejoras. | Informe de Instalación del Proyecto <i>Responsable: directora ejecutiva del Proyecto</i> |
| Hito 2: Revisión y análisis de buenas prácticas a nivel de IES nacionales e internacionales sistematizadas. <i>Mes 4 a Mes 10</i> | Realizar un catastro de los principales centros universitarios nacionales e internacionales con políticas interculturales exitosas. Revisión y análisis documental de experiencias y buenas prácticas interculturales en las IES a nivel nacional e Internacional, incorporando con especial énfasis a las que hayan diseñado e implementado de manera estratégica acciones que promuevan la diversidad cultural, la construcción de una institución de educación superior intercultural, cuyo aporte interno haya impactado en su medio social. Selección y visita a tres (3) experiencias universitarias nacionales y dos (2) experiencias universitarias internacionales, exitosas en cuanto a la implementación del enfoque intercultural, que posean impacto en el desarrollo de políticas institucionales transversalizadas. Realización de Seminario Internacional de buenas prácticas e implementación del enfoque intercultural y los desafíos de la Educación Superior en Chile y el Mundo. Elaboración y presentación de Informe de sistematización (evaluación de resultado intermedio) | Informe de sistematización nacional e Internacional <i>Responsable: Equipo Operativo del Proyecto</i> |

⁴ Todos los objetivos específicos deberán comprometer al menos un hito de evaluación de procesos y/o resultados.

⁵ Los **hitos** son entendidos como resultados intermedios suficientes y pertinentes para el logro de los objetivos específicos, y corresponden a los bienes y/o servicios que produce o entrega el proyecto para cumplir cada objetivo específico. Los hitos deben estar ordenados con una lógica cronológica y secuencial. Deben expresarse como un producto logrado o un trabajo terminado (sistemas instalados, población capacitada, alumnos egresados, etc.).

⁶ Las **actividades** son las tareas relevantes que se deben cumplir para el logro de cada uno de los hitos. Deben presentarse como un listado, agrupadas para cada uno de los hitos, en orden cronológico y secuencial. En el proceso de implementación se podrán ajustar estas actividades.

⁷ Los **medios de verificación** son la evidencia concreta que permite acreditar el cumplimiento de cada uno de los hitos. Debe presentarse un único medio de verificación por hito (no de las actividades realizadas).

⁸ Para la **programación** de los hitos, considerar mes de inicio y mes de término, con extensión máxima de un semestre o, excepcionalmente, un año.

| | | |
|---|---|--|
| Hito 3: Principales fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) de la UAHC en relación al enfoque intercultural, identificadas. <i>Mes 7 a Mes 9</i> | Realizar grupos de reflexión participativos incluyendo a estudiantes, profesores y trabajadores administrativos involucrados en la creación de la política. Aplicando metodología FODA. | Informe FODA <i>Responsable: Equipo Operativo del Proyecto</i> |
| | Sistematizar los resultados del FODA junto con los resultados del grupo de reflexión. | |
| | Distinguir las principales necesidades de protocolos, normativas y mecanismos que deben elaborarse en el marco de la implementación de una política integral de Interculturalidad. | |
| | Presentación de informe de resultados FODA (evaluación de resultado intermedio). | |
| Hito 4: Política y Normativa institucional diseñada y decretada. <i>Mes 9 a Mes 12</i> | Diseñar las líneas de acción de la política a implementar. | Política de Interculturalidad <i>Responsable: Directora ejecutiva y director alterno del Proyecto.</i> |
| | Definir los mecanismos institucionales para la implementación y operacionalización de la política. | |
| | Presentación de la Política de Interculturalidad al Consejo superior Universitario (CSU). | |
| | Redacción de Decreto de Política Institucional. | |
| | Presentación de la Política a la Comunidad Universitaria. | |
| | Armonización de políticas orientadas a la inclusión, genero, diversidad e interculturalidad. | |
| | Informe de presentación de finalización de hito y cumplimiento de objetivo N°1. | |
| Hito 5: Objetivo 1 evaluado <i>Mes 12 a Mes 13</i> | Carta Gantt asociada al objetivo cumplida. | Informe de Evaluación del Objetivo 1 <i>Responsable: Equipo Operativo del Proyecto</i> |
| | Elaboración de informe de evaluación del Hito | |

| OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2⁹ | <i>Crear Institucionalidad a través de un programa de interculturalidad dependiente de la Dirección de Vinculación con el Medio que promueva acciones tendientes a su transversalización con impacto en la docencia y la vinculación con actores del entorno.</i> | |
|---|--|--|
| Hitos¹⁰ | Actividades¹¹ | Medios de verificación¹² |
| Hito 1: Programa de gestión Intercultural creado. <i>Mes 4 a Mes 6¹³</i> | Definición de objetivos del Programa de Interculturalidad. Diseño de perfiles de cargo y contratación de equipo perteneciente al Programa. Habilitación de espacio de funcionamiento. Diseño de plan de gestión del Programa de Interculturalidad. Institucionalización del Programa mediante decreto Rectoría. Realización de informe de seguimiento y evaluación intermedia del hito. | Decreto de creación del Programa de Interculturalidad <i>Responsable: Directora ejecutiva y Rectoría</i> |
| Hito 2: Diagnóstico Intercultural Interno realizado. <i>Mes 7 a Mes 11</i> | Levantamiento de Información asociada a los y las estudiantes, docentes y trabajadores administrativos para construir caracterización de Diversidad e Interculturalidad. Realización de informe de caracterización estamental. Presentación de resultados a la comunidad Universitaria Levantamiento de insumos a nivel de docencia, y Vinculación con el Medio de acciones institucionales que propician el desarrollo de la Interculturalidad. Realización de informe de seguimiento y evaluación intermedia del hito. | Informe Diagnóstico <i>Responsable: Equipo Operativo del Proyecto</i> |
| Hito 3: Mecanismos de articulación con la docencia diseñados. <i>Mes 9 a Mes 14</i> <i>Mes 19 a Mes 24</i> <i>Mes 31 a Mes 36</i> | Constitución de Mesa Permanente de trabajo Intercultural, conformado por un representante de cada facultad (3), representantes del equipo ejecutivo (3), el equipo operativo de la propuesta (2) y los integrantes del Programa Intercultural (1). Se contemplará la participación de representante de | Informe anual de gestión de la Mesa Permanente de Trabajo Intercultural |

⁹ Todos los objetivos específicos deberán comprometer al menos un hito de evaluación de procesos y/o resultados.

¹⁰ Los **hitos** son entendidos como resultados intermedios suficientes y pertinentes para el logro de los objetivos específicos, y corresponden a los bienes y/o servicios que produce o entrega el proyecto para cumplir cada objetivo específico. Los hitos deben estar ordenados con una lógica cronológica y secuencial. Deben expresarse como un producto logrado o un trabajo terminado (sistemas instalados, población capacitada, alumnos egresados, etc.).

¹¹ Las **actividades** son las tareas relevantes que se deben cumplir para el logro de cada uno de los hitos. Deben presentarse como un listado, agrupadas para cada uno de los hitos, en orden cronológico y secuencial. En el proceso de implementación se podrán ajustar estas actividades.

¹² Los **medios de verificación** son la evidencia concreta que permite acreditar el cumplimiento de cada uno de los hitos. Debe presentarse un único medio de verificación por hito (no de las actividades realizadas).

¹³ Para la **programación** de los hitos, considerar mes de inicio y mes de término, con extensión máxima de un semestre o, excepcionalmente, un año.

| | | |
|---|---|---|
| <p><i>Se plantea una duración excepcional debido a que la convocatoria e implementación de las iniciativas de prácticas docentes (Fondos concursables) se realizarán en segundo semestre del año 1 y segundo semestre del año 2 y segundo semestre del año 3.</i></p> | estudiantes organizados, representante sindicato de trabajadores. | <p><i>Responsable: Equipo Operativo y Equipo Ejecutivo del Proyecto</i></p> |
| | Diseño de concurso interno de prácticas pedagógicas innovadoras con foco en la interculturalidad. (Fondos Concursables) Replicable el segundo semestre del año 2 y año 3. | |
| | Implementación de los proyectos adjudicados | |
| | Informe de monitoreo del Hito a modo de evaluación de proceso. | |
| <p>Hito 4: Estrategias de articulación con el Medio elaboradas. <i>Mes 15 a Mes 20</i></p> | Convocatoria a los Servicios Comunitarios de Escuela y programas de inserción territorial, para articular el enfoque intercultural en las acciones de inserción en el medio. | <p>Plan de estrategias de articulación con el Medio.</p> <p><i>Responsable: Directora Ejecutiva y encargada de servicios comunitarios Dirección de Vinculo con el Medio)</i></p> |
| | Levantamiento de necesidades por grupo y/o comunidades asociadas a cada servicio. | |
| | Diseño de plan de trabajo articulado para implementar acciones con foco en los grupos y comunidades con los que trabajan los servicios comunitarios y programas de inserción territorial. | |
| | Implementación de plan de trabajo integral basado en las necesidades detectadas. | |
| | Elaboración de Informe de monitoreo y resultados del hito. | |

| | | |
|---|--|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO N°3¹⁴ | <i>Desarrollar procesos pedagógicos y de actualización/adequación curricular con foco en la Interculturalidad, aplicables a las asignaturas de las distintas carreras y a la línea de formación general.</i> | |
| Hitos¹⁵ | Actividades¹⁶ | Medios de verificación¹⁷ |
| <p>Hito 1: Ajustes Curriculares en las carreras con foco en la Interculturalidad realizadas. <i>Mes 18 al Mes 23</i></p> | Levantamiento de necesidades formativas en las facultades, dirección académica e instituto de humanidades, recogiendo los atributos del sello UAHC. | <p>Informe de Adecuaciones Curriculares por carrera</p> <p><i>Responsable: Equipo Operativo del Proyecto – Vicerrectoría Académica.</i></p> |
| | Revisión curricular de las carreras y sus cursos en relación con el enfoque intercultural. | |
| | Identificar los cursos que deberían tener un enfoque intercultural. | |
| | Ajustes curriculares según enfoque intercultural de los cursos identificados. | |

¹⁴ Todos los objetivos específicos deberán comprometer al menos un hito de evaluación de procesos y/o resultados.

¹⁵ Los **hitos** son entendidos como resultados intermedios suficientes y pertinentes para el logro de los objetivos específicos, y corresponden a los bienes y/o servicios que produce o entrega el proyecto para cumplir cada objetivo específico. Los hitos deben estar ordenados con una lógica cronológica y secuencial. Deben expresarse como un producto logrado o un trabajo terminado (sistemas instalados, población capacitada, alumnos egresados, etc.).

¹⁶ Las **actividades** son las tareas relevantes que se deben cumplir para el logro de cada uno de los hitos. Deben presentarse como un listado, agrupadas para cada uno de los hitos, en orden cronológico y secuencial. En el proceso de implementación se podrán ajustar estas actividades.

¹⁷ Los **medios de verificación** son la evidencia concreta que permite acreditar el cumplimiento de cada uno de los hitos. Debe presentarse un único medio de verificación por hito (no de las actividades realizadas).

| | | |
|--|---|---|
| Hito 2: cátedra básica actualizada y/o ajustada. <i>Mes 25 a Mes 28</i> | Revisión y evaluación de contenidos mínimos para la incorporación del enfoque intercultural para potenciar la línea de formación general, específicamente la cátedra de DDHH, Género y Multiculturalidad. | Programa de Cátedra Básica actualizado y/o ajustado <i>Responsable: Equipo Operativo del Proyecto – Vicerrectoría Académicae Instituto de Humanidades</i> |
| | Revisión de bibliografía requerida para potenciar la línea de formación general. | |
| | Compra de bibliografía básica y complementaria para potenciar los ajustes. | |
| | Diseño de una nueva cátedra y/o ajustes a la cátedra básica actual. | |
| | Realización de Informe Curricular con reformulación y/o ajuste | |
| Hito 3: Material pedagógico con foco en la interculturalidad elaborado. <i>Mes 19 a Mes 23</i> | Contratación de personal calificado para el diseño gráfico y audiovisual. | Cuadernillo <i>Responsable: Equipo Operativo del Proyecto</i> |
| | Contratación de persona experta en Interculturalidad y Curriculum. | |
| | Elaboración de cuadernillo digital e impreso con orientaciones para la aplicabilidad práctica de la Interculturalidad en el contexto de la Educación Superior. | |
| | Publicación y distribución del cuadernillo. | |
| Hito 4: Jornada de Reflexión triestamental realizada y sistematizada. <i>Mes 27 a Mes 30</i> | Diseño y planificación de la Jornada Institucional Triestamental sobre: “Inclusión Justicia Social, Derechos Humanos, Género e Interculturalidad. Un diálogo Triestamental” | Informe de Resultados de la Jornada publicado <i>Responsable: Equipo Operativo del Proyecto</i> |
| | Preparación de metodología y material de apoyo para la jornada. | |
| | Realización de la jornada triestamental | |
| | Sistematización de la jornada de reflexión triestamental. | |
| | Publicación de los resultados de la jornada. | |
| | Informe de resultados de la Jornada. | |
| Hito 5: Procesos y resultados, del objetivo, monitoreados y evaluados Mes | Carta Gantt asociada al objetivo cumplida. | Informe de monitoreo y evaluación del objetivo <i>Responsable: Equipo Operativo del Proyecto – Vicerrectoría Académica.</i> |
| | Elaboración de informe de evaluación del Hito | |

| OBJETIVO ESPECÍFICO N° 4 ¹⁸ | <i>Diseñar e Implementar un plan de formación y sensibilización basado en el enfoque Intercultural, que visibilice las diversidades culturales que conviven en la Universidad.</i> | |
|---|---|--|
| Hitos ¹⁹ | Actividades ²⁰ | Medios de verificación ²¹ |
| Hito 1: Plan de sensibilización de la comunidad Universitaria diseñado. <i>Mes 5 Mes 11</i> | Elaborar Programa de Inducción para estudiantes nuevos, docentes nuevos y trabajadores que se insertan en la UAHC que permita incorporar el sello e identidad de la Universidad a nivel transversal con aquellas temáticas valoradas en la Misión y Visión, a través de cápsulas audiovisuales. las que serán adaptadas de acuerdo al tipo de público. Diseño de campaña de sensibilización que incluya entre otras acciones señaléticas que considere la Interculturalidad. Elaboración de material de difusión del Plan dirigido a la comunidad Universitaria, incorporando diseño web. | Plan de sensibilización <i>Responsable: Equipo Operativo del Proyecto - Rectoría</i> |
| Hito 2: Espacios de identificación y encuentro Intercultural al interior de cada Facultad Diseñado y habilitado de manera participativa. <i>Mes 10 a Mes 15</i> | Campaña institucional de ideas para el diseño y habilitación de espacios de identificación y encuentro intercultural en cada Facultad. Diseño participativo de habilitación de espacios físicos. Compra de insumos y materiales. Habilitación de cuatro (4) espacios físicos. | Informe de espacios físicos <i>Responsable: Equipo Operativo del Proyecto – Administración Central</i> |
| Hito 3: Cursos gratuitos a sincrónicos Introducción a la Interculturalidad dirigidos a socios comunitarios. Diseñados e Implementados. <i>Mes 11 a Mes 16</i> | Diseño de cuatro (4) cursos asincrónicos introductorios a la Educación Superior Intercultural: a) Interculturalidad y Derechos Humanos, b) Género, Feminismo e Interculturalidad c) Migración y Procesos Interculturales d) Pueblos originarios e Interculturalidad orientado a socios comunitarios, estudiantes secundarios, instituciones en convenio. Difusión de los cursos gratuitos. Implementación de los cursos gratuitos. | Informe de resultados de Cursos gratuitos <i>Responsable: Equipo Operativo del Proyecto – Vicerrectoría Académica.</i> |
| Hito 4: Diplomado en “Educación Superior e Interculturalidad. Experiencias teórico-prácticas y su implementación en el Aula | Diseño de Diplomado híbrido dirigido a Docentes y Direcciones de Gestión. Diseño Instruccional del Diplomado. Contratación de diseño instruccional. Contratación de diseño gráfico. Contratación docentes clases presenciales | Programa de Diplomado |

¹⁸ Todos los objetivos específicos deberán comprometer al menos un hito de evaluación de procesos y/o resultados.

¹⁹ Los **hitos** son entendidos como resultados intermedios suficientes y pertinentes para el logro de los objetivos específicos, y corresponden a los bienes y/o servicios que produce o entrega el proyecto para cumplir cada objetivo específico. Los hitos deben estar ordenados con una lógica cronológica y secuencial. Deben expresarse como un producto logrado o un trabajo terminado (sistemas instalados, población capacitada, alumnos egresados, etc.).

²⁰ Las **actividades** son las tareas relevantes que se deben cumplir para el logro de cada uno de los hitos. Deben presentarse como un listado, agrupadas para cada uno de los hitos, en orden cronológico y secuencial. En el proceso de implementación se podrán ajustar estas actividades.

²¹ Los **medios de verificación** son la evidencia concreta que permite acreditar el cumplimiento de cada uno de los hitos. Debe presentarse un único medio de verificación por hito (no de las actividades realizadas).

| | | |
|---|---|--|
| y en la gestión institucional". Diseñado. <i>Mes 15 a Mes 19</i> | Adquisición de insumos para la grabación de las cápsulas. | <i>Responsable: Equipo Operativo del Proyecto – Vicerrectoría Académica.</i> |
| | Adquisición de Bibliografía en temáticas Interculturales, disponible para estudiantes y comunidad en general. | |
| | Realización de cápsulas Audiovisuales con contenido del diplomado. | |
| Hito 5: Primera y segunda versión del Diplomado en Gestión de Educación Superior Intercultural realizada. <i>Mes 20 a Mes 23 primera versión*</i> <i>Mes 32 a Mes 35 segunda versión.</i> *Excepcionalmente se plantean dos momentos para el mismo hito considerando la implementación del Diplomado en dos versiones | Convocatoria. | Informe de sistematización de resultados del Diplomado ambas versiones. <i>Responsable: Equipo Operativo del Proyecto – Vicerrectoría Académica.</i> |
| | Ejecución de la primera versión. | |
| | Evaluación de la implementación de la primera versión. | |
| | Informe de resultados primera versión y ajustes pertinentes para la segunda versión de acuerdo a evaluación. | |
| | Ejecución de la segunda versión | |
| Informe de resultados de la segunda versión | | |
| Hito 6: Evaluación de resultados de la transversalización. <i>Mes 33 a Mes 36</i> | Diseño y aplicación de encuesta de satisfacción de participantes externos de iniciativas derivadas del proyecto FDI. | Informe de resultados encuestas de satisfacción y valoración <i>Responsable: Equipo Operativo del Proyecto.</i> |
| | Diseño y aplicación de encuesta de percepción y valoración de los y las docentes respecto de la transversalización de la Interculturalidad en la UAHC. | |
| | Diseño y aplicación de encuesta de percepción y valoración estudiantil respecto de la transversalización de la Interculturalidad en la UAHC. | |
| | Diseño y aplicación de encuesta de percepción y valoración de los y las trabajadores/as funcionarios/as respecto de la transversalización de la Interculturalidad en la UAHC. | |
| Hito 7: Procesos y resultados, del objetivo, monitoreados y evaluados <i>Mes 35 a mes 36</i> | Carta Gantt asociada al objetivo cumplida. | Elaboración de informe de evaluación del Hito <i>Responsable: Equipo Operativo del Proyecto</i> |
| | Informe de monitoreo y evaluación del objetivo. | |

INDICADORES²² DE LA PROPUESTA

| Objetivo específico | Nombre indicador | Fórmula de cálculo | Línea base | Meta año 1 | Meta año 2 | Meta año 3 | Medio de Verificación ²⁴ |
|---------------------|---|---|------------|------------|------------|-------------------|--|
| OE1 | Armonización de políticas inclusivas con enfoque intercultural | <i>N° de políticas inclusivas armonizadas con enfoque intercultural</i> | 0 | 2 | 3 | 4 ²⁵ | Políticas de inclusión de discapacidad, política de género, política de sustentabilidad armonizadas con enfoque intercultural. Responsable: Equipo Operativo |
| OE1 | Cobertura de participación en la elaboración y socialización de la política | <i>N° de personas que participan en la elaboración de la política y que reciben información en proceso de socialización</i> | 0 | 50 | 100 | 300 ²⁶ | Listas de asistencia a grupos de discusión y registros de participación en actividades de diseño de la política. Responsable: Equipo Operativo |
| OE2 | Aumento del N° de Programas Institucionales asociados a la transversalización de la interculturalidad | <i>N° de programas existentes en la UAHC</i> | 0 | 1 | 2 | 2 ²⁷ | Decreto de creación de Programa de Interculturalidad y Mesa Permanente de trabajo Intercultural. Responsable: Rectoría |
| OE2 | Aumento de las acciones de transversalización | <i>N° de acciones transversales con foco en la Interculturalidad</i> | 3 | 5 | 10 | 20 ²⁸ | Informe de acciones de transversalización. Responsable: Equipo Operativo |
| OE2 | Proyectos de prácticas docentes interculturales | <i>N° de proyectos de prácticas docentes interculturales/total de proyectos docentes*100</i> | 0 | 6 | 12 | 18 ²⁹ | Informe sistematizado de proyectos ejecutados Responsable: Equipo Operativo |

²² Los **indicadores** son herramientas que entregan información cuantitativa respecto del nivel de logro alcanzado por un proyecto, pudiendo cubrir aspectos cuantitativos o cualitativos de este. Un indicador establece una relación entre dos o más variables, la que, comparada con períodos anteriores, productos (bienes o servicios) similares o una meta o compromiso, permite evaluar el desempeño en el proyecto.

²³ De la Fuente, Jorge: "Cómo se construye un Indicador de Desempeño", Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Universidad de Chile.

²⁴ Los **medios de verificación** son la evidencia concreta que permite acreditar el logro de cada uno de los indicadores. Debe presentarse un único medio de verificación preciso por indicador.

²⁵ Meta de carácter acumulativo.

²⁶ Meta de carácter acumulativo.

²⁷ Meta de carácter acumulativo.

²⁸ Meta de carácter anual.

²⁹ Meta de carácter acumulativo.

| | | | | | | | |
|-----|--|--|-----|-----|-----|-------------------|--|
| OE3 | Asignaturas Ajustadas al enfoque Intercultural | N° de programas de asignaturas ajustados con enfoque intercultural | 3 | 6 | 12 | 15 ³⁰ | Programas de asignaturas ajustados Responsable: Vicerrectoría Académica |
| OE3 | Materiales pedagógicos diseñados para la enseñanza de la Interculturalidad | <i>N° de materiales pedagógicos con enfoque intercultural</i> | 0 | 5 | 10 | 15 ³¹ | Compendio de materiales pedagógicos Responsable: Equipo Operativo y Vicerrectoría Académica |
| OE3 | Aumento de bibliografía básica y complementaria con foco en la Interculturalidad | <i>N° de títulos de bibliografía básica y complementaria</i> | 50 | 70 | 100 | 150 ³² | Listado de títulos adquiridos Responsable: Vicerrectoría Académica-Biblioteca |
| OE4 | Cobertura de participantes de iniciativas de sensibilización y formación en Interculturalidad, desagregado por sexo. | <i>N° de mujeres y hombres participantes de iniciativas formativas diplomado, cursos asincrónicos e inducciones/ total de docentes, trabajadores/as, estudiantes, según corresponda *100</i> | 0 | 30 | 300 | 900 ³³ | Listado de participantes de las iniciativas de sensibilización y formación, distribuido por sexo Responsable: Equipo Operativo |
| OE4 | Tasa de satisfacción de participantes del medio social desagregado por sexo | % de alta satisfacción usuaria de mujeres y hombres vinculadas a servicios comunitarios participantes de actividades interculturales. | 60% | 70% | 80% | 98% ³⁴ | Informe de resultados encuesta de satisfacción distribuido por sexo Responsable: Equipo Operativo-Coordinadores de Servicios Comunitarios |
| OE4 | Percepción y Valoración de docentes, estudiantes y trabajadores de la aplicación de las estrategias de transversalización de la Interculturalidad desagregado por sexo y situación de discapacidad | N° de docentes, trabajadores y estudiantes mujeres y hombres identificando personas en situación de discapacidad que dan cuenta de mayor reconocimiento de la diversidad en la UAHC/total de docentes, trabajadores y estudiantes. | 0% | 30% | 50% | 75% ³⁵ | Informe de resultados encuesta de percepción y valoración triestamental Responsable: Equipo Operativo |

30 Meta de carácter acumulativo.

31 Meta de carácter anual.

32 Meta de carácter anual.

33 Meta de carácter anual.

34 Meta de carácter acumulativo

35 Meta de carácter acumulativo

MODELO DE GESTIÓN DE LA PROPUESTA

DESCRIPCIÓN DEL MODELO

Descripción de la articulación funcional de la iniciativa, que permita identificar: los actores que liderarán y dirigirán la propuesta; los procesos claves y de soporte para el logro de los objetivos de la propuesta; los equipos y profesionales responsables de la implementación operacional; y a las unidades y actores que forman parte de la propuesta, identificando su rol en ésta, a nivel interno y externo (en caso de corresponder).

La presente iniciativa considera la transversalización de la Interculturalidad en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, supone contar con un equipo robusto y representativo de las distintas áreas que la componen, asignándoles roles que promuevan la responsabilidad en torno a asumir que la Interculturalidad es una tarea colectiva y participativa. Por ello, se han considerado actores que lideran la propuesta, cuyos roles institucionales permiten la toma de decisiones estratégica, además de la decisión de institucionalizar y sustentar la propuesta más allá de la implementación del proyecto. Por ello, el equipo directivo está compuesta y liderada por las máximas autoridades de la institución, a saber, Rector que asume el liderazgo principal por lo que será considerado como el director general de la propuesta, responsable institucional, que garantiza el adecuado cumplimiento e institucionalización de la propuesta; Vicerrector Académico como responsable de garantizar la transversalización de la interculturalidad a nivel curricular y académico, facilitando el diálogo con las unidades a su cargo y validando las decisiones académicas que el proyecto propiciará; Vicerrector de Administración y Finanzas, responsable de garantizar el cumplimiento de la propuesta a nivel financiero, velando por el correcto uso de los recursos, la viabilidad de los gastos, cuidando la proporcionalidad y adecuadas rendiciones asociadas al marco normativo interno y externo; la Secretaria General, responsable de co-diseñar reglamentos y normativas para asegurar institucionalmente la transversalización de la interculturalidad en la Universidad, aplicando los marcos regulatorios internos y externos para asegurar armonía y pertinencia legal; Decanas y Decanos encargados de apoyar la articulación del proyecto con las distintas unidades académicas a su cargo, asegurando con ello decisiones con una mirada interdisciplinaria y paritaria. Decana de Facultad de Ciencias Sociales responsable de asegurar la transversalización de la Interculturalidad en Facultad de Ciencias Sociales; Decana de Facultad de Pedagogía, responsable de asegurar la transversalización de la Interculturalidad en Facultad de Pedagogía; El Decano de la Facultad de Artes Responsable de transversalización de la Interculturalidad en su Facultad y la Directora Académica, cuya unidad agrupa las carreras nuevas de la Universidad responsable de transversalizar la Interculturalidad en las carreras recientemente aperturadas.

Por la complejidad que plantea la propuesta se requiere un equipo que estratégicamente participe en cada una de sus etapas. Si bien, en lo operativo se plantea un equipo más reducido, se ha optado por transversalizar la propuesta desde el inicio contemplando a actores internos cuyo rol es clave para asegurar la transversalización de la Interculturalidad. Se contempla en la Dirección ejecutiva a la directora de la Dirección de Vinculo con el Medio, responsable de la adecuada ejecución del proyecto, lidera el equipo ejecutivo y operativo de la propuesta, representa la Universidad en las relaciones interinstitucionales que se establezcan y lidera la contratación del equipo operativo. Así mismo, su tarea es velar por el íntegro desarrollo de todos los hitos y actividades comprometidas que aseguren el éxito del proyecto. Es responsable de la articulación de las distintas unidades universitarias que forman parte del proyecto y debe mantener una vinculación directa y estrecha con el equipo directivo con el equipo operativo y con el equipo responsable de la coordinación institucional, informando de los avances del proyecto y atendiendo a las observaciones para transmitir las al resto del equipo ejecutivo. Tareas que comparte y divide con el - director alterno de la propuesta, académico experto en la temática de la Interculturalidad, docente de la carrera Antropología de la UAHC, responsable de acompañar la ejecución del proyecto, representando al equipo en instancias académicas y propiciando la perspectiva intercultural en todo momento de la ejecución. Por la especificidad de la temática se hace necesario incorporar de manera permanente la participación de una Académica de la carrera Antropología UAHC, experta en la temática intercultural, investigadora que permitirá asegurar una línea reflexiva y crítica de la implementación del proyecto. Su rol será la de coordinadora académica permanente.

La propuesta contempla además la participación de las direcciones de gestión de la Vicerrectoría Académica:

- Dirección de Investigación y Posgrado, responsable de la transversalización de la Interculturalidad a nivel de la Investigación.

- Directora de Desarrollo Académico, responsable de la transversalización de la Interculturalidad a nivel de la docencia y el currículum.

- Directora Sistema de Bibliotecas, responsable de la transversalización de la Interculturalidad a nivel de la bibliografía básica y complementaria de las cátedras revisadas y ajustadas.

- Director Instituto de humanidades, responsable de la transversalización de la Interculturalidad en Cátedras Básicas y en la línea de formación general universitaria.

Las direcciones de gestión de la Vicerrectoría de Administración y Finanzas, la Directora de Recursos Humanos, responsable de la transversalización de la Interculturalidad a nivel de la política de desarrollo de personal.

- Directora de Administración Central, responsable de implementar mejoras infraestructura en las facultades.

Las Direcciones de gestión dependiente de la Rectoría:

Director de Asuntos Estudiantiles, responsable de articular la transversalización de la Interculturalidad a nivel estudiantil. Encargada de Unidad de Género, responsable del diálogo de la transversalización de la Interculturalidad y la Política de Género y diversidad. Y el Profesional a cargo del área de atención a la discapacidad. Responsable del diálogo y transversalización de la Interculturalidad y la Política de Inclusión de Personas en Situación de Discapacidad.

Para efectos de viabilidad, se ha contemplado un equipo más pequeño que tendrá un rol de implementación operativa de la propuesta que será responsable final de la ejecución íntegra del proyecto, está compuesto por la directora ejecutiva de la propuesta, director alternativo, coordinadora académica permanente, un coordinador/a operativo del proyecto y un coordinador de seguimiento y evaluación del proyecto. Los dos últimos profesionales por contratar por el proyecto.

La coordinación operativa deberá ejecutar todas las acciones y actividades contempladas en esta formulación, así como las que puedan surgir como necesarias durante la ejecución del proyecto. En paralelo deberá coordinar la Mesa Permanente de trabajo intercultural con el fin que el desarrollo del proyecto se articule a la reflexión y planificación universitaria en torno a la interculturalidad.

Coordinación académica: responsable de todas las acciones y actividades del proyecto relacionadas con el fortalecimiento de la interculturalidad en el ámbito académico de la universidad. Debe establecer los vínculos y articulaciones entre todas las unidades académicas, así como realizar el material específico a ocupar y generar los informes suficientes que permitan evaluar la ejecución académica del proyecto.

Coordinación de seguimiento y evaluación: responsable de la correcta utilización de los recursos, encargado de pagos y seguimiento de cuentas. Debe además llevar a cabo el registro general del proyecto, generar actas y generar los informes, o sus insumos, de cada una de las etapas y logros del proyecto. Asegurar la activación de las actividades de seguimiento y monitoreo permanente de la propuesta, contribuyendo al aseguramiento de la calidad.

Responsable de Coordinación Institucional: Será responsable el director de Planificación y Evaluación. Su principal tarea es monitorear la implementación del proyecto, velar por el cumplimiento de sus objetivos y asegurar el éxito de ejecución. Para ello deberá establecer un plan de monitoreo, un mecanismo y cronograma de evaluación por fases, poniendo especial atención al cumplimiento de las normas y procedimientos establecidas por el Ministerio de Educación, así como con los estatutos y normas generales de la propia universidad. Así mismo se encargarán de mantener la comunicación directa con el MINEDUC y con la Dirección ejecutiva de la propuesta.

Como estrategia de institucionalización, la propuesta crea la Mesa Permanente de trabajo Intercultural, que estará conformada inicialmente por: “un representante de cada facultad (3) más la dirección académica, director del Instituto de Humanidades como encargado de la línea de formación general universitaria, representantes del equipo ejecutivo (3), el equipo operativo de la propuesta (2), responsable del Programa Intercultural (1).”

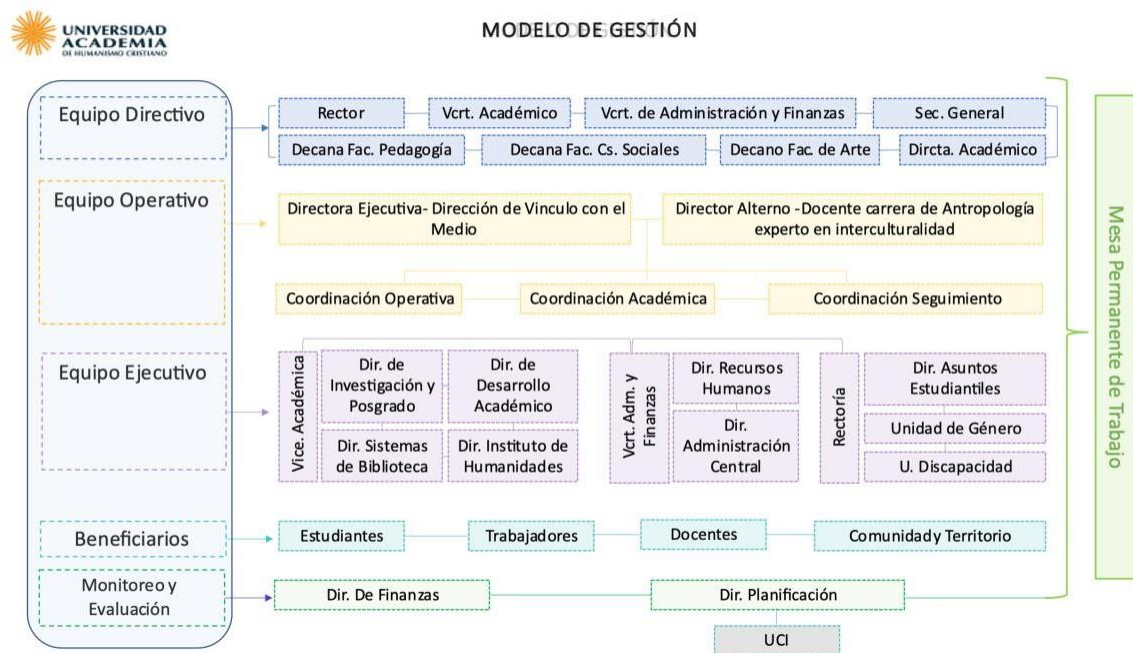
MECANISMOS DE ARTICULACIÓN, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Definición y descripción de los mecanismos de articulación, comunicación y participación de los actores relevantes de la propuesta, considerando actores internos y externos a la institución. Dentro de los actores internos, se deberá considerar la participación de los diversos estamentos que componen la institución.

- a) Mecanismo 1: Reuniones equipo Operativo, compuesto por Dirección ejecutiva, Dirección alterna, Coordinadora Académica, Coordinador Operativo, Coordinador de seguimiento y evaluación. Se reunirán de manera semanal para revisar y ajustar el plan de acción, carta Gantt, ejecución presupuestaria. Estas reuniones definen los procesos de convocatoria del resto de los equipos.
- b) Mecanismo 2: Reuniones de coordinación equipo ejecutivo, Unidades dependientes de la Rectoría, Vicerrectoría académica, los que se reunirán con una periodicidad quincenal. Se coordinarán las acciones de cada hito, definirán responsables de las actividades a ejecutar.
- c) Mecanismo 3: Reuniones de equipo directivo: al menos una reunión mensual, para compartir los avances del proyecto, toma de decisiones respecto de ajustes requeridos.
- d) Mecanismo 4: Implementación de una carpeta compartida del proyecto, en la plataforma Teams, organizada y puesta a disposición como mecanismos de articulación y comunicación.
- e) Mecanismo 5: Implementación temprana de la oficina del Programa de Interculturalidad, de modo de materializar el funcionamiento del proyecto y su identificación institucional.
- f) Mecanismo 6: Creación de correo institucional del programa de Interculturalidad de modo de asegurar la comunicación formal al interior y exterior de la Universidad.
- g) Mecanismo 7: Implementación de acciones tipo fondos concursables, concurso de ideas que sean atractivos para estudiantes, docentes y trabajadores funcionarios, de modo que se sumen a las actividades a partir de sus propias creaciones y motivaciones.

DIAGRAMA DEL MODELO DE GESTIÓN

Diseño e incorporación de un diagrama que permita visualizar gráficamente a los actores clave de la propuesta y sus interacciones (no incorporar organigrama funcional, ni institucional, sino aquel diagrama diseñado para la gestión de proyecto).



MECANISMOS DE ANÁLISIS, MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PROYECTO

Definición y descripción de mecanismos de análisis, monitoreo de procesos y de evaluación de resultados para el aseguramiento de la calidad, con foco en la mejora continua institucional. Además, los objetivos específicos de la propuesta deberán incorporar al menos un hito donde se comprometan evaluaciones de proceso y/o resultado.

- a) Mecanismo 1: cada hito incorpora actividad de monitoreo y evaluación intermedia. Por lo tanto, la propuesta tiene asegurado el análisis, monitoreo y evaluación, durante toda su ejecución,
- b) Mecanismo 2: El proyecto contempla la contratación de un/a profesional jornada completa con dedicación exclusiva para asegurar el registro de cada acción, junto al monitoreo de los avances y la generación de informes que apuntan no solo a generar evidencias del cumplimiento de hitos sino también generar información para la retroalimentación y la toma de decisiones.
- c) Mecanismo 3: La propuesta contempla la Unidad Coordinadora Institucional, que justamente se dedican al monitoreo y evaluación al interior de la Universidad, y en la comunicación permanente con el DFI. Por ello se ha contemplado a la Dirección de Planificación para asegure el seguimiento financiero, el seguimiento y cumplimiento de hitos y el aseguramiento de la calidad de la implementación.
- d) Se ha contemplado implementar hacia el final del proyecto la evaluación e la satisfacción de los/as participantes, mediante encuestas de percepción y valoración de los actores.
- e) De acuerdo a las observaciones y ajustes realizados en el proceso de reformulación, se incorpora en los OE un hito final que permite incorporar como mecanismo de monitoreo y aseguramiento de la calidad.

MECANISMOS TRANSVERSALES DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN.

Defina y describa los mecanismos transversales de igualdad de género y no discriminación, mencionando apartados de la propuesta donde se observen sus compromisos, en cuanto a:

- a) Paridad en la conformación de equipos: indicar mecanismos y compromisos en cuanto a la conformación de equipos con paridad de género. Se ha considerado en la conformación de los equipos la participación equitativa de mujeres y hombres de modo de asegurar su implementación contemplando este principio.
- b) Indicadores: Se ha considerado el indicador de participación en iniciativas de formación que ofrece la propuesta, desagregado por sexo, de modo de tener asegurado paridad en el acceso a estas instancias. N° de mujeres y hombres participantes de iniciativas formativas diplomado, cursos asincrónicos e inducciones/ total de docentes, trabajadores/as, estudiantes, según corresponda *100.
- c) Otro: La propuesta considera la articulación y armonización de la política de género con la propuesta siendo considerada como una actividad relevante dentro del hito.
- d) Así mismo considera la revisión y evaluación de contenidos mínimos para la incorporación del enfoque intercultural para potenciar la línea de formación general, específicamente la cátedra de DDHH, Género y Multiculturalidad. Integrando las temáticas en el OE3 H2.
- e) La propuesta contempla actividades como el diseño de (4) cursos asincrónicos introductorios a la Educación Superior Intercultural: contemplando las temáticas de género, Derechos Humanos Migración y Pueblos originarios, interrelacionada con la Interculturalidad. OE4 H4.
- f) La propuesta si bien tiene diversos liderazgos, la Dirección ejecutiva y alterna recae sobre la Directora de Vínculo con el Medio, y un académico experto en la temática Intercultural, permitiendo asentar el liderazgo paritario en la implementación de la propuesta.

MECANISMOS TRANSVERSALES DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Defina y describa los mecanismos transversales de inclusión de personas con discapacidad que se comprometerán en la propuesta, abordando al menos mecanismos de diseño y accesibilidad universal de los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas.

- a) Mecanismo 1: Dada la naturaleza del proyecto, este cuenta con una perspectiva inclusiva y reconocedora de la diversidad, por lo que pone especial énfasis en aquellos grupos o colectivos que históricamente han sido discriminados u invisibilizados.
- b) Mecanismo 2: Diseño de señaléticas inclusivas
- c) Mecanismo 3: Diseño de Entornos Inclusivos reconocedores de la Diversidad
- d) Mecanismo 4: Contempla la utilización de diseño universal para las acciones de Alhajamiento.

MECANISMOS DE PROYECCIÓN, CONTINUIDAD Y ESCALABILIDAD.

Definición y descripción de mecanismos de proyección, continuidad y escalabilidad del proyecto, que se comprometen durante su ejecución.

- a) Mecanismo 1: Institucionalización de la propuesta a través del diseño de una política.
- b) Mecanismo 2: La propuesta plantea la transversalización de la propuesta, asegurando con ello proyección y continuidad de las acciones.
- c) Mecanismo 3: La creación de dos estructuras permanentes como la Mesa de trabajo Intercultural, compuesta por integrantes de la Universidad. Y el Programa de Interculturalidad, alojado en una dirección de gestión (vinculación con el medio) que es de carácter transversal y que cuenta con un proceso de acreditación institucional por cuatro años lo que hace viable no solo su implementación sino también su continuidad, dado la estabilidad de la Dirección.
- d) Mecanismo 4: la creación de material pedagógico, la realización de actividades con actores del medio externo, la participación triestamental a través de acciones tendientes al fortalecimiento de la comunidad universitaria, promueven la posibilidad de escalar la propuesta a un nivel mayor, en la que la Universidad sea referente en la temática Intercultural desde una perspectiva integral.