



PROPUESTA DE PROYECTO EDUCACIÓN SUPERIOR REGIONAL 2024 UNIVERSIDADES

Nombre institución:	Universidad de Aysén
RUT institución:	61.980.520-8
Dirección casa central institución:	Lillo 667, Campus Lillo, Coyhaique
Título de la Propuesta	Programa de inserción laboral Universidad de Aysén: una estrategia de fortalecimiento territorial y retroalimentación formativa.
Duración de la propuesta:	24 meses
Monto asignado (en miles de pesos):	M\$ 558.425
Nombre de representante legal de la institución (o máxima autoridad de la IES):	Administrador Provisional, Juan Pablo Prieto Cox
Firma de representante legal de la institución (o máxima autoridad de la IES):	 

Resumen

La región de Aysén enfrenta un serio problema de fuga de talento joven, lo que ha resultado en un estancamiento económico y demográfico, y en una carencia de habilidades fundamentales para el desarrollo local. Según datos recientes, a diciembre de 2023, la tasa de ocupación en la región alcanzó el 58,65%, mientras que a nivel nacional fue del 62%. Sin embargo, al desglosar esta información por nivel educacional, se revela una brecha considerable: solo un 17,5% de ocupación corresponde a nivel Técnico-Superior y un 29,1% a nivel Universitario en Aysén, en comparación con el 25,4% y el 47,3% respectivamente a nivel país. Esta disparidad sugiere una escasez de profesionales y técnicos capacitados en la región, lo que impacta directamente en el desarrollo económico y laboral. A su vez, Aysén es la región con el mayor índice de migración neta a nivel nacional, especialmente en el grupo etario de 20 a 29 años, lo que agrava aún más la falta de mano de obra cualificada y la escasez de habilidades clave para el progreso regional. Estos antecedentes cuantitativos evidencian la urgencia de abordar la fuga de talento joven como un problema central para el desarrollo equilibrado y sostenible de la región.

El problema radica en la falta de oportunidades laborales de calidad, la escasa oferta de incentivos fiscales para empresas que contraten jóvenes profesionales, la percepción de pocas oportunidades en la región y la carencia de programas de inserción laboral adecuados. Además, existe una desarticulación entre la formación académica y las demandas del mercado laboral local, lo que ha generado un desequilibrio en el flujo de talento hacia la región.

La presente iniciativa busca fortalecer las capacidades del sector público y privado en Aysén, mejorar la pertinencia de los planes de estudio de la Universidad de Aysén y promover la inserción laboral de jóvenes profesionales egresados. Para lograr esto, se propone desarrollar un mecanismo de identificación de brechas y prioridades de fortalecimiento, establecer convenios de colaboración con organismos del sector público y privado, y establecer mecanismos de retroalimentación y evaluación continua entre la universidad y las comunidades.

En resumen, el proyecto busca crear un entorno propicio para retener el talento joven en la Región de Aysén, fortalecer las condiciones para los empleos laborales locales y aportando al desarrollo económico y social, con una estrategia equilibrada y sostenible, con foco vinculante con la formación de estudiantes de los programas de pregrado de la Universidad de Aysén. Esto se logrará mediante una colaboración entre la universidad, el sector público, el sector privado y la sociedad civil, con el fin de aprovechar plenamente el potencial de los jóvenes profesionales y promover su participación activa en la construcción del futuro de la región.

DIAGNÓSTICO, JUSTIFICACIÓN Y PROBLEMA

DIAGNÓSTICO Y JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Según el último censo, cerca del 20% de los y las jóvenes de la región Aysén accede a la educación superior, mientras que el promedio nacional llega a un 40% (INE, Censo 2017). Esta situación es aún más crítica, si consideramos que es justamente la región de Aysén, la que presenta el mayor índice de migración neta a nivel país, principalmente en el rango de edad de entre 20 y 29 años. Esta debilidad afecta directamente a la movilidad social y al desarrollo económico de la zona, privándola de una fuerza laboral cualificada y reduciendo las oportunidades de innovación y emprendimiento en comparación con otras áreas del país. Como consecuencia, la diversificación económica se estanca, y la región se ve fuertemente afectada dependiendo de sectores con bajo valor agregado. Así mismo, los servicios públicos resienten la escasez de profesionales, y el envejecimiento de la población amenaza con convertirse en una carga social insostenible en un territorio donde el aislamiento geográfico actúa como adyuvante general de las problemáticas.

Ante lo anterior, es evidente que se requiere de la implementación de políticas públicas para fomentar el acceso a la educación superior, mejorar la calidad educativa y vincularla con las necesidades del mercado laboral local. Consecuentemente, es fundamental crear oportunidades laborales para los jóvenes profesionales y mejorar la calidad de vida en la región. En esto las acciones del Estado deben ser significativas, pero también es necesario un compromiso conjunto del sector privado, la academia y la sociedad civil. En este sentido la creación de la Universidad de Aysén en el año 2015 viene a atenuar parcialmente el problema del acceso a la educación de la región, sin embargo, su impacto debe ir consolidándose no solo en la formación de nuevos y nuevas profesionales, sino también en la generación de nuevas oportunidades de desarrollo para todas las comunidades. El fortalecimiento de la infraestructura educativa pública y la expansión de ofertas formativas, programas de becas y apoyo financiero son pasos cruciales para aumentar la participación en la educación superior. Asimismo, es necesario adaptar constantemente los planes de estudio para que estén alineados con las demandas y la naturaleza cambiante del mercado laboral de la Región de Aysén, promoviendo de manera bidireccional, la investigación aplicada y la innovación en sectores estratégicos, como el turismo sostenible, la agroindustria, la energía renovable, entre otros.

La retención de talento es otro aspecto fundamental que aún no recibe la atención adecuada. Se deben promover estrategias que incentiven a los jóvenes profesionales a permanecer en la región y a aquellos que han emigrado a regresar y contribuir al desarrollo local. La diversidad de causas adicionales, como las limitaciones de infraestructura, la escasez de oportunidades laborales, la baja calidad de vida, los desafíos sociales y culturales, y la falta de incentivos fiscales, también deben abordarse para combatir eficazmente el problema de la fuga de talento en la región de Aysén. Esto implica programas de inserción laboral, facilidades para emprendimientos locales y mejoras en la infraestructura y servicios públicos, entre otros elementos.

Conforme al diagnóstico de empleo establecido en el Plan Regional de Gobierno de la Gobernadora Andrea Macías, se evidencia que el grupo que el 40% de la ocupación se concentra en el trabajo manual, mientras que empleos no manuales y calificados corresponde a una proporción menor. Esto implica que la propia estructura productiva regional limita las posibilidades de inserción laboral entre las personas que disponen de mayor nivel de estudios. Sobre esta base, el Gobierno Regional traza alternativas de solución orientadas a la generación de estructuras que promuevan un sistema de gobernanza que faciliten el aprendizaje regional, generando información y evidencias para un mejor diseño y evaluación de políticas públicas regionales. Se define como una acción estratégica generar un sistema que promueva la retención e incorporación de profesionales (de la región o con formación regional) en áreas estratégicas para el desarrollo regional.

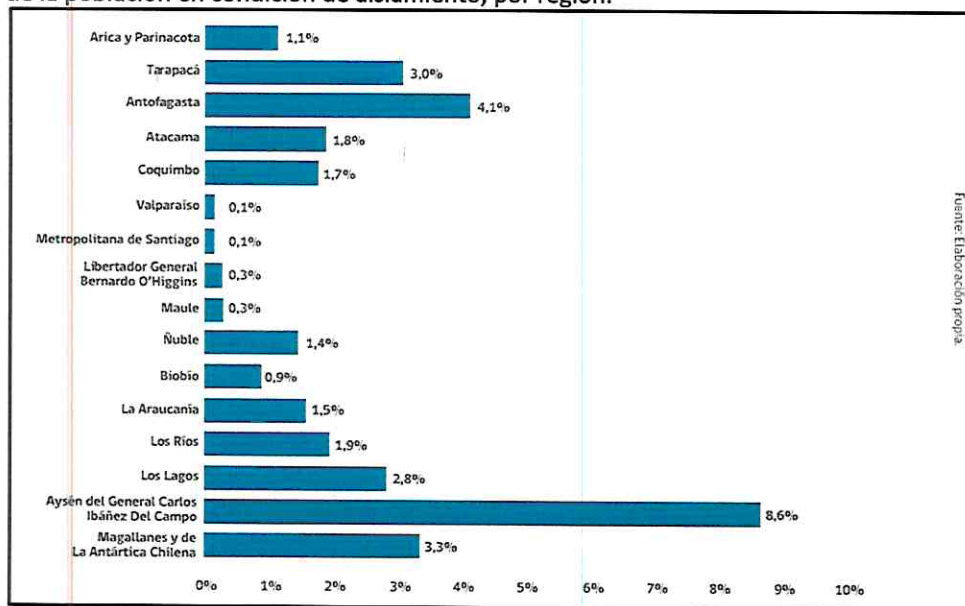
La fuga de jóvenes profesionales que migran en busca de mejores oportunidades, genera un impacto negativo en el desarrollo social, cultural y económico de los territorios. Las consecuencias sociales son evidentes: el tejido social se debilita, la calidad de vida se deteriora y aumenta la sensación de abandono. La vitalidad de las comunidades se ve afectada, con una menor participación en actividades culturales y comunitarias. La escasez de profesionales limita el acceso a servicios esenciales, especialmente en zonas rurales, intensificando la desigualdad. En el ámbito cultural, la fuga de jóvenes pone en riesgo incluso la preservación de la identidad cultural, la transmisión de tradiciones, conocimientos y valores locales, al mismo tiempo que se limita la innovación cultural y artística, homogeneizando la cultura regional. Las repercusiones económicas son también significativas. La escasez de mano de obra calificada limita el crecimiento y la diversificación de la economía regional, dificultando la atracción de inversiones y el desarrollo de nuevos proyectos, limitando el potencial de desarrollo de sectores más dinámicos e innovadores.

Esta situación es motivo de estudio, pues es parte de los desafíos de desarrollo de las localidades aisladas. Por ejemplo, en uno de los ensayos de Fundación Chile Descentralizado se indica que “la necesidad de generar o atraer capital humano avanzado es un requerimiento de los territorios en todo el mundo, por lo que en el contexto de la globalización, la demanda y oferta de capital humano avanzado se internacionaliza, surgiendo así para los países desarrollados la denominada “fuga de cerebros” o “brain drain” que se constituye en un **fenómeno migratorio negativo para América Latina y en general para los países y regiones de menor desarrollo relativo**. A escala nacional, esto impacta directamente en el grado de integración y desarrollo de los territorios ubicados a nivel regional y comunal. Así mismo, la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE), en su publicación **SISTEMAS REGIONALES DE GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO CALIFICADO: Más “Talentos” para el Desarrollo de las Comunas y Regiones de Chile**, destaca que *en Chile el Capital Humano constituye el principal factor de diferenciación entre regiones ricas y pobres, siendo la región Metropolitana la que concentra el mayor stock de Capital Humano Calificado, causado principalmente por la naturaleza centrípeta del capital, especialmente del Capital Humano, dado que las personas altamente calificadas buscan empleos bien remunerados y un ambiente estimulante, que se encuentra más fácilmente en territorios con alta densidad de interacciones y de Capital Humano Calificado*.

Precisamente, la región de Aysén presenta altas condiciones de aislamiento, según SUBDERE, dicha condición se entenderá como territorios aislados a aquellas comunas definidas por la relación existente entre los componentes de Aislamiento Estructural (variables morfológicas, clima y demográficas) y la capacidad que tiene el sistema regional para atenuar estas condiciones desventajosas y lograr niveles de integración que permitan que los territorios sobrepasen, aminoren o mitiguen los perjuicios del aislamiento, y puedan acceder a las dinámicas y servicios sociales, económicos, políticos, y cívicos, entre otros, del que gozan la mayoría de los habitantes del país (Grado de Integración).

La siguiente gráfica demuestra de manera contundente que el porcentaje de población que vive en condición de aislamiento territorial es significativamente mayor en la región de Aysén, comparado con el indicador del resto de las regiones y también a nivel nacional. Esta condición implica que las localidades presentan dificultad de acceso, baja densidad poblacional, menores índices de desarrollo socioeconómico y baja cobertura de servicios básicos y públicos con las características que definen a estos lugares.

Gráfico: Porcentaje de la población en condición de aislamiento, por región.



Fuente: SUBDERE, 2021.

Es más, consistente con lo anterior, según datos del Sistema Nacional de Información Municipal de la SUBDERE, considerando el nivel de dependencia del Fondo Común Municipal, ocho de diez comunas de la región se ubican por sobre el promedio nacional (62,72%), donde se destacan las comunas de Tortel y O'Higgins con un 96% y 95% respectivamente. Asimismo, se puede observar una alta dependencia de las comunas de Guaitecas, Lago Verde, Río Ibáñez, Chile Chico y Cochrane con un promedio general de 84%. Las comunas de Cisnes, Aysén y Coyhaique se ubican por debajo de la media nacional con un puntaje de 47,07%, 62,01% y 58,13% respectivamente.

Con respecto a la tasa de ocupación, la región de Aysén presentó a diciembre 2023 un 58,65%, mientras a nivel se registró en el mismo periodo, un 62%. Pareciera que esta diferencia no es significativa, sin embargo, al desagregar la información por nivel educacional, **Aysén muestra un 17,5% de ocupación en nivel Técnico-Superior y un 29,1% Universitario, brecha significativa con respecto al nivel país, cuyo valor alcanza al 25,4% en nivel Técnico-Superior y un 47,3% Universitario.** Esta situación ubica a la Región de Aysén con las tasas de ocupación más bajas a nivel país en el rango de personas con educación superior, lo que sugiere una escasez de profesionales y técnicos capacitados.

De la misma manera, conforme a estudios realizados por la Subsecretaría de Educación Superior con datos de los años 2018 y 2022, la cantidad de titulados ha decrecido en un 14.1%, muy al contrario del promedio nacional que se ha incrementado en un 15,5%. Ahora bien, si se observa a nivel regional, se evidencia una brecha muy alta de titulados a nivel de Educación Universitaria, sobre todo desde zonas extremas tales como Magallanes, Tarapacá, Arica y Parinacota, las cuales son significativamente menores que el resto de las regiones y a nivel nacional, pero que superan con creces la capacidad anual de titulación de la región de Aysén. Los datos arrojan que Magallanes triplica dicha cantidad, y las regiones de la zona norte superan 10 veces la capacidad de titulación de la región de Aysén.

Titulación Total 2022 de Pregrado por región y tipo de institución

Región	Centros de Formación Técnica	Institutos Profesionales	Universidades	Titulación Total
Arica y Parinacota	1.178	232	1.557	2.967
Tarapacá	960	658	1.900	3.518
Antofagasta	1.740	2.306	3.505	7.551
Atacama	618	533	1.553	2.704
Coquimbo	2.729	2.684	3.329	8.742
Valparaíso	3.290	7.820	12.884	23.994
Metropolitana	11.924	42.222	50.531	104.677
O'Higgins	1.350	3.309	1.008	5.667
Maule	3.762	2.372	5.137	11.271
Ñuble	1.130	1.429	2.385	4.944
Biobío	3.191	7.497	12.562	23.250
La Araucanía	2.136	2.468	5.549	10.153
Los Ríos	1.113	797	2.369	4.279
Los Lagos	1.594	2.519	3.474	7.587
Aysén	279	49	170	498
Magallanes	547	214	487	1.248
Total general	37.541	77.109	108.400	223.050

Fuente. SIES

En relación al contexto institucional, el Informe de Evaluación Externa realizado a la Universidad de Aysén en el contexto de su proceso de acreditación realizado por la Comisión Nacional de Acreditación (2023), reconoce que el diseño curricular de las carreras contempla una formación transversal, que constituye el "sello institucional", que refleja el compromiso con el territorio, con su realidad social, cultural y medio ambiental. **Sin embargo, no se ha visualizado la existencia de mecanismos que aseguren la evaluación del cumplimiento de este sello institucional transversal en el conjunto de carreras que se imparten (2023, p. 27).**

Dicha debilidad permite a la Universidad plantearse el desafío de implementar mecanismos bidireccionales con agentes regionales que permitan evaluar el nivel de logro y/o cumplimiento de este sello institucional de quienes se titulan. **Todo ello implicaría, diseñar, instalar y materializar un área de gestión especializada de soporte y seguimiento a la inserción laboral de las y los egresada(o)s.** La institución actualmente no cuenta con dicha capacidad, lo cual espera potenciarse a través de esta iniciativa, la cual permitirá articular la capacidad instalada en cada carrera. Actualmente cada carrera, cuenta con sus respectivas jefaturas, quienes son parte de las capacidades institucionales para promover la inserción laboral de los titulados y las tituladas de la universidad en el territorio. Junto con lo anterior, en la nueva estructura orgánica de la Universidad de Aysén, se abordan la generación de capacidad para proyectar y fortalecer la función de **"Planificar, gestionar y monitorear las acciones para establecer una red efectiva de egresados, titulados y empleadores."**

Adicionalmente, otras instancias de evaluación por pares externos de la CNA, mencionan por ejemplo que **"La relación con egresados/titulados es incipiente, no evidenciándose que se lleve a cabo una actividad con egresados, sistematizada y formalmente establecida", o "La vinculación con empleadores (formal y sistemática) es incipiente, mostrándose una escasa participación de ellos en actividades de vinculación con la Institución".** La Universidad de Aysén hoy se encuentra en pleno proceso de otorgamiento tanto de grados académicos, como de los respectivos títulos profesionales a los/las estudiantes que han

finalizado sus ciclos formativos. Esta debilidad está directamente relacionada con el proceso de mejora para la acreditación institucional, donde esperamos dar cuenta de un modelo diseñado y consensuado a nivel institucional, que permita organizar procesos internos, así como la articulación con actores internos y externos de la institución.

Dichos procesos serán vistos con especial interés en los nuevos criterios de acreditación CNA para el área de Vinculación con el Medio, donde será fundamental mostrar estrategias que evidencien una colaboración mutua entre la universidad y sus grupos de interés, y cuyos resultados contribuyan especialmente en la mejora y pertinencia de la formación estudiantil y otras funciones misionales de la Universidad. En este sentido la Universidad de Aysén se encuentra en un proceso de priorización de su Plan Estratégico de Desarrollo Institucional, y ha propuesto 6 objetivos estratégicos, entre ellos “Vincular a la Universidad con los públicos de interés, en un alcance especialmente regional, que permita evidenciar contribución bidireccional”. Es aquí que el fortalecimiento del seguimiento y sistematización del ciclo formativo final, y el fomento de la participación laboral de profesionales jóvenes en la región, según necesidades de fortalecimiento de los territorios, resulta una oportunidad para ser abordada a través la presente propuesta de programa de inserción laboral de la Universidad de Aysén.

Referente a la condición actual de nuestros egresados y titulados, un estudio realizado por la institución a la primera cohorte de titulados del año 2022, se aprecia que un 84% consiguió empleo en los primeros tres meses después de su titulación. Cabe señalar que dichos trabajos en su mayoría no cumplen a cabalidad con la definición de empleo de calidad, puesto que son de carácter temporal y presentan algunas condiciones de informalidad en cuanto a la seguridad laboral.

Indica que realizaste luego de titularte



¿Cuánto tiempo demoraste en conseguir empleo?



Fuente: Análisis Institucional, Universidad de Aysén.

Referente a la situación al año 2023, se suman 21 nuevos titulados y conforme a datos de cursos aprobados a la fecha (sobre 66%), se estima una proyección de titulación de 63 estudiantes para el año 2024 (*Ingeniería Civil Industrial: 12; Agronomía: 4; Ingeniería Forestal: 4; Psicología: 12; Trabajo Social: 18; Obstetricia: 5; Enfermería: 8*). de los cuales no existe información sistematizada respecto a la empleabilidad actual o futura. Dichos antecedentes dejan al descubierto la brecha institucional respecto al seguimiento, monitoreo y apoyo a los titulados de nuestra institución, siendo necesario abordar estrategias y mecanismos a través del presente proyecto.

PROBLEMA DE LA PROPUESTA

Contexto: El déficit de capital humano calificado se constata no tan solo en la evidencia de la fuga de capital humano a otros territorios, sino también ante la débil respuesta de ejecutar proyectos que contribuyan al desarrollo socio productivo de las comunidades. La [evaluación al Plan de Desarrollo de Zonas Extremas \(PEDZE\)](#), realizado por una comisión externa a la SUBDERE en el año 2020, arrojó que: “A nivel de dificultades se destaca en primer término la falta de equipos técnicos especializados para formular, gestionar y dar seguimiento a los Planes. Esta falencia a nivel de capital humano y profesional que pueda dedicarse de manera exclusiva al desarrollo de los Planes sería una de las variables que explica los atrasos y fallas en la priorización de iniciativas”. Este mismo informe, señala que “existe una debilidad en cuanto a la capacidad de los Gobiernos Regionales de ejecutar los Planes. Es importante señalar que a partir de la información entregada por SUBDERE no es posible tener plena claridad acerca del tipo de organización y gestión institucional de los GORE respecto de la implementación del PEDZE”

Problema: La fuga de talento joven de la región de Aysén está generando un estancamiento económico y demográfico, así como una escasez de habilidades clave, lo que amenaza el desarrollo equilibrado y sostenible de la región

Alcance: Comunas/territorios priorizados según OE1.

Magnitud:

- 20 profesionales con incentivo de inserción laboral
- 20 organizaciones beneficiarios
- Todos los estudiantes de la Universidad de Aysén se beneficiarán con las mejoras al perfil de egreso y los planes de estudios de las carreras de pregrado.

Principales actores:

Jóvenes estudiantes y profesionales de la Universidad de Aysén, Municipalidades, Sector Productivo y Sociedad Civil.

Causas:

- Limitadas oportunidades laborales: Escasez de empleos de calidad para jóvenes profesionales.
- Incentivos fiscales a la empleabilidad regional no priorizan mano de obra profesional: impactando beneficios para empresas que contraten jóvenes profesionales.
- Percepción de pocas oportunidades: Desmotivación para permanecer en la región.
- Limitada oferta de programas de inserción laboral: Escaso apoyo para que los jóvenes encuentren trabajo.
- Desarticulación entre la formación académica y las necesidades del mercado laboral: Planes de estudio no ajustados a la realidad regional.

Impacto de la solución:

Dichas variables serán abordadas a través de un mecanismo que promueva la inserción laboral para profesionales titulados de la Universidad de Aysén abordará, inicialmente las limitadas oportunidades laborales en la región mediante la colaboración con empresas locales y el sistema público para incentivar la creación de empleos de calidad orientados a capital humano avanzado. Además, este tipo de estrategias acompañadas de campañas de promoción permite cambiar la percepción de escasas oportunidades de futuro profesional luego de la formación en educación superior. Esto es otro punto crítico, considerando que Aysén tiene la menor tasa de estudiantes en la educación terciaria. Finalmente, la vinculación entre la academia y el mercado laboral asegurará que los planes de estudio se ajusten a las necesidades regionales, abordando así la desarticulación entre la formación académica y las demandas del mercado laboral.

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

OBJETIVO GENERAL
Instalar un Programa de Inserción Laboral para profesionales titulados/as de la Universidad de Aysén, con la intención de contribuir a la retención del capital humano en la región de Aysén, que permita mejorar el desarrollo regional, y retroalimentar los planes de estudios de las carreras de la Universidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar el Programa de inserción laboral de la Universidad de Aysén, identificando los territorios y áreas profesionales que serán priorizados; 2. Implementar del Programa de Inserción Laboral de la Universidad de Aysén para fortalecer capacidades de las instituciones del sector público y privado priorizados; 3. Evaluar de la implementación del Programa de Inserción Laboral de la Universidad, y retroalimentación a los planes de estudios de las carreras.

PLAN DE TRABAJO: OBJETIVOS, ACTIVIDADES Y MDV (DURACIÓN 18 a 24 MESES)

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1	DISEÑAR EL PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE AYSÉN, IDENTIFICANDO LOS TERRITORIOS Y ÁREAS PROFESIONALES QUE SERÁN PRIORIZADOS	
Hito/ Actividades principales	Actividades específicas	Medios de verificación
A1: Estudio de empleabilidad, realizado. Mes 1 a Mes 3	Diseñar términos de referencia para la compra de servicios de estudio.	Informe que contenga estudio de empleabilidad.
	Realizar seguimiento y evaluación a la ejecución y resultados del estudio.	
	Exponer resultados del estudio a la Comisión ad-hoc, Consejo Social y unidades académicas.	
A2: Comisión de trabajo de inserción laboral, conformada. Mes 1 a Mes 2	Constituir comisión de trabajo de Inserción Laboral con representantes académicos y del medio (Sus integrantes serán miembros del Consejo Social y Comisión ad-hoc conformada por representantes de las jefaturas de las carreras y el Observatorio Laboral de la Universidad de Aysén).	Plan de Trabajo de la Comisión de Trabajo de Inserción Laboral.
	Elaborar el Plan de trabajo de la Comisión de Trabajo de Inserción Laboral para determinar las temáticas de formación continua, territorios y áreas profesionales priorizadas en el Programa de Inserción Laboral.	
	Difundir el Plan de Trabajo de la Comisión de Trabajo de Inserción Laboral, a los estudiantes egresados/as y titulados/as de la Universidad de Aysén, instituciones regionales y autoridades universitarias.	

A3: Temáticas de formación continua, territorios y áreas profesionales priorizadas, definidas. Mes 3 a Mes 4	Organizar sesiones de trabajo de la Comisión de Trabajo de Inserción Laboral y aplicación de talleres para concretar plan de trabajo.	Acta de acuerdo de la comisión de trabajo donde se identifiquen las temáticas de formación continua, los territorios y áreas profesionales priorizadas.
	Presentar al Consejo Social la priorización de temáticas de educación continua, territorios y áreas profesionales, para el Programa de Inserción Laboral.	
	Sistematizar en acta de acuerdos, con la priorización y recomendaciones del Consejo Social.	
A4: Programa Piloto de Inserción laboral diseñado. Mes 4 a Mes 6	Definir mecanismo de incentivo a la inserción laboral focalizados en los territorios y áreas profesionales priorizadas.	Documento que contenga el Programa Piloto de Inserción Laboral.
	Definir el objetivo, propósito y criterios de difusión, selección y asignación para las/os tituladas/os de que sean beneficiados por el Programa de Inserción Laboral, mediante fondo competitivo.	
	Documentar el Programa de inserción laboral de la Universidad de Aysén, para realizar difusión de la iniciativa a la comunidad estudiantil, egresados y titulados/as de la Universidad de Aysén, con énfasis en la promoción de alianzas con las instituciones públicas y privadas beneficiarias del programa piloto.	

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2		IMPLEMENTAR EL PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE AYSÉN PARA FORTALECER CAPACIDADES DE LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO PRIORIZADAS.
Hito/ Actividades principales	Actividades específicas	Medios de verificación
A1: Gobernanza institucional para la coordinación del Programa de Inserción Laboral, definida. Mes 1 a Mes 3	Definir el perfil, roles y responsabilidades para la coordinación de las redes Alumni y Empleadores de la Universidad de Aysén.	Informe que contenga gobernanza institucional para la coordinación del Programa de Inserción Laboral.
	Contratar profesional coordinador y enlace administrativo para la gestión de las redes Alumni y Empleadores de la Universidad de Aysén.	
	Participar en instancias de articulación con instituciones de educación superior en las redes Alumni y Empleadores.	
	Desarrollar un plan de actividades y objetivos estratégicos para las redes Alumni y Empleadores de la Universidad de Aysén.	
A2: Capacidades de las jefaturas de carrera para el análisis del mercado	Organización de talleres entre ex estudiantes, cuerpo académico y docentes de la Universidad de Aysén sobre las oportunidades de desarrollo profesional vinculado al contexto regional.	Informe de fortalecimiento de capacidades a Jefaturas de Carreras

laboral de la Región de Aysén, fortalecidas. Mes 3 a Mes 10.	Gestionar encuentros con otras instituciones de educación para el intercambio de experiencias académicas y de gestión dirigidas a las Jefaturas de Carreras de la Universidad de Aysén, la Dirección de Docencia y Jefaturas de Departamentos Académicos.	
	Implementar charlas con foco en el análisis de instrumentos de proyección, crecimiento y movilidad del mercado laboral en las áreas profesionales de las carreras de pregrado de la Universidad de Aysén, Estas actividades en coordinación con el Observatorio Laboral de la Universidad de Aysén y la Dirección de Docencia, en el marco del perfeccionamiento académico dirigido por la Dirección General Académica.	
A3: Convenios de colaboración con instituciones priorizadas, decretados. Mes 4 a mes 18	Elaborar convenios marco de colaboración con las instituciones públicas y privadas.	Listado de Decretos Universitarios Exentos que identifica convenios formalizados.
	Realización de hitos comunicacionales para dar a conocer alianzas con instituciones públicas y privadas.	
	Realizar seguimiento al cumplimiento de los acuerdos establecidos en cada convenio.	
A4: Desarrollo del Programa piloto de Inserción Laboral, evaluado. Mes 12 a Mes 24	Diseñar fondo para promover la iniciativa del Programa piloto de Inserción Laboral, en la cual regula la postulación y adjudicación de los fondos concursables.	Informe de resultados y experiencias del Programa piloto.
	Implementar el fondo con la asignación de recursos a estudiantes titulados/as de la Universidad de Aysén	
	Evaluar implementación del Programa piloto de inserción laboral en los territorios y áreas profesionales priorizadas.	
A5: Poner en marcha el programa de formación continua para profesionales adscritos al Programa de Inserción Laboral, implementada. Mes 3 a Mes 24.	Diseñar el programa de formación continua y proceso de enseñanza-aprendizaje.	Informe de la implementación y evaluación de la formación continua en el Programa de Inserción Laboral.
	Implementar el programa de formación continua mediante actividades de formación y especialización.	
	Aplicar evaluación intermedia a la implementación del Programa de Inserción Laboral, incorporando mejoras al programa de formación continua.	

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3	EVALUAR LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL DE LA UNIVERSIDAD, Y RETROALIMENTAR A LOS PLANES DE ESTUDIOS DE LAS CARRERAS	
Hito/Actividades principales	Actividades específicas	Medios de verificación
A1: Mecanismos e instrumentos de evaluación	Diseñar encuesta de percepción a los estudiantes egresados y titulados/as de la Universidad de Aysén.	Mecanismos e Instrumentos de Evaluación diseñados.

<p>de la pertinencia del plan de estudios con las necesidades del mercado laboral diseñado. Mes 11 a Mes 15</p>	<p>Diseñar talleres y grupos focales con red de empleadores.</p> <p>Diseñar mecanismo de evaluación de la pertinencia de los planes de estudio según el análisis del mercado laboral de las carreras de pregrado</p> <p>Difundir mecanismos para la evaluación de la percepción de participantes del programa de inserción y la red de empleadores.</p>	
<p>A2: Mecanismos e instrumentos de evaluación de la pertinencia del plan de estudios con las necesidades del mercado laboral implementada. Mes 16 a Mes 22</p>	<p>Aplicar encuesta a estudiantes egresados/as y titulados/as de la Universidad de Aysén.</p> <p>Implementar talleres y grupos focales con red de empleadores.</p> <p>Analizar los resultados y elaborar un informe con las principales fortalezas, oportunidades, amenazas y debilidades para la inserción laboral de titulados y tituladas de la Universidad de Aysén.</p>	<p>Informe de resultados de implementación de mecanismos de evaluación.</p>
<p>A 3: Retroalimentación a los planes de estudios. Mes 22 a Mes 24</p>	<p>Difundir los resultados de las principales fortalezas, oportunidades, amenazas y debilidades para la inserción laboral de titulados y tituladas de la Universidad de Aysén.</p> <p>Realizar taller con jefaturas de carrera y departamentos académicos para identificar opciones de mejora curricular en consistencia con la retroalimentación obtenida.</p> <p>Elaborar informe final de retroalimentación a los planes formativos para el ajuste de los planes de estudios, programas de asignaturas y/o perfil de egreso acorde con la estrategia de ajuste micro o macro curriculares, priorizados por la Dirección General Académica.</p>	<p>Informe de retroalimentación a planes de estudios</p>

ACTORES EXTERNOS DEL MEDIO QUE PARTICIPAN DE LA PROPUESTA

Nombre actor o institución	Objetivo y actividad principal asociada a su participación	Describir rol en la actividad principal
1. Gobierno Regional de Aysén	OE1 - OE2 - OE3	Colaboración en el proceso de inserción laboral y en el diseño de iniciativas que permitan dar continuidad y sostenibilidad al programa de inserción laboral.
2. Asociación Regional de Municipalidades (AREMU)	OE1 - OE2 - OE3	Participación a través del Consejo Social de la comisión de Inserción Laboral, así como de la red de empleadores.
3. SEREMI de Educación	OE1 - OE2 - OE3	Colaboración en el proceso de inserción laboral y la identificación de necesidades y desafíos para la retroalimentación de los planes de estudios.
4. Servicio Local de Educación Pública	OE1 - OE2 - OE3	Colaboración en el proceso de inserción laboral y la identificación de necesidades y desafíos para la retroalimentación de los planes de estudios.
5. Departamento provincial de Educación	OE1 - OE2 - OE3	Colaboración en el proceso de inserción laboral y la identificación de necesidades y desafíos para la retroalimentación de los planes de estudios.
6. SEREMI de Salud	OE1 - OE2 - OE3	Colaboración en el proceso de inserción laboral y la identificación de necesidades y desafíos para la retroalimentación de los planes de estudios.
7. Consejo Social Universidad de Aysén	OE1 - OE2 - OE3	Órgano asesor de carácter consultivo que será la base para organizar la Comisión de Inserción laboral y la red de acercamiento de empleadores.

MODELO DE GESTIÓN DE LA PROPUESTA

a. Descripción modelo:

La Coordinación Estratégica del proyecto estará bajo la responsabilidad de la Dirección General de Vínculos, la cual asegurará el enlace entre la universidad y el territorio a través de los actores locales y los mecanismos bidireccionales con los que cuenta la universidad. La Coordinación Ejecutiva estará a cargo del área de vínculos regionales, ubicada en la dirección, que trabajará en estrecha colaboración con la Dirección de Docencia dependiente de la Dirección General Académica. Será responsabilidad de la Dirección General de Vínculos asegurar la participación y comunicación tanto con los actores externos como internos relevantes para el proyecto.

Esta articulación permitirá potenciar el aporte de cada unidad en el desarrollo del proyecto y garantizar una adecuada implementación en las regiones extremas de Chile. Es fundamental destacar el rol central de los tres departamentos académicos:

Ciencias Naturales y Tecnología, Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales y Humanidades, quienes contribuirán con su conocimiento y experiencia en áreas clave para el desarrollo territorial.

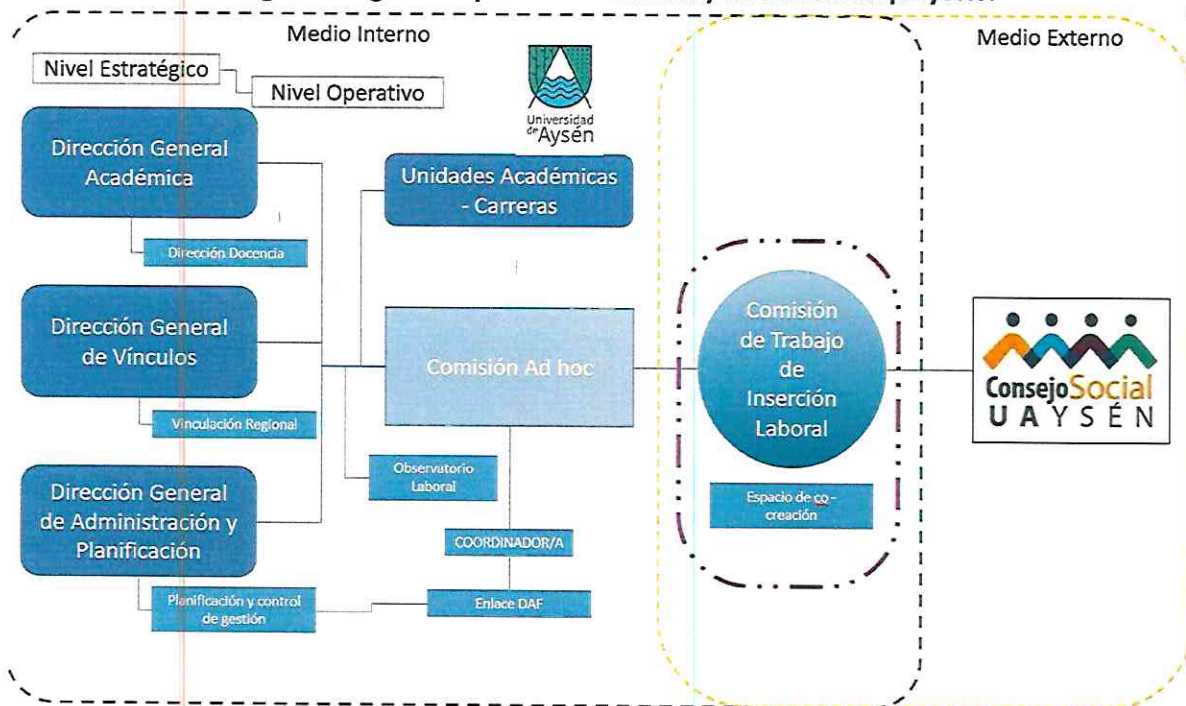
Cada departamento aportará desde su área de especialización, enriqueciendo el proyecto con perspectivas interdisciplinarias y fortaleciendo la capacidad de la universidad para abordar los desafíos territoriales y trabajar con las comunidades locales. La estrecha articulación entre estos departamentos académicos y las unidades ejecutivas del proyecto asegurará una implementación efectiva y sostenible de las estrategias de desarrollo territorial en la región de Aysén.

Como instancia ampliada de coordinación interna, se establecerá una colaboración a través de una comisión ad hoc, que permitirá integrar la participación de representantes de las áreas clave de la institución: Dirección General Académica (DGA), Dirección General de Vínculos (DGV), Observatorio Laboral y los tres Departamentos Académicos a través de sus jefaturas de carreras. Al inicio de cada semestre de ejecución del proyecto, se llevará a cabo una sesión ordinaria de esta comisión con el objetivo de alinear el quehacer misional de la universidad con las actividades y metas del proyecto. Esta estrategia de coordinación interdepartamental garantizará una comunicación fluida y una colaboración efectiva entre los diferentes actores involucrados, lo que permitirá abordar de manera integral los desafíos territoriales y las necesidades de las comunidades en la región.

b. Organigrama funcional:

El equipo de gestión de este proyecto será conformado por la Coordinación de Redes Alumni y Empleados y enlace administrativo de apoyo en la Dirección General de Administración y Planificación, el área de Vinculación Regional de la Dirección General de Vínculos, y la Dirección de Docencia de la Dirección General Académica.

Imagen 1. Diagrama dependencia funcional y estructural del proyecto.



c. Mecanismos de comunicación y articulación internos y externos:

Fundado en la necesidad de la toma de decisiones articulada y consensuada entre el medio interno y el medio externo, se constituye la gobernanza del modelo de vinculación con el medio, como principio articulador entre ambas esferas.

Desde el medio interno, la coordinación institucional se dará en el espacio de la Comisión Ad hoc, como componente estratégico de coordinación de la institución asociado a la Oficina de Proyectos, según la nueva estructura de la Administración Provisional, que vela por realizar el seguimiento y retroalimentación de los proyectos, orientando al cumplimiento de los resultados e indicadores de los objetivos específicos en el desarrollo del proyecto.

En lo que respecta al medio externo, el órgano consultivo por excelencia es el **Consejo Social (DUE N°209/2021)**, que es una Instancia propositiva que permite reconocer las necesidades y problemáticas efectivas de la región, así como respecto de sus principales planes de desarrollo, en los ámbitos estratégicos definidos por la institución. Contribuye a que la comunidad regional se vincule activamente con las diversas líneas de trabajo que genere la Universidad, potenciando las oportunidades y desafíos de desarrollo que ésta le pueda ofrecer, siendo un espacio que promueve activamente la *participación*, *comunicación* y *articulación* con actores locales.

Finalmente, al centro del modelo de vinculación con el medio encontramos el **espacio de cocreación**, un lugar de encuentro y articulación entre el medio interno (Misiones Institucionales), compuesto por académicos/as, estudiantes, funcionarios/as; y el medio externo (sociedad-territorio), donde se reconoce a la diversidad de agentes del mundo productivo, público y de la sociedad civil. Esta instancia de participación y colaboración es un espacio que articula a los distintos actores estratégicos (internos y externos) que abordan los desafíos identificados por ámbitos en y por las comunidades o demandas internas, potenciando el desarrollo de actividades académicas con sentido de bidireccionalidad y promoviendo el diseño de soluciones pertinentes sustentados en el soporte metodológico de la Dirección General de Vínculos.

Imagen 2. Modelo de vinculación con el medio/espacio Creativo



Fuente: Propuesta de Espacios Creativos, Universidad de Aysén.

d. Mecanismos de monitoreo, evaluación y mejora continua:

La importancia de sistematizar y evaluar las acciones bidireccionales de vinculación con el entorno en los ámbitos misionales de docencia e investigación es crucial para el éxito del proyecto. A través de la plataforma "Vinculamos", será posible emitir y analizar acciones concretas para la toma de decisiones institucionales, retroalimentando a departamentos académicos y carreras.

El proceso de articulación y diseño de mecanismos para registrar, monitorear y evaluar acciones se desarrolla de manera gradual e involucra la participación transversal de diversos actores internos y externos durante su implementación. El propósito central es abordar las necesidades de seguimiento y medición de resultados y aportes de las iniciativas del proyecto, sistematizando los impactos en los territorios y actores involucrados. Asimismo, busca destacar la relevancia territorial de dichos impactos y cómo se consigue establecer la bidireccionalidad en las iniciativas propuestas. En este contexto, el aporte de la academia al sector productivo rural es fundamental para impulsar la innovación, transferencia de conocimientos y capacitación de los actores locales, lo que se traduce en un mejoramiento de las prácticas productivas y la generación de empleo en las áreas rurales. Por otro lado, la investigación juega un papel esencial en la identificación de oportunidades de desarrollo, la evaluación de políticas y programas existentes, y la promoción de soluciones sostenibles y adaptadas al contexto local.

Al integrar estos elementos en el proceso de articulación y formulación, se garantiza un enfoque holístico y multisectorial en el diseño e implementación de estrategias de desarrollo territorial y rural que beneficien tanto a los territorios como a sus habitantes.

Para lo anterior, se ha planteado la necesidad de contar con:

- 1) Sistema de registro (software), para dar cumplimiento al registro, monitoreo y evaluación del proyecto y de las iniciativas territoriales
- 2) Instrumentos para retroalimentación con las diversas instancias en la que participan actores del medio interno y/o externo
- 3) Instrumentos de evaluación de percepción a actores del medio interno y/o externo (encuestas)

Con el fin de poder responder al punto 1, es relevante poder centralizar la información respecto de las iniciativas de internacionalización y articulación al medio, para su monitoreo y evaluación, en este sentido la Universidad se encuentra en un proceso de instalación del sistema tecnológico llamado "VINCULAMOS", el cual corresponde a un software de registro, monitoreo y evaluación de iniciativas de vinculación con el medio y gestión territorial, que incrementalmente irá incorporando a los diversos actores internos y que permite registrar las acciones de vinculación con el medio de los diferentes programas, departamentos, unidades y carreras de la universidad, medir los resultados de la Vinculación y gestionarlos a través de un Índice de vinculación, aceptar desafíos del medio para aumentar impacto y resolver problemas reales, evaluar el impacto bidireccional en ODS, Desarrollo regional y aspectos disciplinarios y reportar y visibilizar resultados e impactos. En resumen, instalar una cultura de registro al interior de la universidad, mejorando constantemente la manera en que la universidad se vincula con el territorio, lo impacta y/o contribuye y viceversa.

En materia de seguimiento y monitoreo de la iniciativa, la coordinación ejecutiva del proyecto implementará reportes periódicos de avances y puntos críticos del proyecto, que serán revisados por el equipo ejecutivo y estratégico de la iniciativa a través de sus áreas respectivas de control y gestión. Por último, el avance de esta iniciativa estará siendo evaluada por el Comité Ejecutivo de Coordinación, conformado por el Administrador Provisional, Secretaría General, la Dirección General y Contraloría Universitaria.

INDICADORES DE LA PROPUESTA

OE N° X	Nombre Indicador	Fórmula Cálculo	Base	Meta año 1	Meta año 2	Medios de Verificación
OE1	Número de carreras que participan en las áreas profesionales priorizadas.	N° de carrera con titulados/as asociadas a las áreas profesionales priorizadas	0	0	6	Informe sobre áreas profesionales priorizadas y actas de participación de carreras de pregrado. Emitida por Comisión de Inserción Laboral.
OE 2	Número de titulados empleados a través del Programa de Inserción laboral UAysén	N° de Titulados insertos laboralmente a través del programa de Inserción Laboral UAysén	0	0	20	Informe de número de titulados insertos laboralmente en Programa de Inserción Laboral. Elaborados por la Dirección General de Vínculos.
OE1	Alianza con instituciones regionales	(N° de instituciones regionales que cuentan con convenio de inserción laboral/Total de convenios requeridos para la inserción laboral) *100	0	60%	40%	Decretos Universitarios Exentos que identifica convenios formalizados. Emitidos por la Secretaría General.
OE2	Titulados de la Universidad de Aysén finalizan estudios de formación continua Programa de Inserción Laboral	(N° de Titulados que finalizan el programa de formación continua del Programa de Inserción Laboral / N° Total de Titulados inscritos en el programa formación continua del Programa de Inserción Laboral) *100	0	0	60%	Certificados de finalización de formación continua del Programa de Inserción Laboral. Elaborado por la Dirección General Académica.
OE3	Retroalimentación Titulados que participan del Programa de Inserción Laboral	(N° de estudiantes titulados que evalúan su experiencia en el Programa de Inserción Laboral / N° de Titulados insertados laboralmente en el Programa de Inserción laboral UAysén) *100	0	0	100%	Informe de resultados sobre experiencia y percepción. Elaborado por la Dirección General de Vínculos.
OE3	Retroalimentación perfil de egreso Red de Empleadores.	(N° Empleadores que evalúan el desempeño de titulados participantes en Programa de Inserción Laboral / N° Empleadores que insertan titulados del Programa de Inserción Laboral) *100.	0	0	90%	Estudio de empleabilidad finalizado. Elaborado por la Dirección General de Vínculos
OE2	Contribución al fortalecimiento territorial por parte de Titulados y Tituladas que participan en Programa de	(N° Empleadores que reconocen una contribución del Programa de Inserción laboral a las capacidades territoriales / N° Empleadores participantes del Programa de Inserción Laboral) *100	0	0	80%	Informe de percepción de los empleadores. Elaborado por la Dirección General de Vínculos

	Inserción Laboral de la Universidad de Aysén.					
OE3	Intención de desempeño profesional en la región (retención profesional)	(N° titulados con intención de desempeñarse profesionalmente en la región/ N° total de titulados) *100	LB	NA	LB + 20%	Informe de intención de desempeño laboral. Elaborado por la Dirección General de Vínculos.

EQUIPOS DE LA PROPUESTA

EQUIPO DIRECTIVO			
Nombre y apellido	Cargo en la Institución	Cargo en proyecto	Horas asignadas/semana
Juan Pablo Prieto	Administrador Provisional	Responsable Institucional del Proyecto	1
Gabriel Núñez Vivanco	Director General de Vínculos	Coordinador Estratégico del Proyecto	2
Marco Vega	Director General Académico	Asesor Estratégico del Proyecto	2

EQUIPO EJECUTIVO			
Nombre y apellido	Cargo en la Institución	Cargo en proyecto	Horas asignadas/semana
Miguel Pérez	Profesional de Proyectos de Vinculación con el Medio.	Coordinador ejecutivo de proyectos de Vinculación Regional	4
Lorena Millar	Directora de Docencia, Dirección General Académica	Coordinación de Docencia	2
Académico/a por definir	Académico	Coordinador Académico Programa de Inserción Laboral	11
Paulina Flores	Jefa de Departamento	Miembro Comisión Adhoc	1
Iván Guglielmi	Jefe de Departamento	Miembro Comisión Adhoc	1
Julia Cubillos	Jefa de Departamento	Miembro Comisión Adhoc	1
Por contratar	Coordinación de las redes Alumni y Empleadores	Director de proyecto URY 2495	44
Por contratar	Enlace administrativo	Asistente administrativo del proyecto, coordinación con Dirección General de Administración y Finanzas	22

RESPONSABLE DE COORDINACIÓN INSTITUCIONAL			
Nombre y apellido	Cargo en la Institución	Cargo en proyecto	Horas asignadas/semana
Manuel Pardo	Director General de Administración y Finanzas	Asesor Estratégico del Proyecto	4
Naxia Alfaro	Analista	Control y Gestión de Proyecto	4

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

PRESUPUESTO					
ITEM	SUBITEM	GASTO	Año 1 [En M\$] MINEDUC	Año 2 [En M\$] MINEDUC	Total MINEDUC
RECURSOS HUMANOS (Cuenta corriente)	Contratación de Docentes	Remuneraciones (Docentes)			0
		Honorarios (Docentes)			0
		Seguros de accidente (Docentes)			0
	Contratación de académicos (exclusivo UES)	Remuneraciones (Académicos)	2.640	2.640	5.280
		Honorarios (Académicos)			0
		Transferencias postdoctorales (Académicos)			0
		Seguros de accidente (Académicos)			0
	Contratación de equipo de gestión	Remuneraciones (Equipo de gestión)			0
		Honorarios (Equipo de gestión)	36.000	35.300	71.300
		Seguros de accidente (Equipo de gestión)			0
	Contratación de ayudantes y tutores	Remuneraciones (Ayudantes)			0
		Honorarios (Ayudantes)	3.200	6.400	9.600
		Transferencias a estudiantes (Ayudantes)			0
	Otras contrataciones	Remuneraciones (Otras contrataciones)			0
		Honorarios (Otras contrataciones)			0
GASTOS ACADÉMICOS (Cuenta corriente)	Visita de especialista	Movilización (Visita especialista)			0
		Mantención (Visita especialista)			0
		Seguros (Visita especialista)			0
		Honorarios (Visita especialista)			0
	Actividades de formación y especialización	Movilización (Formación)	1.000	2.000	3000
		Viáticos/mantención (Formación)			0
		Seguros (Formación)			0
		Inscripción (Formación)	5.000	15.000	20.000
	Actividades de vinculación y gestión	Movilización (Vinculación)			0
		Viatico/Mantención (Vinculación)	2.000	6.000	8.000
		Seguros (Vinculación)			0
		Servicios de alimentación (Vinculación)			0
	Movilidad estudiantil	Movilización (Movilidad)			0
		Mantención (Movilidad)			0

		Seguros (Movilidad)			0
		Inscripción (Movilidad)			0
	Asistencia a reuniones y actividades académicas	Movilización (Asist. Reuniones)			0
		Mantención/ Viático (Asist. Reuniones)			0
		Seguros (Asist. Reuniones)			0
		Serv. de alimentación (Asist. Reuniones)			0
		Mantención/ Viáticos (Org. Talleres)	6.520	5.720	12.240
	Organización de actividades, talleres y seminarios	Seguros (Org. Talleres)			0
		Honorarios (Org. Talleres)			0
		Otros servicios (Org. Talleres)	2.165	2.165	4.330
		Movilización (Org. Talleres)	2.000	2.000	4.000
		Serv. de alimentación (Org. Talleres)	1.500	1.500	3.000
		Servicio y productos de difusión (Org. Talleres)			0
		Materiales e insumos (Org. Talleres)	5.000		5.000
		Material pedagógico y académico (Org. Talleres)			0
		Serv. De apoyo académico (Org. Talleres)			0
		Servicios audiovisuales y de comunicación (Org. Talleres)	5.000	5.000	10.000
		Arriendo de espacios (Org. Talleres)	1.500	1.500	3.000
		Arriendo de equipamiento (Org. Talleres)			0
		Fondos concursables	Contrataciones (Fondos concursables)	44.000	220.000
	Servicios de consultoría (Fondos concursables)				0
	Otros gastos corrientes (Fondos concursables)				0
GASTOS DE OPERACIÓN (Cuenta corriente)	Servicios de mantención, reparación, soporte y seguros	Mantenimiento y reparaciones			0
		Servicios de acceso y suscripción			0
		Servicios de telecomunicaciones			0
		Servicios básicos			0
		Gastos envío correspondencia			0
		Seguros			0
	Otros gastos	Arriendo de equipamiento			0
		Arriendo de espacios			0

		Otros			0
	Materiales pedagógicos e insumos	Materiales e insumos			0
		Material pedagógico y académico			0
	Servicios de apoyo académico y difusión	Servicios de apoyo académico	16.000	19.200	35.200
		Servicios y productos de difusión			0
		Servicios audiovisuales y de comunicación			0
	Impuestos, patentes y otros (exclusivo UES)	Tasas publicaciones científicas			0
		Impuestos			0
		Patentes			0
SERVICIOS DE CONSULTORÍA (Cuenta corriente)	Consultorías	Consultoría de firma consultora			0
		Consultoría individual			0
BIENES (Cuenta capital)	Bienes Inmuebles y terrenos	Bienes Inmuebles y terrenos			0
	Equipamiento e instrumental de apoyo	Equipamiento e instrumental de apoyo para la docencia, innovación, investigación, laboratorios y/o talleres			0
		Equipamiento audiovisual, computacional y de información			0
	Otros Bienes	Soporte informático y bases de datos			0
		Desarrollo de softwares			0
	Alhajamiento y mobiliario	Alhajamiento y mobiliario	0	7.000	7.000
Fondos concursables	Bienes (Fondos concursables)			0	
OBRAS (Cuenta capital)	Obra Nueva	Obra Nueva		93.475	93.475
	Ampliación	Ampliación			0
	Remodelación	Remodelación			0
	Estudios de obras	Estudios prefactibilidad, factibilidad y diseño			0
SUBTOTAL CUENTA GASTOS CAPITAL			0	100.475	100.475
SUBTOTAL CUENTA GASTOS CORRIENTE			133.525	324.425	457.950
TOTAL ANUAL M\$			133.525	424.900	558.425

9.1 DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LOS RECURSOS SOLICITADOS

ITEM	DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN	OBJETIVO Y ACTIVIDAD PRINCIPAL ASOCIADA
------	-----------------------------	---

Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> ● Contratación de profesional coordinador/a del programa de inserción laboral y red alumni y empleadores. ● Contratación de profesional administrativo de apoyo a la gestión de las iniciativas de vinculación con el medio ● Contratación de académico/a preexistente para que coordine las iniciativas del área de vinculación con el medio y el programa de inserción laboral (Coordinación Comisión ad-hoc) ● Transferencia a estudiantes de la Universidad de Aysén para apoyo a las jefaturas de carrera en la ejecución de la iniciativa. 	OE2 - A1
Gastos académicos	<ul style="list-style-type: none"> ● Actividades de formación y especialización en temáticas priorizadas según las áreas profesionales de los estudiantes titulados/as adscritos al programa de inserción laboral mediante la implementación de Formación Continua en la Universidad de Aysén ● Mecanismo de incentivo para la inserción laboral de los/as titulados/as en instituciones públicas y/o privadas en la región de Aysén, asignaciones mediante Fondos Concursables, con el objetivo de implementar el fondo competitivo del programa de inserción laboral. 	OE2-A3
Gastos de operación	<ul style="list-style-type: none"> ● Servicios de Apoyo Académico: Levantamiento de Información para el desarrollo de estudios (encuestas y focus group) relacionada a la retroalimentación de la experiencia de las y los títulos en el Programa de Inserción Laboral y la retroalimentación de la Red de Empleadores al perfil de egreso de las áreas profesionales priorizadas. 	OE3-A1
Bienes	<ul style="list-style-type: none"> ● Se destinarán recursos para la alhajamiento y mobiliario para habilitar los espacios de la Casa Red Alumni. 	OE2- A1 y A3
Obras	<ul style="list-style-type: none"> ● Se destinarán recursos para la construcción de una OBRA NUEVA denominada Casa Red Alumni, que consistirá en la generación de encuentro y servicios de coworking para la comunidad de titulados y tituladas de la Universidad. Dicha construcción se realizará en el terreno de la universidad, específicamente en el Campus Río Coyhaique conforme a Plan Maestro. 	OE2- A1 y A3

ANEXOS**CURRÍCULO DE LOS INTEGRANTES DEL PROYECTO****EQUIPO DIRECTIVO****DATOS PERSONALES**

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Prieto	Cox	Juan Pablo
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
juanpablo.prieto@uaysen.cl		Administrador Provisional
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Licenciado en Matemáticas	Universidad de Chile	Chile	1983
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Doctor en Matemáticas	Ohio State University	USA	1990

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Núñez	Vivanco	Gabriel Armando
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
gabriel.nunez@uaysen.cl	67 233 22 94	Director General de Vínculos
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44 horas		

DATOS PERSONALES**FORMACIÓN ACADÉMICA**

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniero en Bioinformática	Universidad de Talca	Chile	2009
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN

Doctor en Biotecnología	Universidad de Santiago de Chile	Chile	2015
-------------------------	----------------------------------	-------	------

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Vega	Lopez	Marco
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
marco.vega@uaysen.cl		Director de la Dirección General Académico
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44 horas		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Abogado	Universidad Andres Bello	Chile	1999
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN

DATOS PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
Pardo	Pino	Manuel
CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TELÉFONO INSTITUCIONAL	CARGO ACTUAL EN INSTITUCIÓN
manuel.pardo@uaysen.cl		Dirección General de Administración y Planificación
JORNADA DE TRABAJO ACTUAL (en horas semanales)		
44 horas		

FORMACIÓN ACADÉMICA

TÍTULOS (pregrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN
Ingeniero Comercial	Universidad de Concepción	Chile	1994
GRADOS ACADÉMICOS (postgrado)	UNIVERSIDAD	PAÍS	AÑO OBTENCIÓN