



JUNTA DE GOBIERNO
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

CERTIFICACIÓN 58 (2024-2025)

Yo, Terilyn Sastre Fuente, secretaria de la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico, CERTIFICO QUE:

La Junta de Gobierno, en su reunión ordinaria celebrada el 19 de diciembre de 2024, con la recomendación del presidente de la Universidad de Puerto Rico y el endoso de los Comités de Asuntos Financieros y de Sistema de Retiro, Comité Especial sobre Reestructuración Académica, Administrativa y de Reforma Universitaria, y Comité de Apelaciones, Ley y Reglamento, acordó:

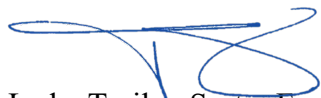
Autorizar la creación de la Oficina de Desarrollo, Innovación y Transformación (ODIT), adscrita a la Oficina del Presidente de la Universidad de Puerto Rico (UPR).

Aprobar el Reglamento sobre el Proceso de Transformación y la Estructura Administrativa de la ODIT. El reglamento se incluye como parte de esta certificación y su vigencia será efectiva el 15 de enero de 2025.

Este reglamento deberá ser revisado regularmente para atemperarse a las necesidades del proceso de transformación de la UPR. Esta Certificación deroga las Certificaciones 10 (2018-2019) y 167 (2022-2023) y enmienda la 129 (2018-2019).

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, expido la presente Certificación, en San Juan, Puerto Rico, hoy 8 de enero de 2025.




Lcda. Terilyn Sastre Fuente
Secretaria

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

**REGLAMENTO SOBRE EL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN Y
LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LA OFICINA DE
DESARROLLO, INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**

**Certificación 58 (2024-2025)
19 de diciembre de 2024**

CONTENIDO

ARTÍCULO I – TÍTULO	3
ARTÍCULO II – RESUMEN EJECUTIVO	3
ARTÍCULO III: BASE LEGAL	3
ARTÍCULO VI – DEFINICIONES	4
ARTÍCULO VIII – MISIÓN DE LA OFICINA DE DESARROLLO, INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN	5
ARTÍCULO IX – ESTRUCTURA DE LA OFICINA DE DESARROLLO, INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN	6
ARTÍCULO X – PATROCINADORES DE INICIATIVAS (“ <i>SPONSORS</i> ”)...	9
ARTÍCULO XI – LÍDERES DE INICIATIVAS	10
ARTÍCULO XII – PLAN DE TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL.....	11
ARTÍCULO XIII – CICLO DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE TRANSFORMACIÓN.....	11
ARTÍCULO XVI – CONFIDENCIALIDAD	16
ARTÍCULO XVII – PRESUPUESTO DE LA OFICINA DE TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL	16
ARTÍCULO XX – DEROGACIÓN Y ENMIENDAS	16
ARTÍCULO XXI – VIGENCIA	16
ANEJO I - ORGANIGRAMA DE PROCESO DE TRANSFORMACIÓN.....	16

**(Todo término utilizado para referirse a una persona o puesto,
se refiere a ambos géneros: femenino o masculino)**

ARTÍCULO I – TÍTULO

Este reglamento se conocerá como el “*Reglamento Sobre el Proceso de Transformación y la Estructura Administrativa de la Oficina de Desarrollo, Innovación y Transformación de la Universidad de Puerto Rico*”, (en adelante, el Reglamento).

ARTÍCULO II – RESUMEN EJECUTIVO

El Reglamento y la Estructura Administrativa de la Oficina de Desarrollo, Innovación y Transformación (en adelante, la ODIT) de la Universidad de Puerto Rico establece un marco normativo para liderar iniciativas de cambio institucional estratégico. La ODIT, adscrita a la presidencia de la UPR, coordinará y supervisará proyectos mediante metodologías ágiles, asegurando continuidad e impacto sostenido. La estructura administrativa de la ODIT estará compuesta por un director, gerente, analistas y un administrador de proyectos, con roles temporales para garantizar flexibilidad. Los patrocinadores y líderes de iniciativas serán claves en la planificación y ejecución de proyectos, alineados con el Plan Estratégico y Fiscal de la universidad. La Junta de Gobierno mantendrá la autoridad para aprobar políticas, presupuestos y etapas críticas del proceso. La gestión incluye un ciclo de proyectos estructurado en niveles, enfocado en medir el impacto y la eficiencia. Asimismo, asegurará la confidencialidad y el manejo ético de la información durante el proceso. Este reglamento refuerza la sostenibilidad institucional al establecer un proceso colaborativo de transformación.

ARTÍCULO III: BASE LEGAL

Este Reglamento se adopta y promulga en virtud de lo dispuesto en los incisos (G) y (H)(3) del Artículo 3 de la Ley Núm. 1 de 20 de enero de 1966, según enmendada, que faculta a la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico a disponer sobre la creación y la eliminación de cargos de funcionarios auxiliares del presidente de la Universidad de Puerto Rico.

ARTÍCULO IV - PROPÓSITO

Este Reglamento tiene el propósito de establecer la política sobre el proceso de proyectos de transformación de la Universidad de Puerto Rico, (en adelante, la

Universidad) y autorizar la creación de la ODIT de la Universidad, así como las guías generales para que realice sus funciones en beneficio de la institución. Para esto, la ODIT tendrá a su cargo la responsabilidad de planificación y ejecución de las iniciativas de transformación. Además, proveerá seguimiento individualizado a todas las iniciativas de transformación de la Universidad y asegurará el progreso continuo de la implementación de las medidas acordadas.

El proceso de transformación será un esfuerzo sistémico y colaborativo. De esta manera, el rol de la ODIT será uno de seguimiento, coordinación, gestión de cambio y facilitar la ejecución del esfuerzo de transformación. A través de una organización ágil, pequeña y especializada se asegurará que el proceso de transformación sea continuo, independiente de los cambios administrativos y asegurándose que los esfuerzos de transformación sean implementados por los responsables de las áreas a impactar.

ARTÍCULO V – APLICABILIDAD

El Reglamento aplicará a la ODIT y la Oficina del presidente. Involucra a las instancias responsables de implementar y supervisar las iniciativas de transformación definidas por la ODIT. También se extiende a los patrocinadores, líderes y partes interesadas que participan en el proceso de cambio institucional.

ARTÍCULO VI – DEFINICIONES

Las palabras y frases usadas serán interpretadas según el contexto y tendrán el significado utilizado por el uso común y corriente, salvo cuando se dispone otra cosa.

- A. **Comité Asesor** – Grupo responsable de la retroalimentación sobre el diseño y las orientaciones de la transformación, según validadas por la Junta de Gobierno y la Universidad.
- B. **Comité de Reestructuración (CER)** – Comité Especial Sobre Reestructuración Académica, Administrativa y de Reforma Universitaria de la Junta de Gobierno.
- C. **Comité Ejecutivo** – Comité Ejecutivo y de Gobernanza de la Junta de Gobierno, al amparo del Reglamento Interno de la Junta de Gobierno.
- D. **Equipo de Implementación** – Grupo responsable de la ejecución directa de la iniciativa de transformación, compuesto por patrocinadores, líderes y responsables de acción.

- E. **Gerencia** – Funcionario a cargo de una Unidad Institucional, área o actividad bajo evaluación y ejerce la máxima autoridad administrativa (por ejemplo, presidente, rectores, directores ejecutivos o su equivalente en las unidades de la institución o corporaciones subsidiarias que no estén dirigidas por rectores).
- F. **Iniciativas** – Proyectos de transformación aprobados por la Junta de Gobierno.
- G. **JSAF** – Junta de Supervisión y Administración Financiera.
- H. **KPI** – Siglas en inglés para “*Key Performance Indicator*”. Se utilizarán como métricas de desempeño para medir el progreso de la implementación de las iniciativas.
- I. **Plan Fiscal** – Documento aprobado por la JSAF que establece un camino para alcanzar la responsabilidad fiscal, ganar y mantener acceso a los mercados de capital y define las actividades y metas que pueden ayudar a la Universidad alcanzar y mantener sostenibilidad.
- J. **Unidad** – Cada uno de los recintos o unidades institucionales de la Universidad así como a sus demás componentes o subsidiarias.
- K. **Plan de Transformación** – Plan de trabajo anual que integra los hitos (*milestones*) aprobados por la Junta de Gobierno.

ARTÍCULO VII – UBICACIÓN DE LA OFICINA DE DESARROLLO, INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN

- A. La ODIT estará adscrita a la Oficina del presidente de la Universidad, e informará toda gestión necesaria a la Junta de Gobierno a través del director ejecutivo de la Junta de Gobierno.
- B. La existencia de la ODIT estará sujeta a determinación expresa de la Junta de Gobierno.

ARTÍCULO VIII – MISIÓN DE LA OFICINA DE DESARROLLO, INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN

Ser el motor de transformación de la Universidad por medio de procesos, en etapas y enfocándose en promover la importancia de la gestión del cambio al ofrecer soluciones críticas a los problemas a través de la colaboración intelectual, siendo ambiciosos en la exigencia para lograr el máximo impacto.

ARTÍCULO IX – ESTRUCTURA DE LA OFICINA DE DESARROLLO, INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN

- A. La ODIT será responsable de liderar el proceso de transformación mediante iniciativas planificadas y ejecutadas en colaboración con la gerencia y las unidades, previa autorización de las iniciativas, mediante certificaciones de la Junta de Gobierno.
- B. El equipo de la ODIT contará con un director de transformación, un gerente de transformación, un administrador de proyectos y analistas de transformación. Ninguna posición adscrita a la ODIT, será de carácter permanente.
- C. Será responsabilidad del director, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, seleccionar, adiestrar, desarrollar al personal competente que cuente, colectivamente, con las habilidades, conocimiento, destrezas, experiencia y requisitos del puesto necesarios para cumplir con sus funciones y con la misión, objetivos y alcance de la ODIT. Esto, mediante un programa de adiestramiento y desarrollo profesional continuo, de acuerdo con el Plan de Transformación y presupuesto, aprobados por la Junta de Gobierno.
- D. Funcionarios de la ODIT:
 - 1. Director de Transformación:

La dirección y supervisión de la ODIT y de su personal estará a cargo del director, quien será seleccionado por el presidente y ratificado por la Junta de Gobierno. La persona nombrada, en propiedad o de manera interina, no podrá ocupar ningún otro cargo dentro de la estructura de la Universidad de manera simultánea y responderá directamente al presidente. Entre las funciones que tendrá el director de la ODIT se encuentran las siguientes:

 - a. Interactuar directamente con la JSAF sobre los asuntos relacionados a la transformación.
 - b. Brindar información de los procesos de transformación a los interesados internos y externos.
 - c. Promulgar gestión de cambio y mentalidades de transformación a través de un plan formal de comunicaciones y gestión de cambio.

d. Rendir informes periódicos de la gestión realizada.

2. Gerente de Transformación:

Este funcionario será seleccionado por el presidente y ratificado por la Junta de Gobierno, previa recomendación del director y sustituirá al director de la ODIT en su ausencia. Entre sus funciones se encuentran las siguientes:

- a. Apoyar al director y monitorear la implementación de iniciativas de transformación por medio de herramientas y estrategias tecnológicas.
- b. Colaborar con el director en la distribución de tareas al personal de la oficina.
- c. Supervisar al personal que rindan servicios a la Oficina.

3. Administrador de Proyectos:

Será nombrado por el presidente, previa recomendación del director. Colaborará con el director de la ODIT y el gerente de transformación en todos los aspectos administrativos gerenciales y de coordinación requeridos en el plan de trabajo dirigido a desarrollar actividades que permitan implementar o medir ejecutorias sobre iniciativas. Entre las funciones administrativas se encuentran las siguientes:

- a. Apoyar al director y al gerente de transformación en los asuntos administrativos.
- b. Realizar acciones administrativas, tales como: requisiciones, informes, comunicaciones, administración de calendarios, entre otros.

4. Analistas de Transformación: Serán nombrados por el presidente, previa recomendación del director. La ODIT contará con el personal necesario, según la necesidad de atención de proyectos, previa aprobación de la Junta de Gobierno y sujeto a la disponibilidad de fondos.

- a. Apoyarán y empoderan a las partes interesadas de la iniciativa (líder y patrocinador) para liderar el proceso y así cumplir con el

impacto esperado. Al menos uno de estos analistas deberá contar con las destrezas necesarias para el análisis de datos y con peritaje en temas presupuestarios y financieros.

E. Deberes y responsabilidades de la ODIT:

1. Trabajar en la planificación, junto a la gerencia e interesados (“*stakeholders*”), en cada iniciativa adoptando una metodología ágil de manejo de proyectos para asegurar una colaboración constante y la flexibilidad necesaria para adaptarse a los cambios.
2. Dar seguimiento y orientar la ejecución de las iniciativas y el progreso de la transformación mediante ciclos cortos de trabajo que permitan la entrega continua de valor y ajustes rápidos en respuesta a la retroalimentación.
3. Ayudar a líderes de iniciativas en la coordinación y el análisis de datos; así como coordinar su capacitación y acceso a los conocimientos de expertos y a datos pertinentes.
4. Realizar análisis claves para facilitar la toma de decisiones sobre la transformación consistentes con los principios de una gestión ágil de proyectos.
5. Mantener informada a la Junta de Gobierno sobre los datos relevantes de cada iniciativa y el progreso de los planes de trabajo por medio de informes por escrito, con una frecuencia no menor de cada tres (3) meses o cuando lo solicite la Junta de Gobierno.
6. Proveer servicios de asesoría, en respuesta a solicitudes de la gerencia, que contribuyan a mejorar los procesos para alcanzar las iniciativas; incluyendo, pero sin limitarse, a las fases de planificación, diseño, desarrollo implementación y post implementación de estas iniciativas.
7. Definir, actualizar y optimizar los métodos de gestión e implementación de las iniciativas. Además, establecer los riesgos, recursos y tiempo para la implementación de cada una de las iniciativas.
8. Establecer una metodología ágil y los estándares para medir la efectividad de la implementación de las iniciativas, asegurando que los indicadores clave de desempeño (KPIs) reflejen avances tangibles y ajustables a lo largo del proceso.

9. Establecer procesos uniformes de reporte a las partes interesadas y la JSAF.
10. Promulgar agenda y mentalidades de transformación.
11. Coordinar, junto a los comités de la Junta de Gobierno, canalizado a través del director ejecutivo de la Junta de Gobierno, la aprobación, divulgación e implementación de las iniciativas, así como la descripción y objetivos de las mismas.

ARTÍCULO X – PATROCINADORES DE INICIATIVAS (“*SPONSORS*”)

Los patrocinadores de las iniciativas serán los responsables de la toma de decisiones en su línea de trabajo, así como la asignación de recursos y dirección de alto nivel de las iniciativas a su cargo, con el asesoramiento y en consenso con la ODIT y su director.

A. Selección de patrocinadores:

El presidente, en consulta con la gerencia y/o cuerpos asesores y la propia ODIT seleccionará los patrocinadores de iniciativas. Estos patrocinadores deberán ser expertos en temas relevantes a sus iniciativas y una comprensión profunda de las operaciones institucionales y su alineación con el Plan Estratégico de la Universidad. Este personal generalmente será compuesto por gerentes de alto nivel como vicepresidentes, directores de oficinas institucionales, rectores, entre otros.

B. Deberes y responsabilidades:

1. Alinear las iniciativas con el Plan Estratégico de la Universidad.
2. Definir, junto al líder y al equipo de la ODIT, los criterios para el éxito de la iniciativa.
3. Otorgar autoridad al líder de las iniciativas, para asegurar la colaboración del personal institucional correspondiente.
4. Seguir el progreso de las iniciativas e intervenir en la solución de problemas en apoyo al líder de la iniciativa.
5. Promulgar el beneficio institucional de las iniciativas por medio de planes coordinados de gestión de cambio y comunicaciones.

6. Representar al presidente, cuando le sea requerido por este, ante foros relacionados a las iniciativas a su cargo.
7. Otras funciones que le sean delegadas.

ARTÍCULO XI – LÍDERES DE INICIATIVAS

Los líderes de las iniciativas serán los responsables de la implementación y ejecución directa de las iniciativas según el Plan de Transformación Institucional, con el asesoramiento de la ODIT.

A. Selección de líderes

El patrocinador seleccionará los líderes correspondientes a sus iniciativas, en consulta con la ODIT y otras partes interesadas. Los líderes deberán ser expertos en temas relevantes a sus iniciativas. Estos, por su perfil de experto en un área operacional particular de la institución, generalmente, no serán empleados bajo la ODIT, aunque si pudieran recibir remuneración por el trabajo asociado a la iniciativa bajo la ODIT y los presupuestos de cada iniciativa. Un líder puede ser nombrado a más de una iniciativa, si cumple con el requisito de pericia y no se afectará el cumplimiento de la hoja de ruta de la iniciativa a la que fue nombrado en primera instancia.

B. Deberes y responsabilidades

1. Crear una hoja de ruta para el cumplimiento y la implementación de la iniciativa a su cargo.
2. Adiestrarse y mantenerse al día con las metodologías de gestión de proyectos adoptadas por la ODIT.
3. Responsable directo de la implementación de la iniciativa.
4. Reportar el progreso de la iniciativa al equipo de la ODIT, en la frecuencia que sea solicitado (generalmente semanal), para mantener informada a los distintos interesados.
5. Alertar al patrocinador y a la ODIT de problemas en la ejecución de las iniciativas como embudos de trabajo, resistencias a cambios, negativa de responsables a ejecutar, entre otros.
6. Otras funciones que le sean delegadas.

ARTÍCULO XII – PLAN DE TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL

- A. El Plan de Transformación Institucional, será propuesto anualmente por la ODIT a la Junta de Gobierno, a través del CER, y deberá elaborarse en colaboración con la Oficina del presidente de la Universidad en consulta con los rectores.
- B. Los trabajos por incluirse en el plan se determinarán a base de la identificación de prioridades conforme al Plan Fiscal, el Plan Estratégico de la Universidad y los acuerdos de iniciativas particulares alcanzados con la Junta de Supervisión y Administración Financiera.
- C. La selección y priorización de iniciativas deberá ser justificada mediante evaluaciones de impacto, viabilidad, secuenciación y dependencias entre las iniciativas.
- D. Corresponderá a la Junta de Gobierno la aprobación final del Plan de Transformación Institucional. Sin embargo, el director de la ODIT realizará los cambios y ajustes que sean necesarios, a través del presidente y con el aval de la Junta de Gobierno.

ARTÍCULO XIII – CICLO DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE TRANSFORMACIÓN

- A. La ODIT adoptará una metodología de gestión de proyectos ampliamente reconocida, diseñada meticulosamente para equilibrar la rigurosidad y previsibilidad de los métodos tradicionales con la agilidad y adaptabilidad de los enfoques contemporáneos. Este enfoque estratégico permitirá una gestión de proyectos más eficiente y adecuada para enfrentar los desafíos académicos y administrativos actuales.
- B. Para cada acción de transformación se designará un patrocinador de alto nivel gerencial y un líder de iniciativa, ambos responsables de cumplir con los procesos establecidos por la ODIT. Además, la ODIT asignará un analista especializado que brindará apoyo principal durante la etapa de planificación. Este analista trabajará en estrecha colaboración con el patrocinador y el líder para asegurar que todas las fases de planificación se alineen con los estándares de la ODIT y cumplan con los objetivos estratégicos establecidos. La ODIT será responsable de mantener reuniones con los responsables del proyecto siguiendo las buenas prácticas y estándares que fomenten la agilidad, eficiencia y la comunicación.
- C. Las acciones de transformación se estructurarán como proyectos formales y seguirán un ciclo de vida definido con las siguientes etapas principales: planificación e implementación. La etapa de planificación se dividirá en

cuatro niveles, desde el Nivel 0 hasta el Nivel 3, y la de implementación completará el ciclo con los Niveles 4 y 5. Cada nivel representará una fase específica en el desarrollo e implementación de las acciones estratégicas. Estos niveles facilitarán una progresión en términos de complejidad y detalle, estableciendo requisitos claros para avanzar al siguiente nivel y asegurando calidad y coherencia en todo el proceso.

1. El Nivel 0 será el punto de partida para la planificación de las acciones de transformación institucional. En esta fase inicial, se concebirán las estrategias, se establecerán los fundamentos del proyecto y se definirán los objetivos generales. Se identificarán los potenciales indicadores de desempeño (KPIs) de alto impacto y se elaborará una visión clara del plan, desglosada en partes manejables para proporcionar un entendimiento amplio a un alto nivel. También se realizará una identificación preliminar de riesgos potenciales y se desarrollarán estrategias de mitigación para asegurar que las acciones sean viables y estén alineadas con los objetivos estratégicos de la Universidad. Una vez completada toda la documentación establecida, el patrocinador deberá aprobar la fase para continuar con la próxima.
2. El Nivel 1 se enfocará en el refinamiento y validación de las acciones de transformación a través de una recopilación detallada de datos. Durante esta fase, se recogerán datos precisos de los departamentos de finanzas y sectores académicos para obtener una estimación más exacta de los valores de impacto. Estos datos permitirán construir una línea base más precisa para evaluar el impacto de las acciones propuestas. Además, se realizará un refinamiento de los valores de impacto a alto nivel, utilizando la información recolectada para asegurar una mayor precisión en la creación del caso de negocio del próximo nivel. Una vez completada toda la documentación establecida, el patrocinador deberá aprobar la fase para continuar con la próxima.
3. El Nivel 2 será crucial para establecer la viabilidad de la acción a través de un caso de negocio sólido y un análisis exhaustivo de riesgos. En esta etapa, se detallarán las métricas afectadas, se estimará el impacto en diversas áreas y se analizarán los riesgos asociados para desarrollar planes de mitigación. La creación de un caso de negocio bien documentado y la inclusión de toda la información relevante en MS Project o programado equivalente serán fundamentales para asegurar que la acción sea viable y esté alineada con los objetivos estratégicos. Este nivel deberá ser revisado y aprobado por el patrocinador de la acción, el director de la ODIT, el Oficial Principal de Finanzas, el Oficial Principal de Informática y el director de la Oficina de Recursos Humanos, antes de ser sometido a la Junta de Gobierno para su ratificación.

4. El Nivel 3, último nivel de la fase de planificación se centrará en el desarrollo de un plan detallado para la implementación de la acción. Esto implicará traducir las plantillas trabajadas en un conjunto estructurado de actividades y tareas que deberán realizarse para lograr los objetivos. En esta etapa, se detallarán los hitos y actividades específicas, se asignarán responsabilidades y se establecerán tiempos requeridos para la ejecución, asegurando que el impacto estimado y los KPIs estén alineados con el plan. La finalización de este nivel será aprobada por el patrocinador de la acción, el director de la ODIT, el Oficial Principal de Finanzas antes de ser sometido a la Junta de Gobierno para su aprobación final y certificación. La certificación de la Junta de Gobierno dará paso a la etapa de implementación, según definida en el plan sometido.
5. El Nivel 4, primer nivel de la fase de implementación será donde se pondrá en marcha el plan de proyecto aprobado. Durante este periodo, la ODIT será responsable de monitorear el cumplimiento de las líneas de tiempo, pasos críticos e indicadores de ejecución delineados en el plan. Esta etapa se completará cuando todos los hitos del plan de implementación requeridos para asegurar el comienzo de la entrega de los impactos ya sean financieros u operativos, hayan sido realizados.
6. Finalmente, el Nivel 5 se enfocará en asegurar que la transformación realizada se institucionalice y que los impactos esperados se mantengan a largo plazo, sin necesidad de intervención externa. Para entonces, deberán haberse alcanzado los beneficios máximos anuales recurrentes y capturado los impactos no recurrentes. Además, se habrán implementado procesos que impacten positivamente el bienestar organizacional. Este nivel concluirá cuando se observe un patrón sostenido de beneficios recurrentes.

Entregables y niveles de aprobación por etapas

Etapas	Entregables	Aprobaciones
Nivel 0	Plantilla de nivel 0	Patrocinador de la acción
Nivel 1	Plantilla de nivel 0 revisada Plantilla de nivel 1	Patrocinador de la acción
Nivel 2	Plantilla de nivel 0 final Plantilla de nivel 1 final Plantilla de nivel 2 (Caso de negocio)	Nivel 1 de aprobación Patrocinador de la acción Director de la ODIT Oficial Principal de Finanzas Nivel 2 de aprobación Comité Relevante de Junta de Gobierno

Etapas	Entregables	Aprobaciones
Nivel 3	Plantilla de nivel 2 (Final) Plan de implementación detallado en sistema de gestión de proyectos	Nivel 1 de aprobación Patrocinador de la acción Director de la ODIT Oficial Principal de Finanzas Oficial Principal de Informática Director de la Oficina de Recursos Humanos Nivel 2 de aprobación Junta de Gobierno
Nivel 4	Plantilla nivel 4 (Cierre de implementación)	Patrocinador de la acción
Nivel 5	Plantilla nivel 5	Director de la ODIT

ARTÍCULO XIV – AUTORIDAD DE JUNTA DE GOBIERNO EN EL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN

- A. La Junta de Gobierno tendrá la autoridad indelegable de avalar la revisión, aprobar y divulgar políticas y normativas institucionales relacionadas al proceso de transformación. Además, será una parte activa en el proceso de transformación, por lo que mantendrá su rol de aprobar tanto el concepto y alcance de la iniciativa, así como aprobar el comienzo de la etapa de implementación.
- B. La Junta de Gobierno tendrá a su cargo la aprobación del presupuesto operacional de la ODIT, así como los incrementos necesarios para implementación de las iniciativas particulares.
- C. El presidente de la Junta de Gobierno, con el consejo y aprobación de la Junta, nombrará a un enlace, quien desempeñará sus funciones a tiempo completo en la Junta de Gobierno.

ARTÍCULO XV – INTERESADOS (“STAKEHOLDERS”) EN EL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN

El proceso de transformación de la Universidad es uno complejo que involucra a toda la comunidad universitaria y entes externos a la institución como la Junta de Supervisión y Administración Financiera, entre otros, por lo cual se requiere de comunicación y retroalimentación continua.

A continuación, se desglosan algunos de estos y el rol en el proceso de transformación.

A. Junta de Gobierno:

1. Aprobar las acciones finales de planificación e implementación.
2. Aprobar políticas relacionadas a transformación.
3. Designar enlace al proceso de transformación.
4. Designar representantes al Comité Asesor según composición acordada con la JSAF.

B. Presidente:

1. Validar las acciones para la planificación e implementación.
2. Proveer dirección y brinda apoderamiento al Jefe de Transformación.
3. Designar representantes al Comité Asesor según composición acordada con la JSAF.

C. Rectores:

1. El cuerpo de rectores proveerá asesoría al presidente y al director de transformación en cuanto a viabilidad, impacto y estrategias para la planificación y ejecución de iniciativas.
2. Serán responsables de la ejecución de iniciativas dentro de sus respectivas unidades.

D. Comité Asesor – compuesto por el presidente, el enlace de la Junta de Gobierno, Representantes de la JSAF y otros miembros del gobierno como director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) y Departamento de Desarrollo Económico y Comercio.

1. Proveer retroalimentación sobre el diseño y las orientaciones de la transformación, según validadas por la Junta de Gobierno.
2. Proporcionar orientación al equipo de coordinación y les ayuda a resolver. Retos.
3. Promover el esfuerzo mediante la comunicación y el ejemplo.
4. Coordinar la capacitación a líderes de iniciativas.

ARTÍCULO XVI – CONFIDENCIALIDAD

La ODIT mantendrá la confidencialidad de la información recibida. Además, ejercerá profesionalismo y prudencia en el uso y la protección de la información recibida en todo momento.

ARTÍCULO XVII – PRESUPUESTO DE LA OFICINA DE TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL

- A. El presupuesto operacional de la ODIT será aprobado por la Junta de Gobierno.
- B. El director de la ODIT será responsable de su formulación y administración, en coordinación con el presidente y la gerencia universitaria. De igual forma se someterá a la Junta de Gobierno para su aprobación el presupuesto de cada uno de los proyectos aprobados.

ARTÍCULO XVIII – SEPARABILIDAD

Las disposiciones de este Reglamento son separables entre sí, de forma que la nulidad de uno o más artículos o secciones de estos no afectarán el resto de sus disposiciones.

ARTÍCULO XIX – INTERPRETACIÓN

Corresponderá en primera instancia, al presidente de la Universidad interpretar las disposiciones de este Reglamento, para resolver cualquier controversia sea relacionada con sus disposiciones o situaciones no previstas en el mismo.

ARTÍCULO XX – DEROGACIÓN Y ENMIENDAS

- A. Este Reglamento podrá ser enmendado o derogado por la Junta de Gobierno, motu proprio o a petición del presidente de la Universidad.

ARTÍCULO XXI – VIGENCIA

Este Reglamento entrará en vigor, según determinado por la Junta de Gobierno.