

**SISTEMA DE CONTROL Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA UNIVERSIDAD ADVENTISTA DE CHILE**

**CICLO DE CALIDAD**

Dirección de Recursos Humanos

Nombre Encargada:

**Año 2013**

**INTROCUCCIÓN**

Bienvenido a este tercer año de implementación de los ciclos de calidad, para su mayor claridad y buen funcionamiento de esta herramienta necesitamos que tenga en cuenta algunas premisas que presentamos a continuación:

-Toda la información que usted incluya en las tablas de insumo, corresponderá a la realidad de su dirección al final del año 2012, a esta fecha quedará plasmada la información de las tablas para luego ser evaluada en los seguimientos trimestrales del año.

-Todas las fechas que usted establezca para cumplir las metas del plan de trabajo de este ciclo de calidad, deben estar relacionadas con su fecha de logro original comprometidas ya sea en los planes de mejora del informe de autoevaluación 2011, Cuadro de Mando Integral (CMI) de la planificación estratégica 2012-2016 o Recomendaciones de la Agencia de Acreditación Adventista acreditación 2012, en el caso que corresponda.

-El seguimiento de los ciclos será trimestralmente por lo que después de cada uno de estos períodos, deberá convocar a losintegrantes de su dirección, para hacer una evaluación y revisión del plan de trabajo de este ciclo de calidad.

-Una vez actualizado el plan de trabajo de su dirección con el seguimiento trimestral, usted debe enviar su ciclo de calidad al Vicerrector que corresponda, para que junto con los ciclos de las otras direcciones, sean discutidos cada trimestre en una sesión del consejo de la Vicerrectoría correspondiente.

**Las tablas que debe llenar en este ciclo de calidad, son las siguientes:**

1. Desafíos propios de la unidad que quedaron pendientes en el ciclo de calidad del año 2012, para luego incorporarlos en el plan de trabajo 2013.

**(Tabla N°1)**

1. Planes de mejora del informe de autoevaluación institucional 2011, que son de responsabilidad de la direccióny evaluar el nivel de logro. **(Tabla Nº2)**
2. Metas del cuadro de mando integral de la planificación estratégica 2012-2016, donde figuran la direccióncomo responsables de estrategia o como fuente de información e identificar el nivel de logro. **(Tabla Nº3)**
3. Análisis FODA de la dirección. **(Tabla Nº4)**
4. Plan de trabajo de la dirección para el año 2013. **(Tabla Nº5)**
5. Seguimiento trimestral del Plan de trabajo de la dirección. **(Tabla N°6)**

**DIAGRAMA DE ORIENTACIÓN PARA EL USUARIO**

**INPUT**

**INSUMOS PARA LA AUTOEVALUACIÓN**

**TABLA N°1: DESAFIOS PROPIOS DE LA DIRECCIÓNQUE QUEDARON PENDIENTES EN EL CICLO DE CALIDAD DEL AÑO 2012.**

\*Estos desafíos deben estar enumerados en las debilidades del FODA para que pasen a ser parte de su plan de trabajo 2013.

|  |  |
| --- | --- |
| **Desafíos propios de la unidad, que quedaron pendientes el 2012.** | **Meta propuesta para el 2013** |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

**\*Agregue las filas que le sean necesarias**

**TABLA N°2: PLANES DE MEJORA INFORME AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL 2011**

Indique el nivel de logro considerando: Logrado (L), Medianamente logrado (ML), No logrado (NL)

\*Los aspectos a mejorar medianamente logrados y no logrados deben estar enumerados en las debilidades del FODA para que pasen a ser parte de su plan de trabajo 2013.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Aspecto a Mejorar | Acciones | Metas | Indicador de Logro | Plazo | Nivel de Logro |
| Evaluación permanente para fortalecer el Sistema de Control y Aseguramiento de la Calidad para la instalación de una cultura de Calidad | Iniciar la aplicación del Sistema de aseguramiento de la Calidad | Que el 100% de las unidades inicien la aplicación del sistema aseguramiento de la Calidad | % de unidades que iniciaron la aplicación del sistema, con informe entregado | Diciembre del 2010 |  |
| Realizar el seguimiento de la instalación del SCAC | Una reunión mensual realizada, de revisión del plan propuesto por unidad | N° de reuniones de revisión realizada | Mensual |  |
| Evaluar la instalación del SCAC | Una reunión semestral de autoevaluación de la instalación del modelo | N° de reuniones semestrales realizada | Semestral |  |
| Fortalecer los procedimientos del sistema de control y aseguramiento de la Calidad (SCAC) | Realizar seguimiento de los planes de mejora de las unidades | Seguimiento al 100% de los planes de las unidades realizado. | Porcentaje de planes de mejora con seguimiento realizado | Marzo a Diciembre |  |
| Inducción al personal sobre políticas de contratación | Socializar la normativa vigente sobre contratación entre los docentes | 90% de los docentes informados por medio de jornadas de socialización | % de docentes que participan en jornadas de socialización | Enero -mayo de cada año |  |
| Ajustarse a normativa vigente en los aspectos de contratación | Lograr que el 100% de la contratación se ajuste a la normativa vigente | Informe de Recursos Humanos | Cada mes |

**TABLA N°3: CUADRO DE MANDO INTEGRAL, PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 2012-2016**

Indique el nivel de logro, considerando: Logrado (L), Medianamente logrado (ML), No logrado (NL)

\*Debe tomar en cuenta las fechas estipuladas en el Cuadro de Mando Integral, para evaluar el cumplimiento de las metas y ver su contexto.

\*Las metas medianamente logradas y no logradas deben estar enumeradas en las debilidades del FODA para que pasen a ser parte de su plan de trabajo 2013.

|  |  |
| --- | --- |
| **Metas** | **Nivel de logro(L,ML,NL)** |
| Responsable: Implementar un sistema de control de horarios de trabajo en cada unidad. A partir del 2012.(Vinculada a indicador N°165) |  |
| Responsable y Fuente: Revisar, actualizar y Socializar anualmente el reglamento de contratación. (Vinculada a indicador N°169) |  |
| Responsable: Verificar la aplicación de los procedimientos de contratación en cada unidad de la Institución, cada vez que corresponda. (Vinculada a indicador N°170) |  |
| Responsable: Crear sistema de evaluación de desempeño para el personal no docente a agosto de 2012. (Vinculada a indicador N°171) |  |
| Responsable: Aplicar sistema de evaluación de desempeño para el personal no docente semestralmente. (Vinculada a indicador N°172) |  |
| Responsable: Evaluar anualmente el funcionamiento del sistema de evaluación para el personal no docente. (Vinculada a indicador N°173) |  |
| Responsable y Fuente: Crear un reglamento de la Dirección de Recursos Humanos a Agosto de 2012. (Vinculada a indicador N°176) |  |
| Fuente: Establecer un espacio físico adecuado para los integrantes de la dirección de recursos humanos a Abril de 2012. (Vinculada a indicador N°177) |  |
| Responsable: Actualizar el manual de funciones de la Institución a agosto de 2012. (Vinculada a indicador N°178) |  |
| Responsable: Crear perfiles de cargo para personal administrativo a marzo de 2013 y para el personal de servicios a diciembre de 2013. (Vinculada a indicador N°179) |  |
| Responsable: Crear manual de procedimientos asociados a RRHH a Junio de 2013. (Vinculada a indicador N°180) |  |
| Responsable: Diseñar y ejecutar un plan de capacitaciones calendarizado para el personal administrativo y de servicios de la Institución a Agosto de 2012. (Anualmente). (Vinculada a indicador N°181) |  |
| Responsable: Implementación, evaluación y seguimiento del plan del de capacitaciones para el personal de la Institución, al primer semestre del 2013. (Vinculada a indicador N°182) |  |
| Fuente: Implementar un protocolo de incentivos y reconocimientos para el personal de la Institución al primer semestre de 2013. (Vinculada a indicador N°183) |  |
| Fuente: Perfeccionar el sistema de escala salarial y aplicable al personal de la Institución a mayo de 2013. (Vinculada a indicador N°184) |  |
| Responsable: Mantener al personal de la institución satisfecho por las políticas de remuneraciones, incentivo y reconocimientos. (Vinculada a indicador N°185) |  |

**PROCESO**

**ANÁLISIS FODA**

**TABLA N°4: ANÁLISIS FODA**

Considerando lo consignado en las tablas anteriores, **enumere** las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA). No olvide **enumerar** para mantener un orden lógico en el plan de trabajo que viene a continuación.

|  |  |
| --- | --- |
| **MEDIO INTERNO**  (Las fortalezas y debilidades corresponden a los aspectos internos que pueden generar una ventaja o desventaja competitiva de la unidad) | |
| **FORTALEZAS**  (Concordantes con los aspectos logrados identificados en las tablas anteriores y fortalezas propias de su unidad, que usted visualice.) | **DEBILIDADES**  (Deben basarse en todos aquellos aspectos medianamente logrados o no logrados, identificados en las tablas anteriores) |
|  | **Enumere las debilidades identificadas en la tabla N°1: DESAFIOS PROPIOS DE LA UNIDAD (DPU).**  1-  2-  3-… |
| **Enumere correlativamente las debilidades identificadas en la tabla N°2: PLANES DE MEJORA INFORME AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL 2011 (PIA).**  4-  -  -… |
| **Enumere correlativamente las debilidades identificadas en la tabla N°3: CUADRO DE MANDO INTEGRAL, PLANIFICACIÓN ESTRATÉTICA 2012-2016 (CMI).**  -  -  -… |

|  |  |
| --- | --- |
| **MEDIO EXTERNO**  (Las oportunidades y amenazas son circunstancias externas que pueden contribuir al éxito o atentar contra el logro de los propósitos de la unidad) | |
| **OPORTUNIDADES** | **AMENAZAS** |
|  |  |

**OUTPUT**

**PLAN DE TRABAJO**

**SEGUIMIENTO TRIMESTRAL**

**TABLA N°5: PLAN DE TRABAJO 2013 DE LA DIRECCÓN DE RECURSOS HUMANOS**

En este plan se deben considerar todos los aspectos débiles identificados en el FODA, más algunos desafíos propios de la unidad y este plan debe ser la carta de navegación de la dirección para el año 2013.

\*No olvide mantener el **número correlativo** del análisis FODA

\*Debe considerar que el **presupuesto** que usted establezca en este plan debe presentarlo a su jefe directo para ser considerado en el presupuesto institucional.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Aspecto a mejorar** | **Meta** | **Acciones** | **Indicador de Logro** | **Plazo** | **Responsable** | **Presupuesto estimado** |
| **Aspectos a mejorar según debilidades de los desafíos propios de la unidad (DPU)** | | | | | | |
| - |  |  |  |  |  |  |
| - |  |  |  |  |  |  |
| -… |  |  |  |  |  |  |
| **Aspecto a mejorar** | **Meta** | **Acciones** | **Indicador de Logro** | **Plazo** | **Responsable** | **Presupuesto estimado** |
| **Aspectos a mejorar según debilidades de los planes de mejora (PIA)** | | | | | | |
| - |  |  |  |  |  |  |
| - |  |  |  |  |  |  |
| -… |  |  |  |  |  |  |
| **Aspecto a mejorar** | **Meta** | **Acciones** | **Indicador de Logro** | **Plazo** | **Responsable** | **Presupuesto estimado** |
| **Aspectos a mejorar según debilidades del Cuadro de Mando Integral (CMI)** | | | | | | |
| - |  |  |  |  |  |  |
| - |  |  |  |  |  |  |
| -… |  |  |  |  |  |  |

**\*Agregue las filas que le sean necesarias**

**CALENDARIO DE SEGUIMIENTO DE LOS CICLOS DE CALIDAD 2013**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **FECHAS** | **ACTIVIDAD** | **RESPONSABLES** |
| Miércoles 27 de Marzo | Seguimiento del 1° trimestre del ciclo de calidad | -Directores de carreras  -Directores de unidades |
| Miércoles 03 de Abril | Seguimiento del 1° trimestre del ciclo de calidad | -Decanos |
| Miércoles 10 de Abril | Seguimiento del 1° trimestre del ciclo de calidad | -Vicerrectores  -Secretaria General |
| Miércoles 26 de Junio | Seguimiento del 2° trimestre del ciclo de calidad | -Directores de carreras  -Directores de unidades |
| Miércoles 03 de Julio | Seguimiento del 2° trimestre del ciclo de calidad | -Decanos |
| Miércoles 10 de Julio | Seguimiento del 2° trimestre del ciclo de calidad | -Vicerrectores  -Secretaria General |
| **Miércoles 31 de Julio** | **1° consejo de calidad del año 2013** | **-Rector**  **-Vicerrectores**  **-Secretaria General** |
| Miércoles 25 de Septiembre | Seguimiento del 3° trimestre del ciclo de calidad | -Directores de carreras  -Directores de unidades |
| Miércoles 02 de Octubre | Seguimiento 3°trimestre del ciclo de calidad | -Decanos |
| Miércoles 09 de Octubre | Seguimiento 3° trimestre del ciclo de calidad | -Vicerrectores  -Secretaria General |
| Miércoles 27 de Noviembre | Seguimiento 4° trimestre del ciclo de calidad | -Directores de carreras  -Directores de unidades |
| Miércoles 04 de Diciembre | Seguimiento 4° trimestre del ciclo de calidad | -Decanos |
| Miércoles 11 de Diciembre | Seguimiento 4° trimestre del ciclo de calidad | -Vicerrectores  -Secretaria General |
| **19 Diciembre de 2013** | **Consejo de calidad** | **-Rector**  **-Vicerrectores**  **-Secretaria General** |

**TABLA N°6: SEGUIMIENTO PLAN DE TRABAJOAÑO 2013**

Debe registrar trimestralmente el seguimiento del plan de trabajo anual y especificar cuáles son las evidencias que respaldan el resultado.

\*No olvide mantener el **número correlativo**del plan de trabajo para establecer las relaciones de origen y resultado del aspecto a mejorar.

\*Es necesario que mantenga la sigla correspondiente para hacer seguimiento del avance de los aspectos que contempla cada tabla.

**1º Trimestre**

**Enero-Marzo de 2013**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Número y Sigla del insumo de procedencia del aspecto a mejorar** | **Aspecto a Mejorar** | **Meta** | **Detalle del Logro de las Metas:**  **-Logrado**  **-Medianamente**  **logrado**  **-No logrado** | **Especificar cuál es la evidencia de respaldo** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

**\*Agregue las filas que le sean necesarias**

**2º Trimestre**

**Abril-Junio de 2013**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Número y Sigla del insumo de procedencia del aspecto a mejorar** | **Aspecto a Mejorar** | **Meta** | **Detalle del Logro de las Metas:**  **-Logrado**  **-Medianamente**  **logrado**  **-No logrado** | **Especificar cuál es la evidencia de respaldo** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

**\*Agregue las filas que le sean necesarias**

**3º Trimestre**

**Julio-Septiembre 2013**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Número y Sigla del insumo de procedencia del aspecto a mejorar** | **Aspecto a Mejorar** | **Meta** | **Detalle del Logro de las Metas:**  **-Logrado**  **-Medianamente**  **logrado**  **-No logrado** | **Especificar cuál es la evidencia de respaldo** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

**\*Agregue las filas que le sean necesarias**

**4º Trimestre**

**Octubre-Diciembre 2013**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Número y Sigla del insumo de procedencia del aspecto a mejorar** | **Aspecto a Mejorar** | **Meta** | **Detalle del Logro de las Metas:**  **-Logrado**  **-Medianamente**  **logrado**  **-No logrado** | **Especificar cuál es la evidencia de respaldo** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

**\*Agregue las filas que le sean necesarias**

**CARTA GANTT PARA LA ORGANIZACIÓN DE LAS ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL PLAN DE TRABAJO 2013.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Acciones | Enero | | | | | Febrero | | | | Marzo | | | | Abril | | | | Mayo | | | | | Junio | | | | Julio | | | | | Agosto | | | | Septiembre | | | | Octubre | | | | | Noviembre | | | | Diciembre | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |