



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN
DIRECCIÓN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA

SOLICITUD DE MODIFICACION DE ESTRUCTURA

Unidad Solicitante	Dirección de Docencia	
Responsable	Sandra González	
Fecha solicitud	24-01-2022	
Tipo de solicitud	Creación de unidad/cargo	X
	Modificación de unidad/cargo	X
	Eliminación de unidad/cargo	
Aprobación Consejo de Facultad o Instituto	Fecha aprobación	
	Dirección de Docencia	

1.- Breve descripción de estructura actual

El siguiente documento presenta la creación de unidad, pero también la modificación de dos unidades de la Dirección de Docencia, por lo anterior, durante el texto, se expresarán ambas ideas.

En primer lugar, es importante señalar el escenario actual de la Dirección de Docencia (en adelante DD), esta Dirección opera a través de cuatro unidades: Currículum, Centro de Acompañamiento del Estudiante (en adelante CEADE), Centro de Innovación y Desarrollo Docente (en adelante CIDD), y Gestión de Procesos de la Docencia (en adelante UGPD). Además, existe la figura de un Asesor Técnico, que trabaja junto a un analista contable, para apoyar a la Directora de Docencia y a las unidades en la creación de instrumentos, seguimiento de proyectos, coordinación del sistema de gestión de calidad y gestión de indicadores. Todo ello se orienta para dar cumplimiento a la misión de la Dirección, la que según el Plan de Desarrollo Estratégico actual es “liderar la implementación de la política institucional de formación de personas a nivel de pregrado, orientando y acompañando de forma proactiva a las unidades académicas en los procesos de mejoramiento de la docencia.”

Bajo esta estructura, la Dirección de Docencia se encarga de:

- 1.- Controlar el diseño de los programas de estudio de las carreras de pregrado de la Universidad, bajo un proceso de evaluación constante que permita asegurar el cumplimiento del Modelo Educativo de la UCSC.
- 2.- Registrar y monitorear los planes de estudio, así como su programación y ejecución a nivel administrativo, con el objeto de potenciar la eficiencia en las operaciones docentes en relación con los recursos y políticas institucionales.
- 3.- Asegurar los procesos de enseñanza y aprendizaje, a través, del perfeccionamiento docente, la optimización de la praxis pedagógica y la generación de conocimiento en el contexto universitario.
- 4.- Acompañar y apoyar a los estudiantes, con acciones que conduzcan a la nivelación y fortalecimiento de las competencias básicas, en áreas como lenguaje, matemática, ciencias y desarrollo personal.

2.- Justificación del cambio

Creación de Unidad

Como punto de partida, es importante destacar el crecimiento que ha tenido la DD, el que va acompañado de un mayor volumen de personal, proyectos, acciones, objetivos y compromisos institucionales. Esto es propio del crecimiento y la complejización que ha experimentado nuestra Institución y que está vinculado principalmente a la instalación de acciones que aseguren y evidencien la calidad de los procesos de formación de futuros profesionales. Este crecimiento generó efectos directos en la Dirección de Docencia, ya que se hace necesario realizar seguimiento y evaluación de las acciones que competen a cada unidad, establecer sistemas que aseguren la calidad y, también, realizar análisis y estudios de la información que se genera como consecuencia de las acciones que la propia Dirección, y sus unidades, realiza.

Actualmente, esta responsabilidad radica en las unidades dependientes de la Dirección, las cuales tienen como objetivos acciones vinculadas al currículum, la capacitación de docentes y el acompañamiento de estudiantes, junto a todos los proyectos que puedan sumarse a su diario quehacer. Ahora bien, la evaluación de efectos en las acciones que tienen las unidades, el seguimiento de los proyectos o el análisis de la información que cada unidad genera, no se acoge en su totalidad. En la práctica las unidades operan bajo lineamientos de acción en torno a sus funciones, que, en la mayoría de los casos, les impiden generar un seguimiento, análisis y estudio concreto de lo que realizan.

Complementario a la anterior, durante el año 2020, la DD realizó un diagnóstico organizacional mediante un enfoque cualitativo, utilizando entrevistas como su principal herramienta para la recolección de datos. Este diagnóstico arrojó lo siguiente:

1. Sólo las Unidades y Centros disponen de procesos y procedimientos formalizados y establecidos en el marco de Sistema de Gestión de Calidad de la Dirección; sin embargo, y en base al relato de los entrevistados, es posible observar un conjunto de procesos estratégicos cuyo desarrollo ha sido gestionado por el asesor técnico y que no han sido formalizados en el Sistema de Gestión de Calidad. Al respecto, los procesos estratégicos asociados a funciones del asesor técnico están relacionados con el seguimiento de indicadores institucionales, seguimiento del PDE, con la gestión de proyectos institucionales y ministeriales, la gestión y el seguimiento de proyectos internos (Iniciativas Estratégicas), la certificación ISO 9001, la construcción y validación de instrumentos institucionales (Encuesta de Evaluación Docente), entre otros, los que además de no encontrarse formalizados (en su gran mayoría), no se especifican en el perfil de cargo del asesor y requieren la tutela de una unidad o profesional.
2. Los objetivos estratégicos de la Dirección se encuentran organizados según una estructura organizacional que, al menos formalmente, integra la complejidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, cuyo desarrollo es el principal propósito de la Dirección. Esto indica que la diferenciación de funciones permite atender a docentes, estudiantes y al currículum en la UCSC, mediante cada una de las Unidades y Centros que conforman la Dirección. Sin embargo, se perciben brechas importantes entre las expectativas de que dan cuenta los entrevistados y el comportamiento real de la Dirección. Entre ellas, la de mayor relevancia, y que articula cuestiones más específicas señaladas en las entrevistas, está relacionada con la oportunidad de mejora frente al trabajo orgánico entre las unidades, dado el

proceso complejo que la organización debe atender, es decir, la formación de los estudiantes de pregrado en la UCSC.

3. Se identifica la necesidad de avanzar hacia mayores niveles de articulación y trabajo orgánico entre las unidades y centros, que sea estratégicamente planificado e implementado en perspectiva de integrar, en el quehacer cotidiano, la complejidad del proceso de enseñanza y aprendizaje.
4. Los entrevistados reconocieron la articulación como un elemento esencial para abordar la complejidad que existe y exige la Dirección de Docencia.
5. Las acciones de articulación y seguimiento requieren de un tratamiento específico por su carácter crítico y estratégico; esto es, de una formalización que implique repensar la estructura de funciones y profesionales para atender las exigencias y expectativas que transversalmente los entrevistados señalaron.
6. La articulación o trabajo coordinado debería ser condición para una mejor comprensión y mejoramiento del proceso de formación; sin embargo, estas posibilidades, aun reconocidas como esenciales, no han sido explotadas, por ejemplo, por la falta de profesionales, y la excesiva carga de labores administrativas y de carácter urgente que permanentemente deben ser gestionadas.
7. Se observó una opinión generalizada frente a la comunicación que tienen los actores de la Dirección de Docencia, que, a pesar de mejorar con la integración circunstancial de una profesional Periodista, bajo el alero de un proyecto ministerial, aún se podría mejorar con una línea estratégica que establezca las formas en cómo se van a comunicar tanto entre las unidades, como también con diferentes actores estratégicos de la UCSC. Esto implica una mejor coordinación con la DIRCOM.

Debido a lo señalado, y con la intención de abordar las brechas y dificultades señaladas en relación con la articulación, comunicación, seguimiento y monitoreo, es que se sugiere la creación de la Unidad de Análisis y Calidad de la Docencia, la que tiene como propósito nutrir los procesos de calidad, evaluarlos y visualizar qué eventos pudiesen afectar los procesos y resultados de las estrategias que implementan las unidades. Por otro lado, la creación de esta unidad tendrá como objetivo facilitar la coordinación de los profesionales de las diferentes áreas de la Dirección de Docencia en tareas comunes asociadas a la evaluación, estudio y seguimiento, y así mejorar los canales de articulación y comunicación actuales. Esto último implica fusionar el área de análisis y seguimiento del CEADE con la unidad que se pretende crear, y así agrupar a los profesionales en una sola unidad transversal.

Por otro lado, es importante señalar que, durante el periodo 2017 a 2021, la DD participó de tres iniciativas estratégicas, tres macro proyectos ministeriales y del Sistema de Gestión de la Calidad. Este nivel de acciones debería mantenerse en el tiempo o incluso crecer, dado que las principales líneas de trabajo de la UCSC se ven representadas en la mayoría de las estrategias de acción de la DD. Actualmente, el seguimiento de dichas líneas se trabaja por medio de un equipo de tres especialistas: el asesor técnico, que se encarga del seguimiento de proyectos, el sistema de gestión de calidad, la encuesta de evaluación docente, entre otros; una analista contable, que se encarga del seguimiento económico de todos los

proyectos internos y externos de la DD, junto con los presupuestos de las unidades; y una socióloga, la que tiene como función potenciar estudios, analizar información, aportar metodológicamente a las unidades y crear instrumentos. Las acciones de estos profesionales funcionan como un complemento para las unidades y para la gestión de la Directora.

De forma complementaria, se encuentran los procesos levantados gracias al diagnóstico para el sistema de gestión de calidad de la DD, procesos que radican principalmente en tres unidades: Currículum, CEADE y CIDD. Dichos procesos requieren de acciones de apoyo y asesoría que evalúen y realicen seguimiento de las acciones, y a la vez, de la ejecución de los proyectos antes mencionados, que competen principalmente a las tres unidades identificadas como responsables de procesos en el diagnóstico para el sistema de gestión de calidad. De esta manera, se visualiza un cuarto proceso, el cual radica principalmente en el seguimiento y evaluación de los procedimientos que cada unidad tiene bajo su responsabilidad, proceso que no forma parte de ninguna unidad actualmente, o que se realiza de manera esporádica y no formal cuando las eventualidades lo requieren. Se visualiza, por tanto, la necesidad de un equipo que pueda administrar el sistema de gestión de calidad y realizar acompañamiento. Esto último se está realizando bajo el alero del equipo de tres profesionales antes mencionado.

Como ya se mencionó, una de las funciones que se visualiza para esta nueva unidad está asociada a la generación y coordinación de instrumentos de evaluación masiva como la Encuesta de Evaluación Docente, u otros que no tienen responsabilidades definidas en el marco de procesos y procedimientos y que radican en la DD (Encuesta de caracterización estudiantil, Encuesta de Compromiso Estudiantil, estudios de CINDA entre otros). En el caso específico de la Encuesta de Evaluación Docente, (la que actualmente está siendo coordinada por el asesor técnico y la socióloga, pero que está bajo la tutela del CIDD en el marco del Sistema de Gestión de Calidad) comenzará un proceso de actualización, lo que implica la gestión de un equipo especializado en la construcción de instrumentos, por lo mismo se optó por entregar esta responsabilidad al equipo antes señalado. Este cambio se efectuó dado que se visualizó la gestión de la encuesta, en el CIDD, como un problema latente, el que radica en la carencia de equipos coordinados y específicos para tareas técnicas de seguimiento, análisis, evaluación y modificación de instrumentos de evaluación masiva, como también la coordinación de profesionales con habilidades técnicas para estas tareas. Esto último, si no se formaliza, podría convertirse en una debilidad en el trabajo de las unidades, producto que no cuentan con profesionales capacitados para estas tareas (en el caso de currículum y UGPD), o el personal que tienen se diversifica en otras funciones las cuales no le permiten orientarse y responder a estos escenarios (CIDD y CEADE).

Un punto importante a destacar es la creación y actual gestión del portal Centinela. Este portal ofrece la presentación y proyección de información clave para la docencia de pregrado y, actualmente, no es responsabilidad de ninguna unidad en la Dirección de Docencia. La unidad aquí propuesta gestionará esta importante herramienta.

Sumado a la evidencia descrita anteriormente, hoy, la nueva gestión de la Dirección de Docencia contempla un proceso de redefinición de metas y de ajustes en su estructura organizacional. Esto último, con la intención de abarcar desafíos futuros en la gestión y uso de la información.

Por todo lo anterior, es que se destaca que este tipo de diseños, metodologías, seguimientos y aplicaciones de instrumentos tales como encuestas, entrevistas, muestras estadísticas y levantamiento de información, entre otros (los que permiten un análisis, seguimiento y evaluación correcto y concreto de información) sean canalizados y coordinados por una unidad capaz de apoyar y asesorar a todo el equipo de la Dirección de Docencia, con un grupo de profesionales especialistas y con habilidades técnicas en las instancias antes señaladas. Lo anterior, facilitaría el trabajo de las unidades, la detección de problemas, el análisis de indicadores, el estudio de eventos asociados a la educación superior y ayudaría, en especial, a la correcta implementación del modelo educativo y las políticas de educación de la UCSC, alojadas en acciones de la DD.

Modificación de unidad

Actualmente, existen deficiencias en el recurso humano asociado a la unidad de Currículum y UGPD. Esto último ha traído un desmedro en las metas planteadas por las unidades, pero a la vez una sobrecarga laboral en los equipos. En el caso de Currículum, esto se reflejó en el colapso completo de la Unidad, que durante el año 2021 decidió dejar la DD en su totalidad. Junto a lo anterior, existieron dificultades para cumplir acciones de las iniciativas estratégicas, por falta de recurso humano, en la Unidad de Currículum; y en UGPD, en acciones del PDE.

Lo anterior, se suma a lo planteado inicialmente en torno a la complejización que está teniendo la Universidad y la DD, lo que ha generado nuevas líneas de trabajo en ambas unidades.

Actualmente, la unidad de Currículum cuenta con una jefa de unidad y tres especialistas, dos a plazo indefinido y uno a plazo fijo que, finalizado su contrato, pasará a plazo indefinido. Estos profesionales acompañan a las carreras en la implementación curricular de estas, pero no apoyan en la evaluación de hitos, lo que es parte de la Unidad de Currículum y que debe ser solventado prontamente. Sumado a lo anterior, se observa que el nombre de la Unidad no recoge en su totalidad la amplitud de esta, lo que se logra observar al analizar su razón de ser, la cual debe controlar el diseño de los programas de estudio de las carreras de pregrado de la Universidad, bajo un proceso de evaluación constante que permita asegurar el cumplimiento del Modelo Educativo de la UCSC, considerando tres objetivos estratégicos:

Asegurar la calidad de los programas de pregrado

Contribuir a la implementación del modelo educativo en el pregrado

Mejorar los mecanismos de monitoreo y evaluación del logro del perfil de egreso para la retroalimentación del currículum

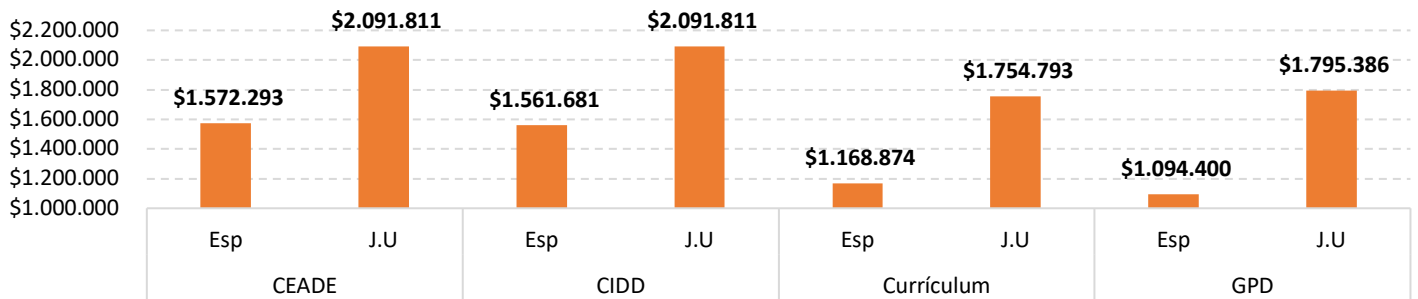
Dado el cambio de estructura y modificación que se está solicitando resulta importante evidenciar las diferencias económicas en la unidad, las que se traducen en rangos de sueldos por debajo de la media para todos los profesionales. Lo anterior, se puede observar en el siguiente gráfico 1¹. Esto último también es una situación que se manifiesta en la Unidad UGPD.

La situación de la UGPD no es muy diferente a la de Currículum, dado que presenta un número de personal muy inferior a las otras unidades (un jefe de unidad y un especialista), y a la vez, una asignación de remuneraciones inferior. Actualmente la UGPD debe tomar el procedimiento de convalidación, procedimiento que anteriormente realizaba la secretaria de la

¹ Esp=Especialista / J.U = Jefe de unidad

Dirección de Docencia y que adquirió mayor complejidad, por lo que se le derivó a UDGP. Esto último implica mayor carga laboral y, por lo tanto, una necesidad de involucrar a más personal en la unidad

Gráfico 1



3.- Propuesta de cambio a realizar

Creación de unidad

Se propone crear una nueva unidad, de nombre **Unidad de Análisis y Calidad de la Docencia**, la cual velará por responder a las necesidades mencionadas en el apartado 2, que será un soporte transversal a las unidades y que se encargará del monitoreo de carreras en temas asociados a la docencia de pregrado y que se detalla en los siguientes puntos.

En síntesis, la unidad contará con cuatro cargos. Un jefe de unidad, un analista contable y dos especialistas en estudios y seguimiento. Con respecto al cargo de periodista que actualmente opera en la Dirección de Docencia, se observa que sus funciones pueden ser ejecutadas bajo una mejor coordinación con la DIRCOM. Por ello, no se considera necesario continuar con este cargo.

Es importante señalar que la Unidad de Análisis y Calidad de la Docencia es una unidad transversal de apoyo a las cuatro unidades de la Dirección de Docencia y no la continuidad jerárquica de la Directora de Docencia. Se fusiona el área de análisis y seguimiento de CEADE con la nueva unidad.

Modificación de unidad

En el caso de la unidad de Currículum, se propone cambiar su nombre a **Unidad de Desarrollo Curricular**. Junto a lo anterior, se solicita agregar un profesional más que apoye y realice la labor de evaluación de hitos.

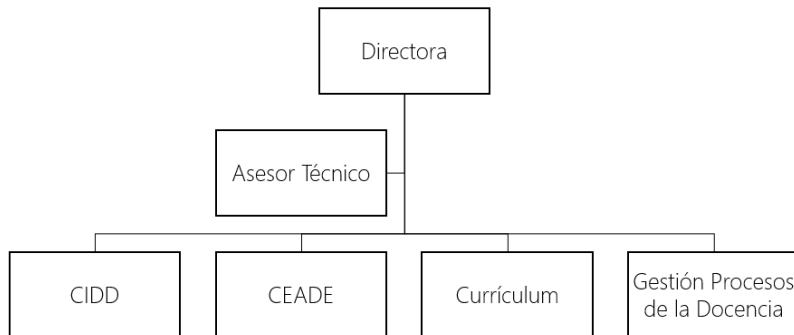
Con respecto a la Unidad de Procesos de la Docencia, se contemplan la siguiente acción: trasladar un profesional del CEADE (área de seguimiento) a la unidad. Este especialista que tendrá a cargo los procesos de registros de planes y reconocimiento de estudios, además colaborará con la Jefatura de Unidad en el análisis de los procesos, auditoria de información y elaboración de requerimientos de mejora en plataformas informáticas, todo en el marco de la implementación de planes de estudios acorde al Modelo Educativo vigente.

Especialista de Apoyo 2

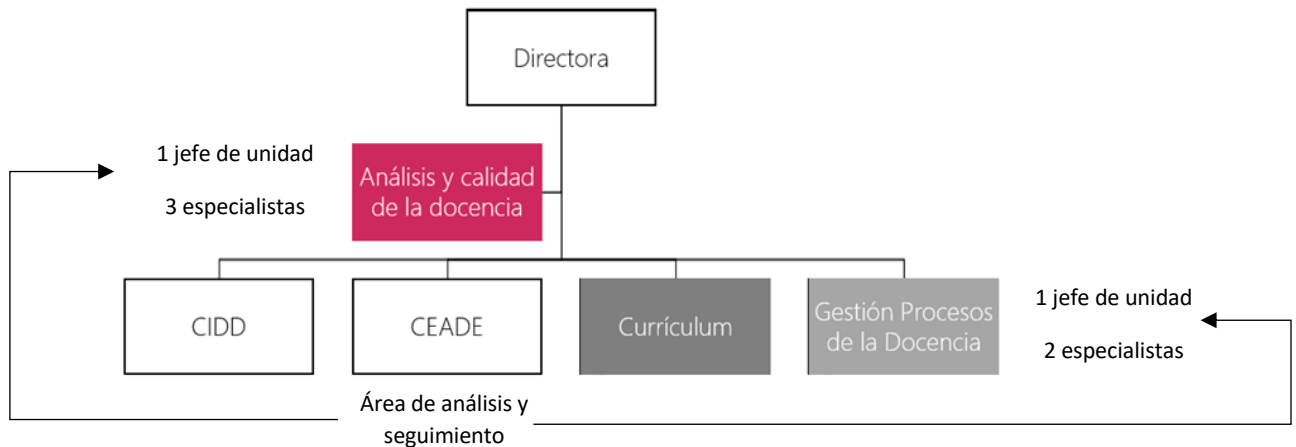
- Seguimiento de los procesos a cargo
- Elaboración de requerimientos a DSI relacionados con plataformas
- Análisis de datos del proceso

- Colaboración con Unidad de Currículum

4.- Organigrama actual



4.- Organigrama propuesto



****Es importante señalar que la Unidad de Análisis y Calidad de la Docencia es una unidad transversal de apoyo a las cuatro unidades de la Dirección de Docencia y no la continuidad jerárquica de la Directora de Docencia. Se fusiona el área de análisis y seguimiento de CEADE con la nueva unidad.**

5.- Análisis económico y de beneficios de la propuesta de cambio

5.1 Beneficios cuantitativos: (Ahorros, eficiencia)

Creación de unidad

La creación de la Unidad Análisis y Calidad de la Docencia permite descongestionar a las unidades de diferentes acciones que no están asociadas a su diario quehacer y asumir, formalmente, el rol de seguimiento de proyectos, creación y gestión de instrumentos y articulación entre unidades. Esto se traduce en el fortalecimiento del trabajo de las unidades con un complemento externo a ellas que contribuya al éxito de sus acciones. También y como punto a destacar, la unidad de Análisis y Calidad de la Docencia permite potenciar el trabajo coordinado de especialistas analistas en áreas críticas de la Dirección de Docencia que no están siendo explotadas, como son la creación de instrumentos, estudios y evaluación de procedimientos. Junto a esto, según Chiavenato (2006), estos cambios estructurales presentan ventajas como las planteadas en los siguientes puntos de los apartados 5.1 y 5.2.

- Permitirá agrupar a especialistas bajo una única unidad común, producto que sus actividades son especializadas. (eficiencia)
- Garantiza plena utilización de las habilidades técnicas de las personas. Esto porque se basa en el principio de utilización ocupacional. (eficiencia)
- Ayudará a orientar a estos profesionales a una actividad específica concentrando sus competencias de forma eficaz y simplifica la capacitación del personal. (eficiencia y ahorros)
- Parametrizar procesos que tiene relación con procesos de calidad. (eficiencia)
- Crear un soporte transversal a las unidades. (eficiencia y ahorro)
- Generar y monitorear mecanismos de control y metas asociadas a las unidades. (eficiencia y ahorro)

5.2 Beneficios cualitativos: (Clima laboral, comunicación, trabajo en equipo)

Creación de unidad

- Contar con un equipo encargado de la gestión de la calidad. (trabajo en equipo)
- Identificar oportunidades de mejora de las distintas unidades. (comunicación)
- Asesorar la gestión interna de las unidades. (trabajo en equipo)
- Investigar y realizar estudios institucionales para apoyar con evidencia empírica el desarrollo de acciones de las unidades. (comunicación)
- Descongestionar a las unidades de diferentes acciones que no están asociadas a su diario quehacer. (clima laboral)
- Difundir las distintas acciones y actividades que desarrolla la DD (comunicación)

Modificación de unidad

- UGPD agrupará a profesionales vinculados a la gestión de la Docencia

5.3 Costos de la implementación de la propuesta:

Creación de unidad

- Adecuación de espacios para que el equipo esté reunido, idealmente un solo espacio para todo el equipo.
- Ajuste de sueldo para la jefatura de unidad.
- Comprometer la continuidad de dos profesionales a plazo fijo que formarían parte de la Unidad.

Modificación de unidad

- Contratación de un profesional para la unidad de Currículum

5.4 Mecanismos de financiamiento:

Creación de unidad

La unidad no requiere de la contratación de personal actualmente, requiere de la fusión de estructuras, mantener actual personal a plazo fijo y adecuar la escala del jefe de unidad. En el caso de la continuidad de personal, actualmente dos de los cuatro profesionales, considerados como especialistas, son financiados por proyectos, y se espera que para el año 2022 esta dinámica continúe gracias al USC 2099. Por ahora, únicamente requiere de la adecuación de sueldo del profesional que opere como jefe de esta unidad.

Modificación de unidad

La UCSC deberá correr con los costos asociados a la contratación de la unidad de Currículum

6.- Descripción detallada de la nueva Unidad

6.1 Misión

La unidad de Análisis y Calidad de la Docencia, dependiente de la Dirección de Docencia, es responsable de fortalecer la calidad de la docencia de programas de pregrado de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, a través de acciones de seguimiento a proyectos ministeriales gestionados por la Dirección de Docencia; de control y evaluación respecto del cumplimiento de compromisos derivados del SGC; de seguimiento, monitoreo y análisis de indicadores críticos de la docencia y resultados académicos; de la realización de estudios institucionales que permitan mejorar la toma de decisión desde las unidades académicas; y la investigación sobre la enseñanza y el aprendizaje, de manera de retroalimentar las estrategias de las Unidades y Centros de la Dirección de Docencia.

6.2 Objetivos

Objetivo general

- Fortalecer la calidad de la docencia de programas de pregrado de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, a través de acciones de seguimiento a proyectos ministeriales gestionados por la Dirección de Docencia; de control y evaluación respecto del cumplimiento de compromisos derivados del SGC; de seguimiento, monitoreo y análisis de indicadores críticos de la docencia y resultados académicos; de la realización de estudios institucionales que permitan mejorar la toma de decisión desde las unidades académicas; y la investigación sobre la enseñanza y el aprendizaje, de manera de retroalimentar las estrategias de las Unidades y Centros de la Dirección de Docencia.

Los objetivos se materializan en dos aristas. Una vinculada al trabajo de articulación y coordinación de acciones al interior de la Dirección, y una segunda vinculada al apoyo y acompañamiento de Unidades Académicas en relación con la gestión de información.

Objetivos específicos (unidades académicas)

- Realizar estudios institucionales sobre la docencia de pregrado que permitan generar información para la toma de decisiones.
- Nutrir de información actualizada y oportuna a los Comité de Carrera sobre la docencia de pregrado para facilitar la toma de decisiones y mejorar la calidad de la docencia (monitoreo de retención, titulación, asignaturas críticas, evaluación docente, resultados académicos de estudiantes, etc).
- Seguir indicadores críticos de la docencia de pregrado comprometidos en los planes de mejoramiento generados por las carreras.
- Capacitar a autoridades en el uso de la plataforma Centinela (nuevos cargos).
- Administrar el proceso de evaluación de la docencia de pregrado en la Universidad.

Objetivos específicos (Dirección de Docencia)

- Asesorar y controlar la ejecución presupuestaria de la Dirección de Docencia.
- Monitorear y seguir los procesos del sistema de gestión de calidad de la Dirección de Docencia.
- Coordinar y controlar la ejecución de proyectos internos y externos, PMI y otras acciones de la Dirección de Docencia que lo requieran.

- Seguir, monitorear y analizar los indicadores de la Dirección de Docencia.
- Gestionar y poner a disposición información estratégica para la toma de decisiones en la Dirección de Docencia.
- Coordinar el diseño y aplicación de instrumentos para recolectar información asociado a las unidades de la Dirección de Docencia.
- Ser la contraparte técnica en la formulación y elaboración de proyectos asociados a la Dirección de Docencia.
- Coordinar la recolección de información, con la Unidad de Análisis Institucional, para favorecer los procesos institucionales y de acreditación por carrera.
- Gestionar las alertas emanadas por el Sistema de Seguimiento y Alerta Temprana (Centinela).
- Realizar estudios institucionales sobre la docencia de pregrado que permitan generar información para la toma de decisiones.

6.3 Cargos que contempla

Cargos 1: Jefe de unidad	1. Asesorar a unidades en la evaluación y análisis de procesos de calidad 2. Monitorear indicadores críticos de la docencia de pregrado 3. Brindar al Director/a de docencia, y a las unidades de la Dirección, con información estratégica para la toma de decisiones 4. Controlar los procesos de la Dirección de Docencia 5. Coordinar productos con la unidad de Análisis Institucional para la correcta recolección de información que favorezca procesos institucionales y de acreditación 6. Comunicar los resultados de estudios a la comunidad universitaria 7. Efectuar análisis y estudios que evidencien los efectos de acciones y políticas institucionales, asociadas al logro del modelo educativo 8. Controlar los procesos del Sistema Centinela 9. Coordinar y analizar todas las encuestas asociadas a la Dirección de Docencia 10. Coordinar la correcta elaboración de bases de datos 11. Gestionar información según solicitudes de las unidades 12. Análisis de información para la elaboración de documentos y estudios 13. Recolectar, sistematizar y analizar la información proveniente de las diversas áreas con sus correspondientes modalidades de intervención para la toma de decisiones y así optimizar las estrategias acompañamiento 14. Evaluar y realizar el seguimiento respectivo a los proyectos generados por los fondos concursables 15. Articular el sistema Centinela, así como el sistema informático de gestión, monitoreo y evaluación de impacto, implementado y alineado con los sistemas de información institucional 16. Realizar todas las acciones necesarias para lograr el objetivo de su cargo/rol, contribuyendo a la eficacia de la gestión, siendo consciente de los beneficios de la mejora continua 17. Cumplir y respetar la normativa y procedimientos vigentes de la UCSC
Cargos 2: Especialista analista contable	1. Evaluar el uso correcto de los recursos financieros de la Dirección de Docencia 2. Establecer procedimientos para la gestión administrativa de la Dirección de Docencia y proyectos

	3. Asesorar a las unidades de la Dirección de Docencia en la gestión efectiva de sus recursos financieros 4. Seguimiento de la ejecución presupuestaria y los verificadores correspondientes de los diferentes proyectos asociados a la Dirección de Docencia 5. Apoyar análisis presupuestario de todos los proyectos de la Dirección de Docencia desde el inicio hasta su implementación 6. Ejecutar análisis de costos presupuestario y seguimientos durante todo el periodo 7. Apoyar en la implementación y correcta aplicación de la Norma ISO 9001 en la Dirección de Docencia 8. Realizar todas las acciones necesarias para lograr los objetivos de su cargo/rol, contribuyendo a la eficacia de la gestión, siendo consciente de los beneficios de la mejora continua. 9. Cumplir y respetar la normativa y procedimientos vigentes de la UCSC.
Cargo 3: Especialista Metodólogo (dos especialistas)	1. Recolectar, sistematizar y analizar la información proveniente de las diversas áreas con sus correspondientes modalidades de intervención para la toma de decisiones y así optimizar las estrategias acompañamiento 2. Recolectar información requerida para el desarrollo de estudios y posterior reporte y presentación de los mismos 3. Generar propuestas de estudios atingente y según el plan de desarrollo establecido 4. Realizar estudios sobre los efectos en la calidad de la docencia 5. Contribuir al desarrollo de material intelectual asociado a los efectos de las acciones que realiza la Dirección de Docencia 6. Apoyar en la creación de instrumentos de medición de información cuantitativa y cualitativa 7. Apoyar en la aplicación de instrumentos de medición cuantitativos y cualitativos 8. Elaborar informes asociados a la aplicación de instrumentos de medición cuantitativos y cualitativos 9. Contribuir a la disponibilidad de información para que las carreras puedan proponer mejoras al plan de estudios, basadas en información y evidencias 10. Aportar en el levantamiento de información en carreras 11. Apoyar en el mejoramiento de la calidad de la docencia de pregrado, a través del análisis del monitoreo de los logros de aprendizaje, el apoyo a estudiantes y docentes 12. Realizar todas las acciones necesarias para lograr los objetivos de su cargo/rol, contribuyendo a la eficacia de la gestión, siendo consciente de los beneficios de la mejora continua 13. Cumplir y respetar la normativa y procedimientos vigentes de la UCSC

6.- Plan de trabajo 2022 para la Unidad creada

6.1 Desafíos

1. Revisar instrumentos de recolección de información de la Dirección de Docencia (actualizar o crear si es necesario)
2. Actualizar el proceso de evaluación de la docencia en el pregrado
3. Realizar estudio sobre el vínculo de carreras y empleadores en la UCSC
4. Instalar a Centinela como la plataforma de seguimiento de indicadores de pregrado de la UCSC
5. Analizar los indicadores críticos de las carreras de la UCSC

Nombre y firma del quien presenta la solicitud

PAUTA DE EVALUACIÓN

CRITERIO	CUMPLE	NO CUMPLE
Se ajusta al procedimiento institucional		
Cuenta con la aprobación del Consejo de Facultad/Instituto		
La justificación del cambio se ajusta a la normativa institucional		
La propuesta se ajusta a los lineamientos estratégicos institucionales (PDE)		
Los beneficios de la propuesta justifican los costos de la implementación		
La información entregada es suficiente para realizar la evaluación.		