

INFORME EJECUTIVO DE GESTIÓN

DIRECCIÓN DE PROCESOS ACADÉMICOS

Este informe de gestión diagnostica el escenario actual de la Dirección de Procesos Académicos, el cual se desarrolla en el marco del proceso de Autoevaluación Institucional para la acreditación, el que considera el periodo 2015-2017 y cuyo énfasis está en los logros y desafíos de la gestión institucional.

1. Objetivos, propósitos o funciones de la DPA.

La Dirección de Procesos Académicos (DPA): es el organismo encargado de hacer el seguimiento y asegurar el correcto desarrollo de la carrera académica de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Académico, además de gestionar y dar soporte a los procesos de:

1. Categorización Académica.
2. Evaluación del Desempeño Académico.
3. Perfeccionamiento Académico.
4. Dotación de la Planta Académica anual.
5. Validación y sistematización de la carga académica.
6. Convenios de Desempeño Individuales.
7. Contratación de profesionales a honorarios.
8. Apoyo a la selección y contratación de profesionales y académicos.
9. Informe de datos académicos a Ministerio de Educación SIES (Generación de bases de datos)
10. Creación y/o actualización de reglamentos para la formalización de procesos.
11. Apoyo al ingreso de información a los Módulos académicos.
12. Entre otros procesos que involucren el desarrollo de la carrera académica.

2. Principales Políticas Institucionales que rigen la DPA.

La Dirección de Procesos Académicos es la encargada de llevar a cabo distintas acciones relacionadas a la optimización de procesos de gestión y normalización para el desempeño de la Vicerrectoría Académica y los que de ella dependen.

Las acciones y resultados más relevantes se rigen por la siguiente reglamentación y que marcan las Políticas Institucionales:

- Decreto de Rectoría 104/2018 Promulga texto del “Reglamento del Académico de la Universidad Católica de Temuco”. El reglamento establece los deberes y derechos del académico/a de la Universidad Católica de Temuco, y armoniza los distintos reglamentos que rigen el quehacer académico de la Universidad.
- Decreto de Rectoría 105/2018 Promulga texto del “Reglamento de Categorización Académica de la Planta Permanente de la Universidad Católica de Temuco”. El Reglamento establece la Categorización Académica de la Planta Permanente de la Universidad Católica de Temuco, cuyas finalidades institucionales son:
 - a. Promover la formación en la Universidad de un cuerpo académico de alto nivel e incentivar la Carrera Académica.

- b. Reconocer los esfuerzos y el mérito de los académicos/as para alcanzar los mejores niveles de calidad en su quehacer universitario.
- c. Promover el perfeccionamiento de los académicos/as de la Universidad, de acuerdo con los principios y valores que la orientan.
- d. Jerarquizar a los académicos/as de acuerdo con su trayectoria académica en los ámbitos de docencia, producción intelectual, extensión y vínculo.
- Decreto de Rectoría 106/2018 Promulga texto del “Reglamento de Evaluación del Desempeño de las Plantas Académicas Permanente y Adjunta de la Universidad Católica de Temuco”. El Reglamento establece el proceso de Evaluación del Desempeño de las Plantas Académicas Permanente y Adjunta de la Universidad Católica de Temuco, cuyas finalidades institucionales principales son:
 - a. Constituir un incentivo permanente para el mejoramiento de las actividades que realicen los académicos/as en las unidades a que pertenecen.
 - b. Servir de antecedente para determinar las promociones que se produzcan, de acuerdo con el Reglamento de Categorización Académica de la Universidad Católica de Temuco.
 - c. Contribuir al mejoramiento global de la Universidad y al buen desempeño de sus unidades.

En este contexto esta dirección contribuye al proyecto de actualización de la organización institucional y su normativa interna para responder en forma más eficiente a los desafíos de su actual etapa de desarrollo, siendo necesario actualizar la normativa institucional equilibrando la necesaria autonomía de las unidades con los controles institucionales y abriendo nuevos espacios para la participación institucional.

3. Cumplimiento de los compromisos del portafolio de proyectos de la unidad.

	Tareas Listas					
	Tareas Pendientes					
PROYECTO 5		Implementación de los procesos de innovación y evaluación de la docencia				
DESCRIPCIÓN		Desarrollar los estudios institucionales que permitan diagnosticar los tiempos requeridos para la implementación de los procesos de innovación y evaluación de la docencia, generando las medidas institucionales que aseguren su adecuada puesta en marcha.				
OBJETIVO PDI		Objetivo Estratégico 1: 1.5			RESPONSABLE	DGD - DPA
COMPROMISO UCT		Agenda Directiva			INDICADORES	3,7 y 8
N°	ACCIONES	MEDIO DE VERIFICACIÓN	N°	ACTIVIDADES	UNIDAD EJECUTORA	ESTADO DE AVANCE A 20-03-2018
5.3	Definición de un protocolo de implementación que establece los productos y condiciones para la generación de Convenios de Desempeño.	Protocolo de implementación que establece los productos y condiciones para la generación de convenios de desempeño	5.3.1	Análisis interno y colegiada de los actuales procesos de generación de convenios de desempeño	DPA - DGD - DGGI	ANÁLISIS DE DATOS EN CONJUNTO CON VIP // DGGI REALIZA ANÁLISIS DE CONVENIOS HASTA 2016 INDICANDO QUE EXISTE UN 40% DE EFECTIVIDAD
			5.3.2	Protocolos para la generación e implementación de convenios de desempeños	DPA - DGD - DGGI	PROTOCOLO PARA LA GENERACION DE CONVENIOS EN ESTADO DE FORMALIZACIÓN
5.4	Establecimiento de Convenios de Desempeño Individual para académicos con responsabilidad	Informe Análisis de Innovación y Evaluación de Competencias. Resolución VRA	5.4.1	Análisis y definición de procesos de innovación y evaluación de competencias factibles de ser incorporados en los convenios de desempeños individuales	DPA-DGD	REALIZACIÓN DEL CONCURSO PARA LA ADJUDICACION DE CONVENIOS DE DESEMPEÑO EN DOCENCIA (CDD) 2017-2018 EN CONJUNTO CON LA DGD

	en los procesos de innovación y evaluación de competencias.	sobre Criterios para Convenios de Desempeño Individual Convenios de desempeño individual adjudicados	5.4.2	Desarrollo de criterios en el diseño de convenios de desempeño individual con énfasis en la innovación y evaluación de las competencias.	DPA-DGD	
5.5	Evaluación del impacto de los convenios de desempeño académicos en el fortalecimiento de la docencia y resultados de formación. (distinción con CD de investigación)	Informe Análisis de Impacto de Convenios de Desempeño	5.5.1	Definición de criterios a evaluar en torno al Impacto de los Convenios de Desempeño Individual	DPA-VRAE - DGD	ESTABLECIDOS EN CONCURSO DE CDD 2017-2018
			5.5.2	Evaluación y Análisis del impacto de Convenios de Desempeño	DPA-VRAE - DGD	SUJETO AL TERMINO DE LOS CDD EN DICIEMBRE 2018
			5.5.3	Presentación de Informe de Resultados a instancias colegiadas	DPA	PENDIENTE AL 2019
5.6	Revisión de los reglamentos de desarrollo académico (evaluación del desempeño, revisión de las rúbricas y estructura de cargas desde una perspectiva global de los compromisos)	Propuesta de actualización y mejoras a reglamentos de desarrollo académico (evaluación del desempeño, revisión de rubricas y estructuras de cargas) desde una perspectiva global de los compromisos	5.6.1	Evaluación Externa e interna de la aplicación de los reglamento Priorizado sobre las rubricas y estructuras de carga y compromisos aplicación de encuestas, revision de expertos, focus group, benchmarking respecto de otras universidades nacionales, etc	DPA	TAREAS REALIZADAS DURANTE EL AÑO 2017. COMO RESULTADO SE ACTUALIZO EL REGLAMENTO DEL ACADÉMICO
			5.6.2	Primera revisión reglamentos para identificar aspectos débiles.	DPA	
			5.6.3	Revisión de reglamentos con comisiones de categorización y evaluación del desempeño, para levantamiento de sugerencias	DPA	
			5.6.4	Revisión de resoluciones y propuestas de actualización	DPA-VRAE-DGD-VIP-VERI	
			5.6.5	Análisis de reglamentos y aplicación de rubricas en universidades nacionales	DPA	
			5.6.6	Visitas a tres universidades para conocer sus procesos académicos.	DPA	
			5.6.7	Preparación informe de estado con propuestas.	DPA	
			5.6.8	Evaluación Económica social de las actualizaciones y mejoras propuesta	DPA	

PROYECTO 7	ASEGURAR LA ADECUADA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS Y CARRERAS		
DESCRIPCIÓN			
OBJETIVO PDI	Objetivo Estratégico 1: 1.4, 1.7	RESPONSABLE	DGD-DPA-UE
COMPROMISO UCT	Agenda Directiva	INDICADORES	

N°	ACCIONES	MEDIO DE VERIFICACIÓN	N°	ACTIVIDADES	UNIDAD EJECUTORA	ESTADO DE AVANCE AL 20-03-2018
7.4	Plan para el desarrollo y retención del recurso académico y análisis de la estructura de remuneraciones para profesores part-time.	Plan de desarrollo y retención de profesores part-time	7.4.1	Análisis EODD para docentes part-time	DPA - DGED	PENDIENTE
			7.4.2	Reunión con unidades para conocer sus apreciaciones sobre la estructura y la evaluación de los docentes.	DPA	REALIZADO EN ENERO (VCA)
			7.4.3	Revisión y actualización de perfil del docente part-time	DPA	RESOLUCION CON AJUSTES MENORES
			7.4.4	Evaluación de las remuneraciones de los profesores part time de acuerdo al promedio nacional de otras universidades	DPA	SONDEO A NIVEL LOCAL
			7.4.5	Preparación informe análisis situacional académicos part-time y propuesta de desarrollo y retención	DPA-VRAE	LEVANTAMIENTO DE LA PROPUESTA PROFESIONALES DOCENTES

4. Principales Hitos de gestión 2015-2017:

➤ *Concurso paso de planta adjunta a permanente 2016*

Según acuerdo 3-381-2015 del HCS se aprueba la propuesta de Vicerrectoría Académica para la promoción desde la planta adjunta a la planta permanente, para lo cual se realizó un concurso interno, en el que se presentaron 14 postulaciones provenientes de 7 Facultades.

FACULTAD	N° DE POSTULANTES	APRUEBA TRASPASO A PLANTA PERMANENTE	NO SE APRUEBA TRASPASO A PLANTA PERMANENTE
EDUCACION	4	3	1
CIENCIAS JURIDICAS	2	2	-
RECURSOS NATURALES	3	3	-
CIENCIAS DE LA SALUD	1	1	-
ARTES Y HUMANIDADES	3	-	3
CIENCIAS SOCIALES	1	1	-
TOTAL	14	10	4

➤ *Concurso Convenios de Desempeño en Docencia e Investigación 2017*

Durante el año 2017, la Vicerrectoría Académica en conjunto con la Vicerrectoría de Investigación llamaron a concurso a los académicos de la planta permanente para el establecimiento de convenios de desempeño individuales en docencia e investigación. Los resultados de dicho concurso se presentan a continuación:

FACULTAD	CDD	CDI	Total convenios adjudicados
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD	2	1	3
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS	1	1	2
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES	1	2	3
FACULTAD DE EDUCACION	2	3	5
FACULTAD DE INGENIERIA		1	1
FACULTAD DE RECURSOS NATURALES	1	2	3
Total general	7	10	17

➤ *Actualización de la Reglamentación Académica 2017*

Tras el trabajo de consulta interna y externa se actualizó la reglamentación académica a fines del año 2017, promulgado en los siguientes decretos:

- * Reglamento del Académico: Decreto de Rectoría 104/2018
- * Reglamento de Categorización Académica: Decreto de Rectoría 105/2018
- * Reglamento de Evaluación del Desempeño: Decreto de Rectoría 106/2018

5. Cifrario con indicadores comparativos de la gestión de la unidad.

- a. Dotación y contratación Académica Institucional
- b. Académicos y opción (investigación y Docencia)
- c. Procesos de categorización Institucional
- d. Proceso de Evaluación del Desempeño
- e. Perfeccionamiento académico
- f. Convenio de Desempeño individual.

a. Dotación y contratación Académica Institucional

A diciembre del 2017 la Universidad cuenta con 368 académicos de planta, de los cuales 223 son de planta permanente y 145 planta adjunta, además cuenta con 715 académicos a honorarios.

El crecimiento de la planta académica en término del número de académicos contratados en el período 2013-2015 fue de 57,9% (Tabla 1).

Tabla 1. Numero de académicos por tipo de planta e incremento de 2013 – 2015.

Categoría	2013	%	2014	%	2015	%	Diferencial 2013-2015	%
Planta Permanente	162	26,1%	172	23,3%	195	23,9%	33	20,3%
Planta Adjunta	106	17,1%	111	15,1%	141	17,3%	35	33,0%
Honorarios	353	56,8%	454	61,6%	645	58,8%	292	82,7%
Total	621	100%	737	100%	981	100%	360	57,9%

Durante el periodo 2015 – 2017 el crecimiento de la planta en termino de numero de académicos fue del 10,4% (Tabla 2)

Tabla 2. Numero de académicos por tipo de planta e incremento de 2015 – 2017.

Categoría	2015	%	2016	%	2017	%	Diferencial 2015-2017	%
Planta Permanente	195	19,88%	200	19,21%	223	20,59%	28	14,36%
Planta Adjunta	141	14,34%	148	14,22%	145	13,39%	4	2,84%
Honorarios	645	65,75%	693	66,57%	715	66,02%	70	10,85%
Total	981	100%	1041	100%	1083	100%	102	10,40%

Características de las plantas: Grados Académicos

Entre el año 2015 y 2017, se han contratado 29 académicos con grado de doctor y 22 con magister vinculados a la planta permanente y adjunta (Tabla 3 y 4).

Tabla 3. Cantidad e incremento por grado académico doctor - magister, período 2011 -2015

GRADO ACADÉMICO	2011	2012	2013	2014	2015
Doctor	55	78	86	103	129
Magister	66	117	114	112	128
Total	121	195	200	215	257

Tabla 4. Cantidad e incremento por grado académico doctor - magister, período 2015 -2017

GRADO ACADÉMICO	2015	2016	2017
Doctor	129	142	158
Magister	128	138	150
Total	257	280	308

Entre el 2015 y el 2017, la Universidad ha aumentado un 22,48% en la cantidad de Doctores. Este porcentaje no solo refuerza la docencia, sino que la Investigación a nivel institucional (Tabla 5).

Tabla 5. Cantidad de académicos e incremento años 2013 a años 2016-2017

Grado Académico	2013	2014	2015	2016	2017	% Periodo 2015-2017
Doctor	86	103	129	143	158	22,48%
Magister	114	112	128	138	150	17,19%
Total	200	215	257	280	308	19,84%

b. Académicos y opción (investigación y Docencia)

A diciembre del año 2017, de un total de 223 académicos en la Planta Permanente, 77 se encuentran en la opción investigación, lo que corresponde a un 34,5% de dicha planta y lo que significa un incremento de la opción en un 45,28% desde el periodo 2011-2015 (Tabla 6).

Este incremento en la opción investigación, evidencia el interés de los académicos por el área y va en respuesta a las políticas de desarrollo institucional en investigación.

Tabla 6. Académicos con opción de Investigación o Docencia de la Planta Permanente.

Tipo opción	2011-2015	2016	2017	Incremento %
Opción Investigación	53	68	77	45,28%
Opción Docencia	142	132	146	2,82%
Total	195	200	223	15,54%

Es importante mencionar que los académicos actualmente contratados en la planta permanente, ingresan a fortalecer las actividades de investigación, sumado que, ingresan con Convenio de Desempeño Individual (CDI) asegurando un estándar mínimo de producción intelectual.

En resumen, el año 2017 al menos 122 académicos realizan actividades de investigación y producción intelectual, lo cual corresponde a 56,41% incremento, respecto del periodo 2011-2015 (Tabla 7).

Tabla 7. Académicos y porcentaje dedicados a Investigación.

Tipo	N° Académicos/ Investigadores 2011-2015	N° Académicos/ Investigadores 2016	N° Académicos/ Investigadores 2017	Diferencial 2015-2017	% de Incremento
Opción Investigación	53	68	77	24	45,28%
Convenio de desempeño.	37	52	45	8	21,62%
TOTAL	78	120	122	44	56,41%

c. Procesos de Categorización Institucional

Al proceso de Categorización a nivel Institucional año 2015 postularon 28 académicos para movilidad de categoría, con la promoción de 12 académicos. Este proceso es normado por Reglamento del Académico y de Categorización (Tabla 8) y bajo la Resolución de Vicerrectoría Académica 91/2014

Tabla 8. Académicos de Planta Permanente, Categorizados año 2014-2015, por Facultad.

Facultad	Cupos	Postulantes	Promovidos
Facultad Ingeniería	6	3	2
Facultad Cs. Jurídicas	2	1	0
Institutos de Estudios Teológicos	0	0	0
Facultad Recursos Naturales	9	9	5
Facultad de Artes y Humanidades	4	2	1
Facultad de Cs. Sociales	8	9	1
Facultad Educación	6	4	3
Facultad Técnica	0	0	0
Facultad Cs. De la Salud	0	0	0
Total	35	28	12

La distribución de los académicos de planta permanente en las distintas categorías y facultades, durante el periodo 2015-2017 se observa un incremento en el total en todas las facultades y que equivale al 13,5% en toda la planta permanente (Tabla 9).

Tabla 9. Académicos de Planta Permanente año 2015-2017 con Categoría por Facultad.

FACULTADES	CATEGORIA ACADEMICA 2015-2017				
	TITULAR	ASOCIADO	ASISTENTE	INSTRUCTOR	Total
Artes y Humanidades 2015	0	3	14	4	21
Artes y Humanidades 2017	0	4	16	4	24
Cs. Jurídicas 2015	0	1	6	2	9
Cs. Jurídicas 2017	0	4	6	1	11
Cs. Sociales 2015	0	5	18	5	28
Cs. Sociales 2017	0	6	22	6	34
Educación 2015	3	10	24	5	42
Educación 2017	3	9	25	9	46
Cs Religiosas y Filosofía (IET) 2015	0	3	5	1	9
Cs Religiosas y Filosofía (IET) 2017	0	2	3	3	7
Ingeniería 2015	0	6	18	3	27
Ingeniería 2017	0	8	21	3	32
Recursos Naturales 2015	4	17	28	5	54
Recursos Naturales 2017	4	20	28	7	59
Escuela Cs. de la Salud 2015	0	0	3	0	3
Escuela Cs. de la Salud 2017	0	0	5	0	5
Total Académicos 2015	7	45	116	25	193
Total Académicos 2017	7	53	126	33	219
% Incremento	0%	17,8%	8,6%	32%	13,5%

Respecto a cada una de las categorías de la planta permanente se observa un incremento en las categorías asociados, asistentes e instructor de un 17,8%, 8,6% y 32% respectivamente a diferencia de la categoría titular la se mantiene en el periodo (Tabla 9)

d. Proceso de Evaluación del Desempeño

Para el proceso de calificación 2015 – periodo 2013-2014 se utilizó el Reglamento de Calificación para académicos de Planta Permanente y adjunta, proceso en el cual se evaluaron 151 académicos pertenecientes a la planta permanente y adjunta (Tabla 10)

Tabla 10. N° de académicos evaluados por facultad en proceso año 2013-2014.

FACULTAD	PLANTA PERMANENTE	PLANTA ADJUNTA	TOTAL
Ciencias Jurídicas	3	3	6
Artes y Humanidades	12	7	19
Ciencias Sociales	15	14	29
Educación	27	19	46
Ingeniería	14	4	18
Recursos Naturales	20	21	41
Ciencias de la Salud	1	11	12
Instituto de Estudios Teológicos	2	3	5
Total	94	82	176

Tabla 11. Nivel de evaluación de desempeño de los académicos por Facultad 2013-2014.

FACULTAD	SOBRESALIENTE	DESTACADO	SATISFACTORIO	CON OBSERVACIONES	DEFICIENTE	TOTAL
Artes y Humanidades	4	8	5	2	-	19
Ciencias Sociales	2	16	11	-	-	29
Ciencias Jurídicas	1	3	1	-	1	6
Educación	13	26	6	1	-	46
Ingeniería	4	8	4	2	-	18
Ciencias de la Salud	6	3	3	-	-	12
Recursos Naturales	12	11	14	4	-	41
Facultad Técnica	-	-	-	-	-	0
Instituto de Estudios Teológicos	-	2	2	1	-	5
Total	43	80	49	10	1	176

Para el proceso de calificación 2017, periodo 2015-2016 se utilizó el Reglamento de Calificación para académicos de Planta Permanente y adjunta, proceso en el cual se evaluaron 167 académicos pertenecientes a la planta permanente y adjunta (Tabla 11)

Tabla 12. N° de académicos evaluados por facultad en proceso año 2015-2016.

FACULTAD	PLANTA PERMANENTE	PLANTA ADJUNTA	TOTAL
Ciencias Jurídicas	3	1	4
Artes y Humanidades	11	10	21
Ciencias Sociales	16	11	27
Educación	19	20	39
Ingeniería	14	6	20
Recursos Naturales	15	18	33
Ciencias de la Salud	1	15	16
Instituto de Estudios Teológicos	2	1	3
Carreras Técnicas	1	3	4
Total	82	85	167

Tabla 13. Nivel de evaluación de desempeño de los académicos por Facultad 2015-2016.

FACULTAD	SOBRESALIENTE	DESTACADO	SATISFACTORIO	CON OBSERVACIONES	DEFICIENTE	TOTAL
Artes y Humanidades	3	6	11	1	-	21
Ciencias Sociales	5	17	5	-	-	27
Ciencias Jurídicas	1	2	1	-	-	4
Educación	11	21	5	2	-	39
Ingeniería	4	9	7	-	-	20
Ciencias de la Salud	7	8	1	-	-	16
Recursos Naturales	7	11	12	3	-	33
Facultad Técnica	-	2	2	-	-	4
Instituto de Estudios Teológicos	-	1	2	-	-	3
Total	38	77	46	6	0	167

e. Perfeccionamiento académico

La cantidad y porcentaje de académicos que hasta el año 2015 se encontraban en perfeccionamiento es de 21 académicos, a fines del año 2017 el número de académicos en perfeccionamiento es de 7, lo que muestra un descenso significativo (Tabla 14).

Tabla 14. N° de académicos en perfeccionamiento por facultad.

FACULTAD	2014-2015	2016	2017
ARTES Y HUMANIDADES	1	0	0
CIENCIAS JURIDICAS	3	0	0
CIENCIAS SOCIALES	5	3	1
EDUCACION	6	2	1
INGENIERIA	1	1	1
RECURSOS NATURALES	3	4	3
IET	2	3	1
TOTAL	21	13	7

Actualmente, la UC Temuco a través de la Vicerrectoría Académica y su Dirección de Procesos Académicos, monitorea continuamente el estado de los académicos en estos programas y así, resguardar los indicadores institucionales asociados a esta actividad.

f. Convenio de Desempeño individual.

A partir del año 2012, la Vicerrectoría Académica comienza a implementar la los Convenios de Desempeño Individual, tanto para las nuevas contrataciones de académicos, como la planta existente. Al año 2015 se habían suscrito 57 convenios anuales y bianuales por parte de los académicos de todas las Facultades de la Universidad, al año 2017 existen 45 convenios de desempeño vigentes, develando la regularización del protocolo de establecimiento de convenios de desempeño individual (tabla 15).

Tabla 15. Convenio de Desempeño por Facultad años 2015, 2016, 2017.

UNIDADES	2015	2016	2017
DIRECCION GENERAL DE INVESTIGACION Y POSTGRADO	6	3	2
ESCUELA CIENCIAS DE LA SALUD	3	3	3
FACULTAD DE ARTES Y HUMANIDADES	5	5	2
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS	2	3	5
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES	14	13	7
FACULTAD DE EDUCACION	7	9	6
FACULTAD DE INGENIERIA	10	6	5
FACULTAD DE RECURSOS NATURALES	10	6	12
INSTITUTO DE ESTUDIOS TEOLOGICOS	0	1	0
VICERRECTORIA ACADÉMICA	0	3	3
TOTAL	57	52	45

6. Mecanismos utilizados para asegurar la calidad.

La DPA se norma en su proceder por los protocolos y normativas desarrolladas para los distintos procesos a los que da soporte y gestión, como lo son los llamados a concurso por movimiento de planta y/o categoría, opción investigación, categorización académica, evaluación del desempeño, contratación de docentes, perfeccionamiento académico. Tiene un enfoque basado en procesos desarrollando, implementando y mejorando la eficacia de un sistema de gestión, para aumentar la satisfacción mediante el cumplimiento de sus requisitos. La gestión de la DPA, enfatiza la importancia de:

- a) La comprensión y el cumplimiento de los requisitos,
- b) La necesidad de considerar los procesos en términos que aporten valor,
- c) La obtención de resultados del desempeño y eficacia del proceso, y
- d) La mejora continua de los procesos con base en mediciones objetivas,

7. Principales fortalezas y desafíos de la DPA.

Fortalezas:	Desafíos:
<ul style="list-style-type: none">- Cultura de trabajo en equipo- Calidad de capital humano- Proactividad en la gestión- Infraestructura y equipamiento adecuado- Disponibilidad de recursos financieros? <p>Cuenta con los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar los procesos.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Desarrollo de un módulo académico pertinente e interconectado con los otros módulos de la universidad- Fortalecimiento de los protocolos y/o procesos de desarrollo académico- Desarrollo de más instancias de capacitación a los académicos para el correcto uso de los módulos y entendimiento del reglamento- Mejorar la cohesión con las direcciones de docencia e investigación- Formación continua del equipo