



DIMENSIÓN 3: PERSONAS

Dimensión 3: Personas
Componente 3.1. Directivos

Criterios La carrera debe:	Indicadores	Cumplimiento (de acuerdo a la Pauta conceptual)*	Observaciones	Fuentes de información
3.1.1. Contar con directivos que reúnan las características apropiadas para la gestión académica, que ejerzan con liderazgo y responsabilidad sus funciones y que dispongan de carga horaria adecuada.	a) Existen mecanismos de selección y evaluación del desempeño.	Satisfactorio	Los criterios de selección se encuentran definidos en los Estatutos que rigen a la Universidad y éstos recomiendan la evaluación anual del plantel directivo. El plantel directivo presenta informe de lo actuado en el año a Claustro de Profesores. La FCyT informa al Rectorado y a la CEP sobre gestión anual.	<ul style="list-style-type: none"> • Estatutos y Reglamentos de la UC. • Informes anuales de gestión de la FCyT presentados al Rectorado y a la CEP. • Informes presentados en Claustro de Profesores.
	b) Los mecanismos de acceso a cargos directivos y su relación entre la función y el perfil establecido, se aplican sistemáticamente.	Totalmente	Los mecanismos de acceso a cargos directivos y los perfiles requeridos se establecen claramente en los Estatutos de la UC. Existe relación entre la función y el perfil requerido. La aplicación se realiza en forma sistemática, de acuerdo a la periodicidad establecida en los Estatutos.	<ul style="list-style-type: none"> • Estatutos y Reglamentos de la UC. • Actas de Claustro de Profesores.
	c) Los directivos cuentan con experiencia y formación académica y	Totalmente	Los directivos son reconocidos profesionales del medio que cuentan con la experiencia y formación académica necesaria.	<ul style="list-style-type: none"> • Estatutos y Reglamentos de la UC. • Currículum Vitae del plantel directivo de la Facultad y la carrera de Arquitectura

Criterios La carrera debe:	Indicadores	Cumplimiento (de acuerdo a la Pauta conceptual)*	Observaciones	Fuentes de información
	profesional acordes a las necesidades de la carrera.		Los distintos estamentos de la carrera evalúan positivamente este indicador	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta a profesores, alumnos y egresados de la Carrera.
	d) Existe evidencia de la satisfacción de los miembros de la comunidad académica acerca de la gestión de sus directivos.	Totalmente	Los distintos estamentos de la carrera evalúan positivamente este indicador. Como los Estatutos posibilitan la selección de una misma persona en dos periodos consecutivos, la permanencia en los cargos directivos demuestra la satisfacción de la comunidad académica por la gestión de los mismos.	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta a profesores, alumnos y egresados de la Carrera. Actas de Consejo de Facultad con nómina de autoridades de la FCyT, periodos 2009 a 2014.
	e) Existe evidencia de una dedicación horaria adecuada de directivos para el cumplimiento de las funciones asignadas.	Totalmente	En los Estatutos de la UC y Reglamento de Unidades Académicas se enumeran las funciones de los directivos de la carrera. Los mismos firman Contratos de prestación de servicios donde se estipula la carga horaria que se destinará a la función directiva.	<ul style="list-style-type: none"> Estatutos de la UC y Reglamento de Unidades Académicas. Contratos de prestación de servicios.

Tabla parcial de resumen.

Componentes	Criterios	Nº de Indicadores	Comportamiento del Resultados				
			Totalmente	Satisfactorio	Suficiente	Escaso	No cumple
Componente 3.1 Directivos	3.1.1	5	4	1	0	0	0
Total		5	4	1	0	0	0

Fortalezas

- Los Estatutos de la Universidad Católica establece mecanismos claros para la selección y nombramiento de sus directivos, y éstos se aplican de forma sistemática.
- Los directivos cuentan con experiencia y formación académica y profesional acordes a las necesidades de la carrera.
- Las encuestas pasadas a docentes, alumnos y egresados de la carrera de Arquitectura califican positivamente la gestión de los directivos.
- Dedicación horaria adecuada de los directivos de la Facultad y de la Carrera y disponibilidad de los mismos para diversas consultas.

Debilidades

- No existe evaluación de desempeño de directivos.

Mejoras a implementar

- Implementar sistema de evaluación de desempeño de directivos previsto en los Estatutos.

Componente 3.2. Docentes

Criterios La carrera debe:	Indicadores	Cumplimiento (de acuerdo a la Pauta conceptual)*	Observaciones	Fuentes de información
3.2.1. Contar con la cantidad, dedicación y composición adecuada de docentes.	a) El cuerpo docente de la carrera se organiza según su dedicación horaria.	Satisfactorio	<p>Existe un buen número de profesores con número considerable de horas de dedicación y se va incorporando en forma paulatina profesores de medio tiempo e investigadores como establece el Estatuto de la UCA.</p> <p>Algunos docentes de la carrera poseen una dedicación de medio tiempo en tareas administrativas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estatuto de la UCA. • Currículum de docentes • Tablas comparativas del plantel docente de la carrera de Arquitectura en cuanto al tipo de dedicación horaria. • Plan de Desarrollo de la Carrera.
	b) La carrera cuenta con asignación, distribución y proporción de la dedicación horarias a las diferentes actividades académicas.	Totalmente	La carrera cuenta con asignación de carga horaria para cada asignatura y las diferentes actividades académicas, distribuidas a lo largo de la misma.	<ul style="list-style-type: none"> • Diversas tablas comparativas del plantel docente de la carrera de Arquitectura: tipo de dedicación horaria, materia a su cargo y carga horaria semanal de la misma.
	c) La distribución de profesores está basada en el nivel académico de	Totalmente	Se ha constatado que la distribución de los profesores está basada en el nivel académico de los mismos. Los profesores reflejan reconocida solvencia profesional en el área de la	<ul style="list-style-type: none"> • Curriculum Vitae de docentes de la carrera. • Diversas tablas comparativas del plantel docente de la carrera de Arquitectura: estudios de grado y postgrado y materia

Criterios La carrera debe:	Indicadores	Cumplimiento (de acuerdo a la Pauta conceptual)*	Observaciones	Fuentes de información
	los mismos según áreas de conocimiento.		enseñanza.	a su cargo.
	d)La carrera cuenta con cantidad de docentes de todas las categorías, expresadas en horas equivalentes de tiempo completo de 40 horas semanales, con respecto al número de alumnos.	No cumple	La carrera no cuenta con docentes de tiempo completo.	<ul style="list-style-type: none"> • Resoluciones de nombramiento de profesores. • Carga horaria de las materias.
	e)Existe cantidad adecuada de docentes en procesos de enseñanza en laboratorios (*) con respecto al número de alumnos de cada curso.	Satisfactorio	<p>(*) Equivale a laboratorios electrónicos, aula-taller, carpintería, etc.</p> <p>Al inicio de este periodo de evaluación, los grupos de alumnos de la carrera eran reducidos, lo que aseguraba una atención personalizada de los mismos en aula-taller, laboratorios de electrónica, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tablas comparativas: docentes y número de alumnos por curso y materia.

Criterios La carrera debe:	Indicadores	Cumplimiento (de acuerdo a la Pauta conceptual)*	Observaciones	Fuentes de información
			A partir del año 2013 aproximadamente, la Carrera presenta un incremento importante del número de alumnos. Este hecho produjo el replanteamiento de la asignación de docentes de acuerdo al número de alumnos y se vienen adoptando medidas al respecto desde la Dirección de la Carrera, la Dirección Académica y el Decanato de CyT.	
	f) Existe número de secciones por cada cátedra y la cantidad de alumnos por sección, con discriminación por curso.	Satisfactorio	A partir del año 2013 aproximadamente, la Carrera presenta un incremento importante del número de alumnos. Este hecho produjo el replanteamiento de la asignación de docentes de acuerdo al número de alumnos y se vienen adoptando medidas al respecto desde la Dirección de la Carrera, la Dirección Académica y el Decanato de CyT.	<ul style="list-style-type: none"> • Planilla de alumnos inscriptos por curso y materia.
3.2.2. Contar con un cuerpo docente con calificaciones adecuadas para el desempeño	a) Existe coherencia entre la formación, y el nivel académico con las actividades	Totalmente		<ul style="list-style-type: none"> • Curriculum Vitae de docentes de la carrera. • Tablas comparativas del plantel docente de la carrera de Arquitectura: formación de grado, postgrado y actividad docente.

Criterios La carrera debe:	Indicadores	Cumplimiento (de acuerdo a la Pauta conceptual)*	Observaciones	Fuentes de información
de las actividades planificadas.	docentes que desarrollan.			
	b) Se evidencia cantidad de docentes capacitados en enseñanza universitaria en relación al total existente en la carrera.	Satisfactorio	<p>El 55 % de los docentes de la carrera poseen formación específica para la docencia universitaria.</p> <p>Se informa de la existencia de programas de Maestría en Educación y en Docencia Universitaria en la Facultad de Filosofía de la UC.</p> <p>Se planifica un fortalecimiento en la formación del cuerpo docente, especialmente relacionado a la implementación del currículum por competencias, a través de la Asesora Pedagógica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Curriculum Vitae de docentes de la carrera. • Tablas comparativas del plantel docente de la carrera de Arquitectura: formación didáctica. • Propuesta de capacitación docente en Currículum por competencias.
	c) Se evidencia coherencia entre la formación, la experiencia y los contenidos programáticos de las disciplinas que desarrollan.	Totalmente	<p>Todos los docentes tienen amplia experiencia en los contenidos de las disciplinas que desarrollan y todos son destacados profesionales. Algunos docentes han obtenido premios y distinciones por trabajos desarrollados y que están vinculados con su área de formación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Curriculum Vitae de docentes de la carrera. • Diversas tablas comparativas del plantel docente de la carrera de Arquitectura: formación, experiencia laboral y materia que dicta. • Contenidos programáticos de las materias de la carrera.

Criterios La carrera debe:	Indicadores	Cumplimiento (de acuerdo a la Pauta conceptual)*	Observaciones	Fuentes de información
	d) Existe coherencia entre la experiencia en investigación, el desarrollo tecnológico y los contenidos programáticos de la carrera.	Suficiente	<p>La Carrera cuenta con un Programa de Investigación con líneas definidas desde las Cátedras y sus Áreas Temáticas respectivas. Docentes de distintas materias se han adherido a este Programa desde sus áreas de especialización e interés y desde los contenidos programáticos que desarrollan.</p> <p>Algunos docentes son doctores y cuentan con experiencia en investigación y con publicaciones. Existen algunas tesis de desarrollo tecnológico.</p> <p>Algunos docentes han obtenido premios y distinciones por trabajos desarrollados y que están vinculados con su área de formación. También ocupan cargos de importancia en la sociedad en reconocimiento a su labor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Curriculum Vitae de docentes de la carrera. • Diversas tablas comparativas del plantel docente de la carrera de Arquitectura: trabajos investigativos. • Contenidos programáticos de las materias de la carrera.
	e) Existe evidencia de satisfacción de docentes y estudiantes acerca de la adecuación del cuerpo docente.	Satisfactorio	Las encuestas realizadas a alumnos y docentes de la Carrera evalúan positivamente este ítem y última evaluación docente realizada coloca en el rango de satisfactorio todos los ítems considerados.	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta a estudiantes y docentes de la carrera. • Evaluaciones del desempeño docente.

Criterios La carrera debe:	Indicadores	Cumplimiento (de acuerdo a la Pauta conceptual)*	Observaciones	Fuentes de información
	f) Existe cantidad de docentes con formación de postgrado o con alto desarrollo en el área de su especialidad respecto al total de docentes de la carrera.	Satisfactorio	<p>El 60% de los docentes de la carrera son postgraduados. De éstos el 40% son Especialistas y 19% poseen título de doctorado.</p> <p>Comparando estos datos con lo informado en la autoevaluación del año 2009, se evidencia un leve incremento de profesores con estudios de especialización.</p> <p>Se destaca también de forma positiva la experiencia laboral de los docentes en el área de especialidad de la cátedra.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Curriculum Vitae de docentes de la carrera. • Diversas tablas comparativas del plantel docente de la carrera de Arquitectura: estudios de postgrado • Tabla comparativa de datos informados en el 2009 y el 2014.
3.2.3 Aplicar con integridad procedimientos pertinentes de selección, evaluación y promoción del personal docente	a) Existe evidencia de la existencia de un plan de carrera docente	Totalmente	La Universidad cuenta con el Plan de la carrera docente, en el año 2014 se ha iniciado un proceso de Concurso para escalafonamiento docente en todas las carreras de la Facultad.	<ul style="list-style-type: none"> • Estatutos y Reglamentos de la UC • Llamado a concurso de cátedra.
	b) Los procedimientos de selección, evaluación y promoción del personal docente se encuentran difundidos y	Satisfactorio	<p>Los procedimientos de selección y promoción del personal docente se establecen en los Estatutos de la Universidad y son de conocimiento público.</p> <p>La mayoría de los docentes tiene vinculación laboral por horas cátedras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estatutos y Reglamentos de la UC • Nombramiento de profesores de los últimos años. • Llamado a concurso de cátedra.

Criterios La carrera debe:	Indicadores	Cumplimiento (de acuerdo a la Pauta conceptual)*	Observaciones	Fuentes de información
	aplicados con eficacia e integridad.		En el año 2014 se ha iniciado un proceso de Concurso para escalafonamiento docente en todas las carreras de la Facultad.	
	c) Los procesos de evaluación del personal docente contemplan la opinión de los/as estudiantes.	Totalmente	La evaluación docente se realiza cruzando los datos de la autoevaluación del profesor con la evaluación del mismo realizada por los alumnos que cursan la materia a su cargo en ese semestre.	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluaciones del desempeño docente de los años 2011 y 2014
	d) Existen mecanismos de perfeccionamiento del docente.	Satisfactorio	A instancias del Vicerrectorado de la UC, de la Facultad y de la Carrera se han desarrollado reuniones, talleres y cursos de actualización docente. Se planifica un fortalecimiento en la formación del cuerpo docente, especialmente relacionado a la implementación del currículum por competencias, a cargo de la Asesoría Pedagógica.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación docente enfocada al Currículum por competencias. • Programas de Capacitación 2015.

Tabla parcial de resumen.

Componentes	Criterios	Nº de Indicadores	Comportamiento del Resultados				
			Totalmente	Satisfactorio	Suficiente	Escaso	No cumple
Componente 3.2: Docentes	3.2.1	6	2	3	0	0	1
	3.2.2	6	3	2	1	0	0
	3.2.3	4	1	3	0	2	0
Total		16	6	8	1	2	1

Fortalezas

- La carrera de Arquitectura cuenta con un cuerpo docente en cantidad, dedicación y composición adecuadas para el proceso de aprendizaje:
 - La carrera cuenta con docentes calificados en sus respectivas áreas para el desempeño de actividades académicas y con vasta experiencia profesional.
 - El 55% del cuerpo docente de la carrera cuenta con capacitación en enseñanza universitaria. Este porcentaje muestra un creciente aumento al compararlo con datos levantados en años anteriores.
 - En los últimos años la Carrera ha promocionado proyectos de investigación propuestas por miembros del cuerpo docente.
 - Algunos docentes han obtenido premios y distinciones por trabajos desarrollados y que están vinculados con su área de formación.
 - También ocupan cargos de importancia en la sociedad en reconocimiento a su labor.
 - Se evidencia un incremento de profesores con estudios de alta especialidad en su área.
- El nivel general de estimación en las encuestas a docentes y alumnos de la carrera en cuanto a la satisfacción de los mismos acerca de la adecuación del cuerpo docente es positivo.

- El Estatuto y Reglamentos de la UC definen claramente la existencia de un plan de carrera docente y la FACyT ha iniciado el proceso de escalafonamiento docente.
- El proceso de evaluación de los docentes se realiza en base a la opinión de los alumnos.
- La Universidad Católica, a través del Vicerrectorado Académico y de sus diferentes carreras, ofrece cursos de actualización y postgrado.

Debilidades

- La Carrera precisa aumentar el número de profesores de medio tiempo e incorporar docentes de tiempo completo que no se encuentren relacionados directamente a funciones administrativas de la misma.
- La actividad de investigación de los docentes de la carrera debe incrementarse, especialmente aquella referida a los contenidos programáticos de las materias que dictan en la Carrera.
- El 40% del cuerpo docente no posee estudios de postgraduación.
- Es necesario dar respuesta a la nueva realidad emergente referida a cohortes con mayor número de alumnos.
- Se debe potenciar la implementación de mecanismos de promoción de la carrera docente y de perfeccionamiento docente.

Mejoras a implementar

- Es importante seguir incorporar profesores de medio tiempo y tiempo completo, con funciones relacionadas con la investigación y la extensión en forma exclusiva.
- Fortalecer los programas relacionados a la investigación y al desarrollo tecnológico desde las cátedras.

- Incentivar políticas de actualización y capacitación didáctica de docentes de acuerdo a áreas de la carrera y especialmente en lo relacionado a la implementación del Currículum por Competencias.
- Incentivar estudios de postgraduación del cuerpo docente.
- Establecer claramente las condiciones para la apertura de más de una sección por materia y/o para la incorporación de ayudantías de cátedras reconocidas por la Facultad.
- Prever concursos de cátedra sistemáticos.

Componente 3.3. Estudiantes

Criterios La carrera debe:	Indicadores	Cumplimiento (de acuerdo a la Pauta conceptual)*	Observaciones	Fuentes de información
3.3.1 Promover el desarrollo del potencial de los estudiantes en aspectos relevantes y cuidar su bienestar en forma integral.	a) La orientación académica a los/las estudiantes es adecuada a las necesidades de los/las mismos/as.	Totalmente	La orientación académica se realiza de forma personalizada desde el Departamento de Arquitectura.	<ul style="list-style-type: none"> • Fichas de seguimiento a alumnos (boleta de inscripción con su legajo) • Encuesta a estudiantes
	b) Los programas de apoyo económico y becas se aplican efectiva y sistemáticamente.	Totalmente	La UC cuenta con el Departamento de Bienestar estudiantil, a través del cual se gestionan varios tipos de becas.	<ul style="list-style-type: none"> • Informe del Departamento de Bienestar estudiantil.
	c) Existen programas de atención a la salud de los/las estudiantes.	Totalmente	Se cuenta con un servicio de enfermería en el Campus universitario	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato de servicio de Enfermería.
	d) Los mecanismos de apoyo y facilidades para actividades extracurriculares (deportivas, artísticas y	Totalmente	Existen incentivos y facilidades para la realización de actividades extracurriculares: becas por deportes, actividades declaradas de interés académico para la carrera (ELEA, Jornadas de DESIGNIO, Charlas, Seminarios, Talleres, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta a estudiantes. • Proyecto de área deportiva del en el campus universitario.

Criterios La carrera debe:	Indicadores	Cumplimiento (de acuerdo a la Pauta conceptual)*	Observaciones	Fuentes de información
	culturales) se aplican efectiva y sistemáticamente.		Se cuenta con un proyecto para el área deportiva del campus, que será implementado paulatinamente.	
	e) Los mecanismos de inserción del/la estudiante en actividades docentes como ayudantía, tutorías, proyectos de extensión e investigación y otros se aplican efectiva y sistemáticamente.	Satisfactorio	Los alumnos participan de ayudantías de cátedra, actividades de extensión e investigación. Los mecanismos de inserción están definidos y son claros en su aplicación.	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta a estudiantes. • Condiciones para Ayudantía de cátedra. • Solicitudes y Certificados de Ayudantía de cátedra.

Tabla parcial de resumen.

Componentes	Criterios	Nº de Indicadores	Comportamiento del Resultados				
			Totalmente	Satisfactorio	Suficiente	Escaso	No cumple
Componente 3.3 Estudiantes	3.3.1	5	4	1	0	0	0
Total		5	4	1	0	0	0

Fortalezas

- La carrera ofrece una orientación académica personalizada a sus estudiantes a través de diferentes instancias.
- La Universidad Católica, a través de su Departamento de Bienestar estudiantil ofrece distintos tipos de becas e incentivo.
- Existe un programa de atención a la salud de los estudiantes.
- Existen mecanismos de apoyo y facilidades para la participación de los estudiantes en actividades extracurriculares.
- Los estudiantes participan en ayudantías y programas de investigación y extensión.

Debilidades

- Los mecanismos de inserción del estudiante en actividades docentes de ayudantía, tutorías y proyectos de investigación y extensión no se aplican sistemáticamente.

Mejoras a implementar

- Incentivar la promoción de los talentos estudiantiles (arte, deporte, cultura), generando mecanismos de reconocimiento público de los logros de los estudiantes en las diversas modalidades artísticas y académicas.
- Incentivar la inserción del estudiante en actividades docentes de ayudantía, tutorías y proyectos de investigación y extensión en forma sistemática.

Componente 3.4. Personal administrativo y de apoyo

Criterios La carrera debe:	Indicadores	Cumplimiento (de acuerdo a la Pauta conceptual)*	Observaciones	Fuentes de información
3.4.1. Contar con la cantidad apropiada de personal administrativo y de apoyo para el cumplimiento de los objetivos de la carrera.	a) La disponibilidad del personal administrativo es adecuado a las necesidades de la carrera.	Totalmente	La FCYT cuenta con personal administrativo adecuado para cubrir las necesidades de todas las carreras que la conforman.	<ul style="list-style-type: none"> Nómina del personal administrativo y de apoyo de la Facultad de Ciencias y Tecnología. Currículum Vitae de funcionarios de la Facultad de Ciencias y Tecnología.
	b) La disponibilidad de personal de apoyo es adecuado a las necesidades de la carrera.	Totalmente	La FCYT cuenta con personal de apoyo adecuado para cubrir las necesidades de todas las carreras que la conforman.	<ul style="list-style-type: none"> Nómina del personal administrativo y de apoyo de la Facultad de Ciencias y Tecnología. Currículum Vitae de funcionarios de la Facultad de Ciencias y Tecnología.
	c) Existe evidencia de la satisfacción de docentes y estudiantes sobre la cantidad y la dedicación del personal administrativo y de apoyo.	Totalmente	Las encuestas evalúan positivamente este ítem.	<ul style="list-style-type: none"> Encuestas a docentes, alumnos y egresados de la carrera.
3.4.2. Disponer de personal administrativo y de apoyo competente	a) El personal administrativo cuenta con formación acorde	Totalmente		<ul style="list-style-type: none"> Currículum Vitae de funcionarios de la Facultad de Ciencias y Tecnología. Manual de funciones del personal

Criterios La carrera debe:	Indicadores	Cumplimiento (de acuerdo a la Pauta conceptual)*	Observaciones	Fuentes de información
para el desempeño de sus funciones.	a las necesidades del cargo.			administrativo de la FCYT. • Informe del Departamento de Personal.
	b) El personal de apoyo cuenta con formación acorde a las necesidades del cargo.	Totalmente		• Currículum Vitae de funcionarios de la Facultad de Ciencias y Tecnología. • Manual de funciones del personal de apoyo de la FCYT. • Informe del Departamento de Personal.
	c) Existe coherencia entre la formación, nivel académico del personal administrativo y de apoyo respecto a las actividades asignadas.	Totalmente		• Nómina del personal administrativo y de apoyo de la Facultad de Ciencias y Tecnología. • Currículum Vitae de funcionarios de la Facultad de Ciencias y Tecnología. • Informe del Departamento de Personal.
	d) Existe evidencia de satisfacción de la comunidad académica acerca de la adecuación del Personal Administrativo y	Totalmente		• Encuestas a docentes y alumnos de la carrera.

Criterios La carrera debe:	Indicadores	Cumplimiento (de acuerdo a la Pauta conceptual)*	Observaciones	Fuentes de información
	de Apoyo.			
3.4.3 Aplicar con integridad procedimientos pertinentes de selección, evaluación y promoción del personal administrativo y de apoyo	a) Los procedimientos de selección, evaluación y promoción del personal administrativo y de apoyo se encuentran difundidos y aplicados con eficacia e integridad.	Totalmente	Estos procedimientos se encuentran difundidos y aplicados.	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamento del personal administrativo. • Informe del Departamento de Personal de la UC.
	b) Existe un plan de carrera para el personal administrativo y de apoyo	Totalmente	El plan de Recategorización del personal técnico y de apoyo se encuentra en proceso. En el mes de agosto de 2014 el Equipo Técnico de Recategorización presenta la Evaluación de Desempeño realizada como parte del proceso.	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto de Recategorización del personal administrativo. • Resultados de la Evaluación de Desempeño del Personal Administrativo y de Apoyo. • Manual de procedimientos de los procesos clave de la Gestión de Personas.
	c) Existen mecanismos adecuados de perfeccionamiento del personal administrativo y	Totalmente	La Universidad Católica ofrece permanentemente cursos de capacitación a sus funcionarios: en el año 2014 se ofrecieron cursos de capacitación al 70% de los funcionarios administrativos. En el 2015 se proyecta continuar con	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamento del personal administrativo. • Contrato colectivo de trabajo. • Informe de Bienestar estudiantil.

Criterios La carrera debe:	Indicadores	Cumplimiento (de acuerdo a la Pauta conceptual)*	Observaciones	Fuentes de información
	de apoyo.		estas capacitaciones. Además, la UC ofrece becas del 50% para funcionarios que cursan carreras de grado dentro de la misma.	

Tabla parcial de resumen.

Componentes	Criterios	Nº de Indicadores	Comportamiento del Resultados				
			Totalmente	Satisfactorio	Suficiente	Escaso	No cumple
Componente 3.4: Personal Administrativo y de Apoyo	3.4.1	3	3	0	0	0	0
	3.4.2	4	4	0	0	0	0
	3.4.3	3	3	0	0	0	0.
Total		10	10	0	0	0	0

Fortalezas

- La Carrera cuenta con personal administrativo y de apoyo competente en cantidad apropiada de para el cumplimiento de sus objetivos.
- Existe evidencia de la satisfacción de docentes y estudiantes sobre la cantidad y la dedicación del personal administrativo y de apoyo.
- Existen procedimientos de selección, evaluación y promoción del personal administrativo y de apoyo y un plan de carrera del mismo que actualmente se implementa por medio del proyecto de Recategorización.

- La Universidad Católica ofrece permanentemente cursos de capacitación a sus funcionarios.
- Además cuenta con becas del 50% para funcionarios que cursan carreras de grado dentro de la UCA.

Tabla 3: Resumen de Dimensión 3: Personas

COMPONENTES	Número de Criterios Definidos	Comportamiento de resultados				
		Totalmente	Satisfactorio	Suficiente	Escaso	No cumple
COMPONENTE 3.1 Directivos	1	4	1	0	0	0
COMPONENTE 3.2 Docentes	3	6	8	1	2	1
COMPONENTE 3.3 Estudiantes	1	4	1	0	0	0
COMPONENTE 3.4 Personal Administrativo y de apoyo	3	7	3	0	0	0
Total	8	21	13	1	2	1

Fortalezas

- Los Estatutos de la Universidad Católica establecen mecanismos claros para la selección y nombramiento de sus directivos, y éstos se aplican de forma sistemática.
- Los directivos cuentan con experiencia y formación académica y profesional acordes a las necesidades de la carrera.
- Las encuestas pasadas a docentes, alumnos y egresados de la carrera de Arquitectura califican positivamente la gestión de los directivos.
- Dedicación horaria adecuada de los directivos de la Facultad y de la Carrera y disponibilidad de los mismos para diversas consultas.
- La carrera de Arquitectura cuenta con un cuerpo docente en cantidad, dedicación y composición adecuadas para el proceso de aprendizaje:

- La carrera cuenta con docentes calificados en sus respectivas áreas para el desempeño de actividades académicas y con vasta experiencia profesional.
- El 55% del cuerpo docente de la carrera cuenta con capacitación en enseñanza universitaria. Este porcentaje muestra un creciente aumento al compararlo con datos levantados en años anteriores.
- En los últimos años la Carrera ha promocionado proyectos de investigación propuestos por miembros del cuerpo docente.
- Algunos docentes han obtenido premios y distinciones por trabajos desarrollados y que están vinculados con su área de formación.
- También ocupan cargos de importancia en la sociedad en reconocimiento a su labor.
- Se evidencia un incremento de profesores con estudios de alta especialidad en su área.
- El nivel general de estimación en las encuestas a docentes y alumnos de la carrera en cuanto a la satisfacción de los mismos acerca de la adecuación del cuerpo docente es positivo.
- El Estatuto y Reglamentos de la UC definen claramente la existencia de un plan de carrera docente y la FACyT ha iniciado el proceso de escalafonamiento docente.
- El proceso de evaluación de los docentes se realiza en base a la opinión de los alumnos.
- La Universidad Católica, a través del Vicerrectorado Académico y de sus diferentes carreras, ofrece cursos de actualización y postgrado.
- La carrera ofrece una orientación académica personalizada a sus estudiantes a través de diferentes instancias.
- La Universidad Católica, a través de su Departamento de Bienestar Estudiantil ofrece distintos tipos de becas e incentivos.
- Existe un programa de atención a la salud de los estudiantes, docentes y personal administrativo.
- Existen mecanismos de apoyo y facilidades para la participación de los estudiantes en actividades extracurriculares.

- Los estudiantes participan en ayudantías y programas de investigación y extensión.
- La Carrera cuenta con personal administrativo y de apoyo competente en cantidad apropiada para el cumplimiento de sus objetivos.
- Existe evidencia de la satisfacción de docentes y estudiantes sobre la cantidad y la dedicación del personal administrativo y de apoyo.
- Existen procedimientos de selección, evaluación y promoción del personal administrativo y de apoyo y un plan de carrera del mismo que actualmente se implementa por medio del proyecto de Recategorización.
- La Universidad Católica ofrece permanentemente cursos de capacitación a sus funcionarios.
- Además cuenta con becas del 50% para funcionarios que cursan carreras de grado dentro de la UC.

Debilidades

- No existe evaluación de desempeño de directivos.
- La Carrera precisa aumentar el número de profesores de medio tiempo e incorporar docentes de tiempo completo que no se encuentren relacionados directamente a funciones administrativas de la misma.
- La actividad de investigación de los docentes de la carrera debe incrementarse, especialmente aquella referida a los contenidos programáticos de las materias que dictan en la Carrera.
- El 40% del cuerpo docente no posee estudios de postgraduación.
- Es necesario dar respuesta a la nueva realidad emergente referida a cohortes con mayor número de alumnos.
- Se debe potenciar la implementación de mecanismos de promoción de la carrera docente y de perfeccionamiento docente.
- Los mecanismos de inserción del estudiante en actividades docentes de ayudantía, tutorías y proyectos de investigación y extensión no se aplican sistemáticamente

Mejoras a implementar

- Implementar sistema de evaluación de desempeño de directivos previsto en los Estatutos.
- Es importante seguir incorporando profesores de medio tiempo y tiempo completo, con funciones relacionadas con la investigación y la extensión en forma exclusiva.
- Fortalecer los programas relacionados a la investigación y al desarrollo tecnológico desde las cátedras.
- Incentivar políticas de actualización y capacitación didáctica de docentes de acuerdo a áreas de la carrera y especialmente en lo relacionado a la implementación del Currículum por Competencias.
- Incentivar estudios de postgraduación del cuerpo docente.
- Establecer claramente las condiciones para la apertura de más de una sección por materia y/o para la incorporación de ayudantías de cátedras reconocidas por la Facultad.
- Prever concursos de cátedra sistemáticos.
- Incentivar la promoción de los talentos estudiantiles (arte, deporte, cultura), generando mecanismos de reconocimiento público de los logros de los estudiantes en las diversas modalidades artísticas y académicas.
- Incentivar la inserción del estudiante en actividades docentes de ayudantía, tutorías y proyectos de investigación y extensión en forma sistemática.