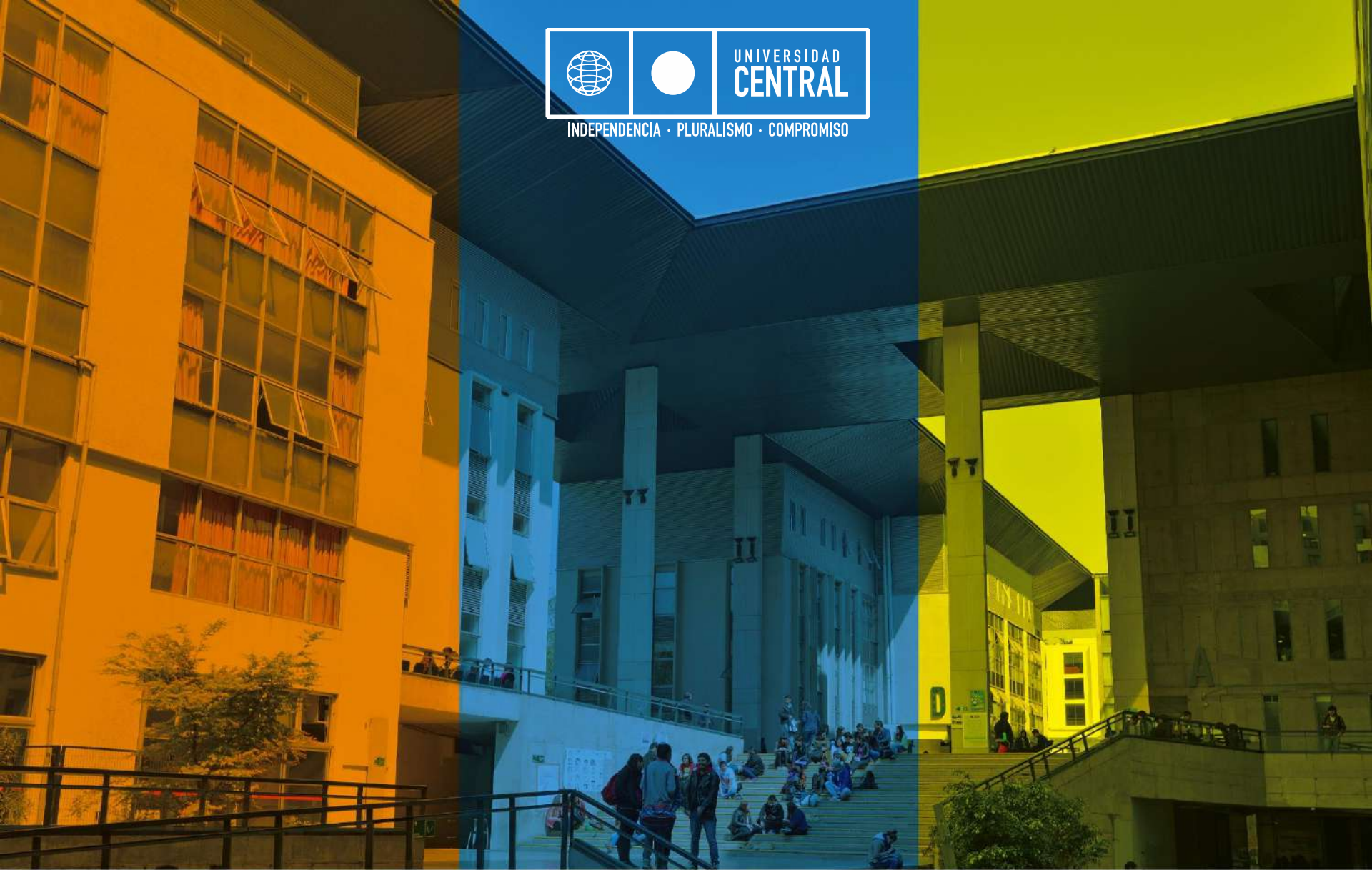
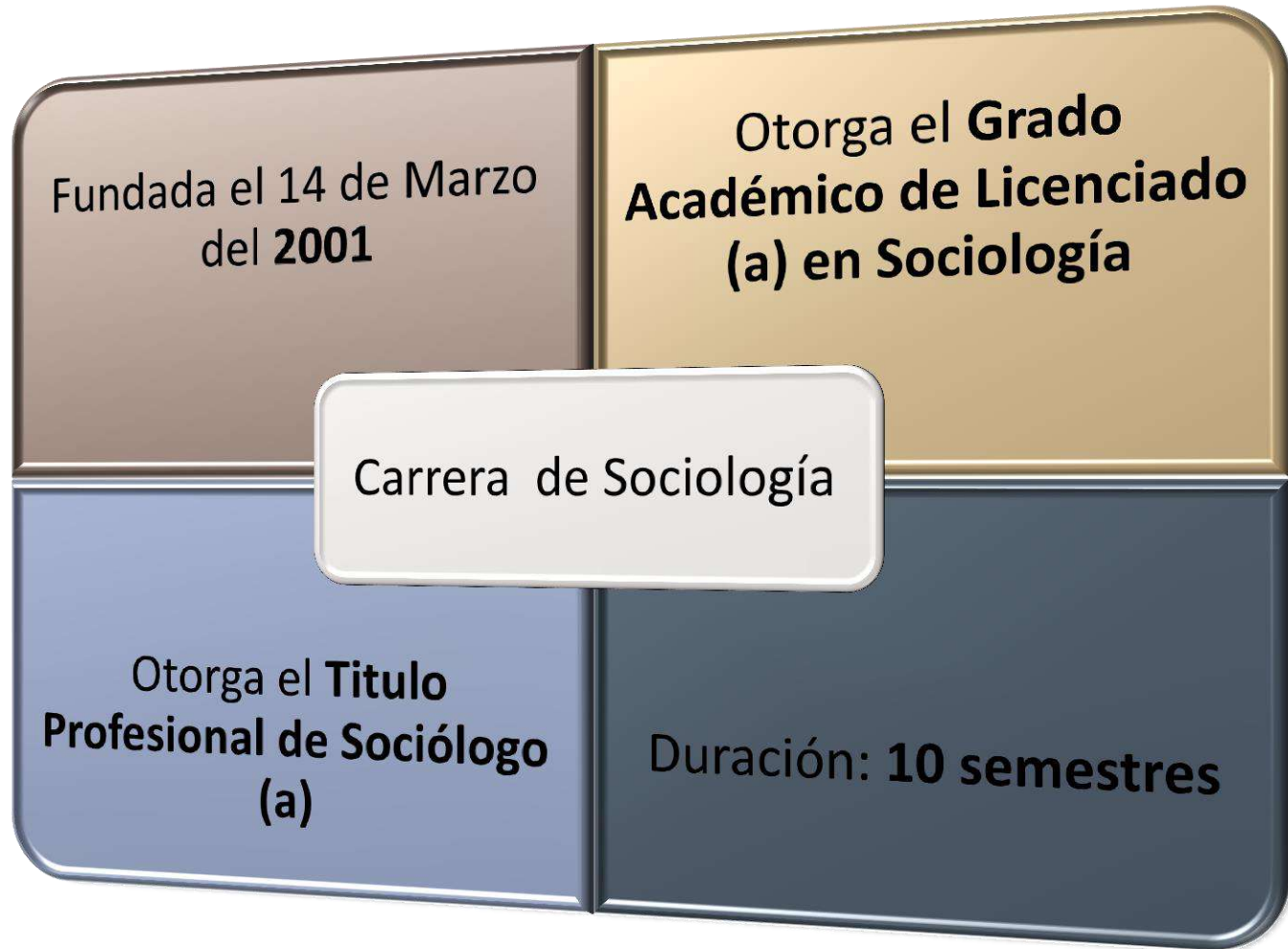




ACREDITACIÓN CARRERA DE SOCIOLOGÍA 2017
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

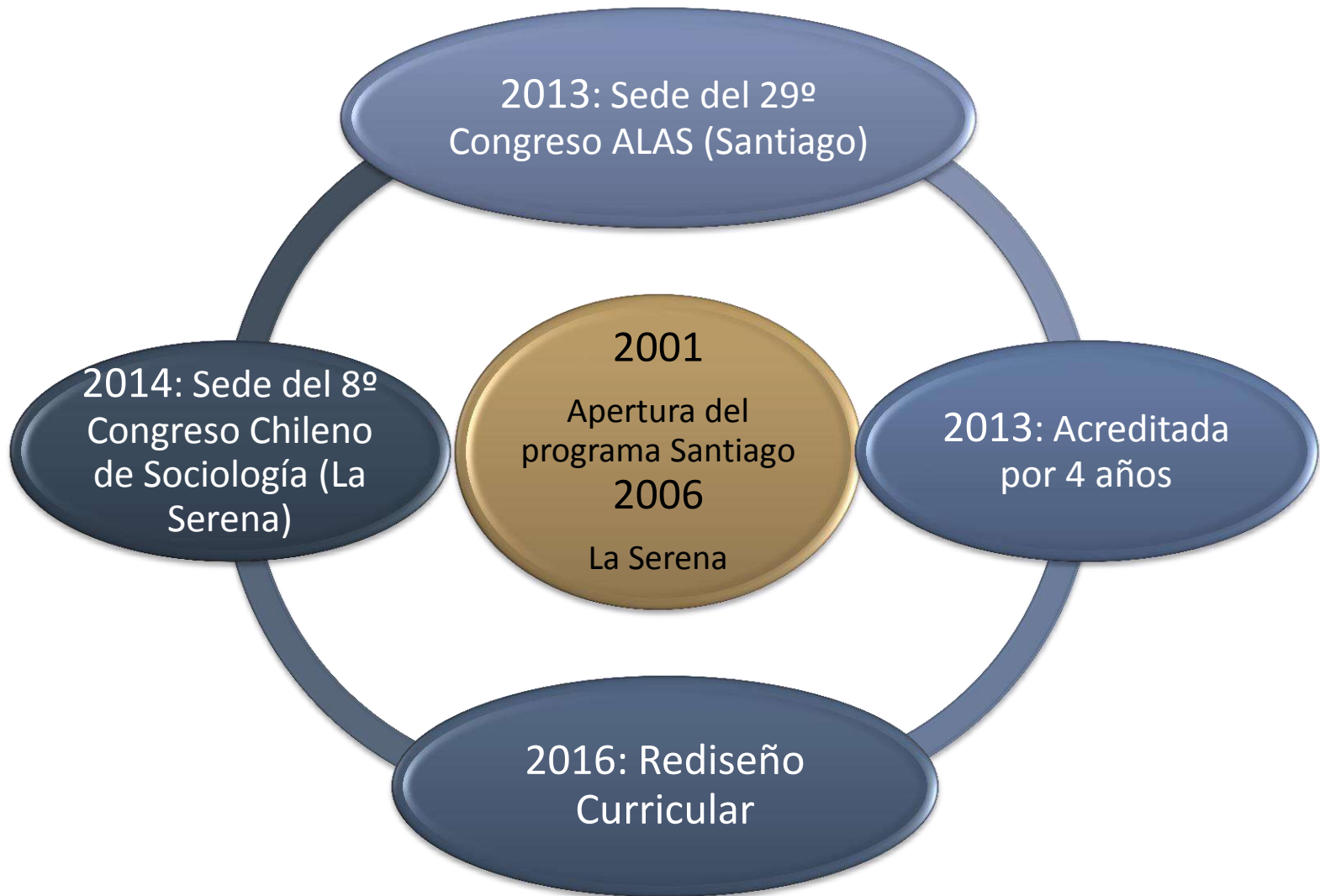
Escuela de Sociología



Entorno Institucional de la Escuela de Sociología



HITOS DE LA CARRERA DE SOCIOLOGÍA



Definiciones Estratégicas

VISIÓN:

La Escuela de Sociología se propone ocupar posiciones de liderazgo en la formación de sociólogos y sociólogas en Chile y constituirse en un referente en el debate de los problemas sociales y temas públicos de nuestra sociedad



MISIÓN:

Formar sociólogos y sociólogas capaces de contribuir al progreso social, al bienestar de las personas, en el ámbito público y privado y al desarrollo del conocimiento sociológico, respetando los principios éticos de la profesión



PROYECTO EDUCATIVO:

1. Una formación en valores : ciudadanos/ as íntegros/as y comprometidos con el presente y futuro de Chile.
2. Una formación integral que privilegie la construcción del conocimiento por sobre la transmisión .
3. Una formación disciplinar y profesional que incorpore las mejores prácticas profesionales en uso

EJES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ESCUELA DE SOCIOLOGÍA

DOCENCIA: Fortalecer y consolidar la docencia de pregrado

1. Consolidar la oferta académica de pregrado por sobre la expansión de la misma
- 2.. Fortalecer la dotación y composición del cuerpo académico
3. Desarrollar y ejecutar un proceso de innovación curricular

INVESTIGACIÓN: Potenciar y fomentar la investigación, desarrollo e innovación en áreas de interés institucional

1. Desarrollar capacidades internas de investigación mejorando la productividad científica
- 2- Vincular la investigación con la docencia de pregrado y postgrado

VINCULACIÓN CON EL MEDIO: Desarrollar y consolidar la vinculación con el medio desde las distintas áreas del quehacer institucional.

- 1.Consolidar la Política de Vinculación con el Medio
- 2.Potenciar programas y proyectos de Vinculación con el Medio en las áreas de interés de la Universidad, que contribuyan al desarrollo académico e institucional

GESTIÓN: Optimizar la gestión y asegurar desarrollo sostenible

- 1.Optimizar la estructura de costos y gastos de la Unidad
2. Implementar un modelo de gestión de excelencia.
3. Aumentar los años de acreditación de la Unidad

PERFILES DE EGRESO

**Plan
SO02**

**Perfil validado
externa e
internamente**

**Tres
dominios**

**Ocho
competencias**

**Rediseño
curricular**

Ajuste de Perfil

**Nuevas
competencias**

**Nuevo Plan
Semestralizado**

**Plan
SO03**

**Perfil validado
externo e
internamente**

Tres dominios

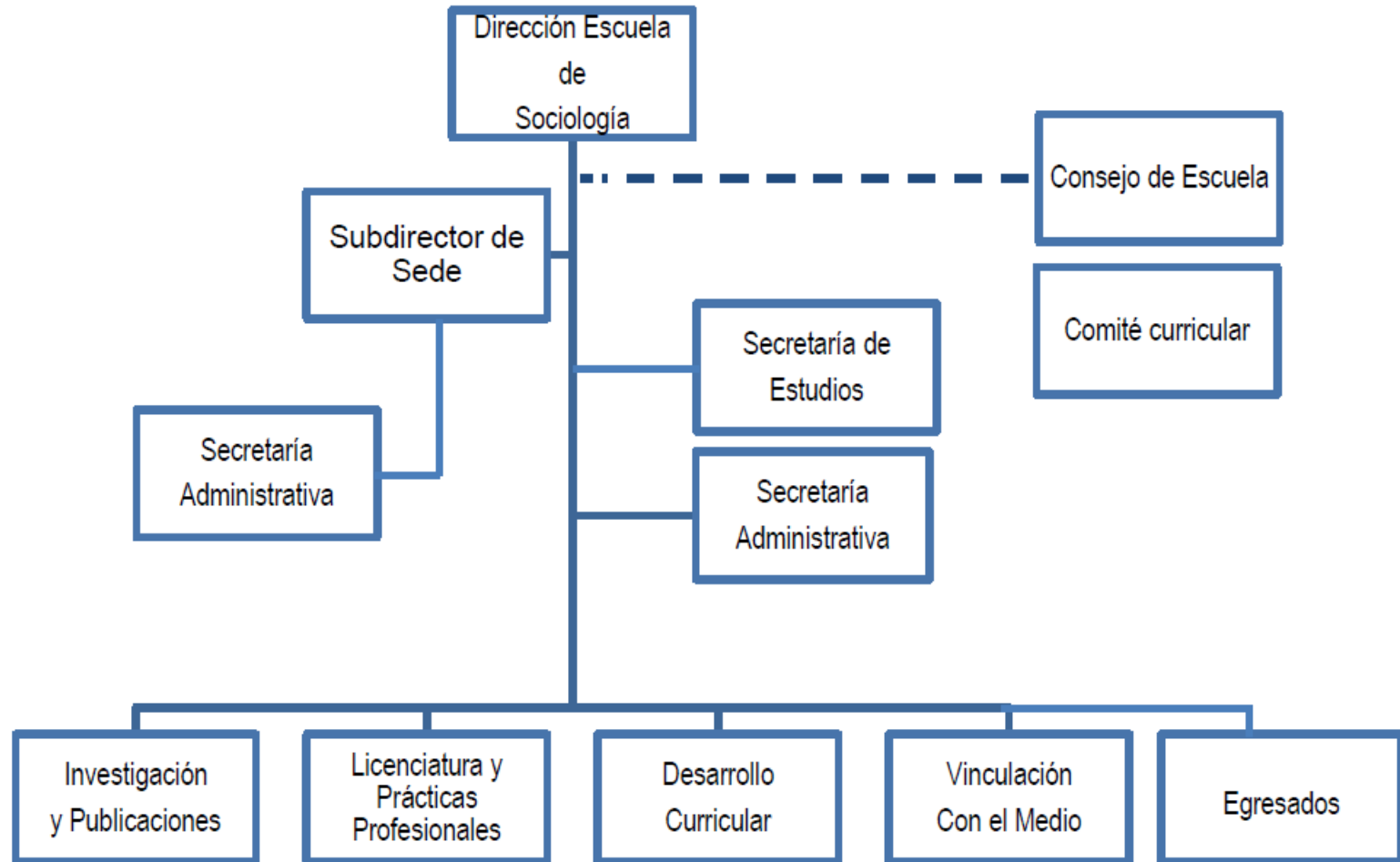
**Cinco
competencias**

Evolución de la Matrícula y Puntaje PSU

		2012	2013	2014	2015	2016
Sociología La Serena	Mínimo	455,5	450,5	457	476	494
	Media	513	533,7	514,7	545,9	549
	Máximo	579	634	661,5	621,5	590,5
Sociología Santiago	Mínimo	472	475	489	481,5	484
	Media	527,4	519,5	534,6	536,7	535,6
	Máximo	631,5	583,5	578,5	673	613

Evolución de la Matrícula						
SEDE	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Santiago	28	24	25	37	22	36
La Serena	24	25	19	25	15	17

ORGANIGRAMA ESCUELA DE SOCIOLOGÍA



Cuerpo docente

Profesores de Jornada por grado adscritos a la Escuela de Sociología

TÍTULO O GRADO	2008	2011	2016
DOCTOR		1	6
MAGISTER		1	6
LICENCIADO	1	6	2
TOTAL	1	8	14
		JERARQUIZADOS	5

Recursos de apoyo a la Docencia

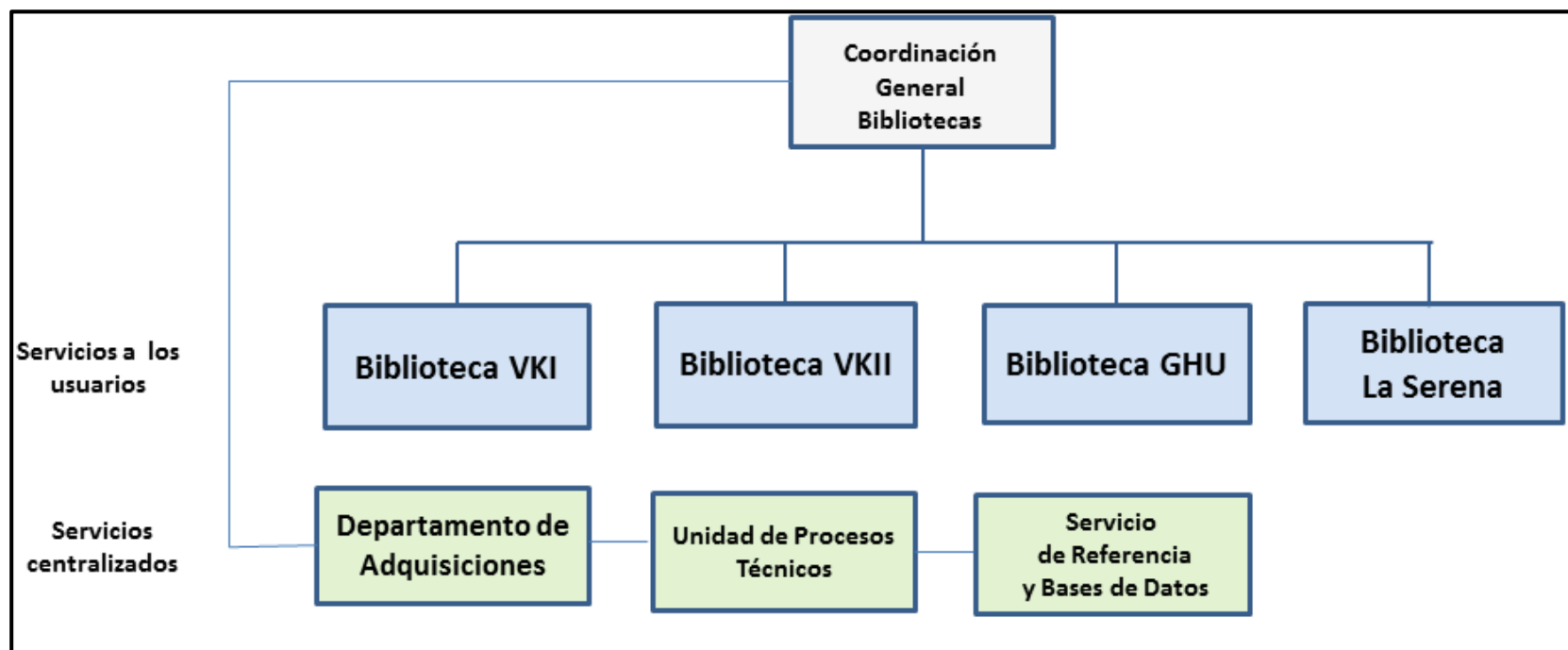
Infraestructura de Apoyo a la Docencia disponible en la Sede de La Serena

Instalaciones de apoyo a la docencia	Breve descripción
Laboratorios o sala de computación	Dos laboratorios de Computación con Equipos con procesador I5, 4 Gb de RAM y Sistema Operativo Windows 7
Salas multimedia	Todas las salas de clases cuentan con proyector y algunas con audio.
Biblioteca	La biblioteca, a través del sistema de información de la UCEN, integra sus servicios y colecciones con las otras Unidades, así los alumnos y docentes de la Carrera, acceden a los servicios y colecciones de las otras bibliotecas de la Universidad.
Central de fotocopiado	Equipada con: 3 Máquinas de alto volumen. 1 Máquina de impresión a color.
Salas de estudio	6 salas de estudios grupales, Una sala de lectura silenciosa
Servicio Médico para estudiantes	En la Sede Serena la U. Central tiene servicio y sala de enfermería y personal paramédico. Convenio con la Mutual de Seguridad, con cobertura de los 365 días del año las 24 hrs.
Casino	Casino con capacidad para 50 personas.
Instalaciones deportivas	Multi cancha y sala multi uso
Instalaciones recreativas	Cancha, pérgola.
Acceso a redes	Toda la sede UCEN cuenta con acceso a internet y con wi fi en áreas de trabajo al interior de la Universidad.
Central de Impresión	3 impresoras HP de alta velocidad, conectadas en red con los equipos de los laboratorios de computación y de la biblioteca.

Sede de Santiago

Instalaciones de apoyo a la docencia
Laboratorios o sala de computación
Salas multimedia
Biblioteca
Central de fotocopiado
Salas de estudio
Servicio médico para estudiantes
Cafetería
Casino
Instalaciones deportivas
Instalaciones recreativas
Acceso a redes
Central de Impresión
Auditorio
Salas de Extensión Universitaria
Centro de extensión

Organigrama Bibliotecas Universidad Central de Chile



La biblioteca dispone de 55.000 títulos y 113.000 volúmenes de material bibliográfico impreso, audiovisual y electrónico, 20 bases de datos multidisciplinarias y especializadas de documentos en texto completo, 26.000 revistas online agrupadas en PROQUEST y BEIC, 50.000.000 de documentos en línea, 100 suscripciones a revistas y diarios en papel, 157 e-books, 80 E-readers para la lectura de contenidos digitales, una Colección Cultural y de Entretenimiento con 4.300 títulos de novelas, poesía, ensayos, comics y obras de divulgación general, además de una Colección de Cine con 280 películas de cine nacional y extranjero.

AVANCES RESPECTO DEL PROCESO DE ACREDITACIÓN ANTERIOR DICTAMEN 333 DE 2013

Debilidad detectada	Situación actual
1.“Cabe revisar la <u>aplicación del perfil considerando aspectos del contexto regional</u> , en el caso de las sedes, y <u>reforzar su difusión en el estamento estudiantil</u> ”	Debilidad parcialmente superada. abordada en el pm (d3)
2.“Cabe otorgar especial atención al <u>proceso de evaluación de la instalación de las competencias</u> ”	Debilidad parcialmente superada. abordada en el pm (d4)
3. “ <u>Socializar</u> (...) eventualmente efectuar <u>ajustes (al plan común)</u> adecuados que favorezcan el compromiso de ambos estamentos con este importante componente de la estructura curricular”.	✓ Debilidad superada

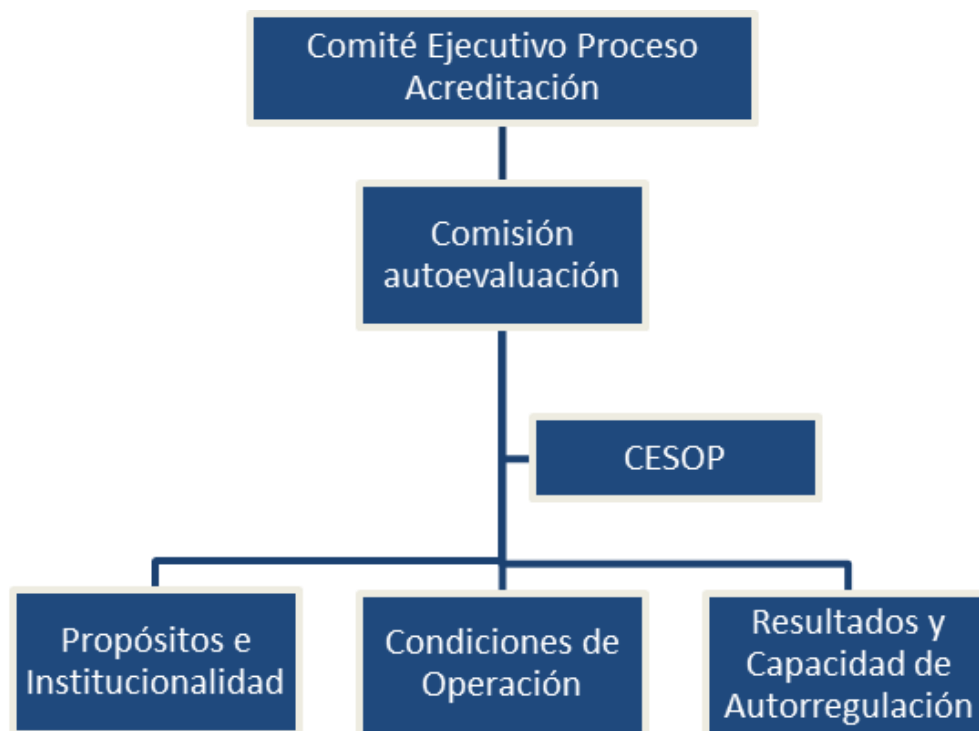
AVANCES RESPECTO DEL PROCESO DE ACREDITACIÓN ANTERIOR DICTAMEN 333 DE 2013

Debilidad detectada	Situación actual
4. “Es preciso un monitoreo apropiado de las condiciones de entrada, a fin de aplicar medidas oportunas y adecuadas para <u>aumentar la retención y disminuir la deserción</u>”.	Abordada pm (d1)
5. “La unidad debe avanzar hacia la <u>implementación de un proceso sistemático de seguimiento de egresados</u>, con <u>retroalimentación que permita ajustes curriculares</u> y otros”.	Abordada pm (d6)
6. “La unidad <u>no cuenta con políticas y mecanismos que enmarquen el desarrollo de la vinculación con el ámbito disciplinario y profesional, y las actividades de extensión, investigación y servicios</u>”.	✓ Debilidad superada

AVANCES RESPECTO DEL PROCESO DE ACREDITACIÓN ANTERIOR DICTAMEN 333 DE 2013

Debilidad detectada	Situación actual
7. “Es preciso <u>reforzar la difusión en la comunidad interna de las normas y estructuras de administración</u> y sus atribuciones y relaciones entre sí”.	✓ Debilidad superada
8. “ <u>No se observa lineamiento claro para facilitar el perfeccionamiento</u> ” (de los docentes).	✓ Debilidad superada
9. “La cantidad y dedicación contractual de la mayoría de los académicos permite el abordaje cabal de las tareas docentes, pero <u>no así la cabalidad de otras funciones anheladas</u> ”.	✓ Debilidad superada
10. “Es preciso <u>avanzar</u> en ese ámbito <u>hacia una mayor y adecuada homogeneidad en las sedes</u> ” (infraestructura, instalaciones y medios educativos, <u>especialmente bibliográfico</u>).	✓ Debilidad superada

Organización Funcional de Proceso de Autoevaluación de la Carrera



Actores claves: estudiantes, docentes, egresados y empleadores

PRINCIPALES FORTALEZAS DE LA CARRERA

Dimensión Propósitos e integridad

- Procedimientos con los cuales establece planes y objetivos guían la actividad académica y administrativa; mecanismos que alinean objetivos y metas de la unidad con FACSO y con la UCEN
- Instrumentos para operacionalizar metas y objetivos mediante Convenios de Desempeño de la Unidad y cada uno de sus integrantes.
- Perfil de Egreso coherente con Proyecto Educativo Institucional; actualizado y validado interna y externamente; que responde a dominios, competencias y resultados de aprendizaje.
- Cuenta con una política institucional de VcM que responden al requisito de bidireccionalidad que la define.

PRINCIPALES FORTALEZAS DE LA CARRERA

Dimensión Condiciones de Operación

- Conjunto de sistemas informáticos que complementan y apoyan la gestión y administración; un sistema de gobierno con responsabilidades y funciones claramente establecidas e instrumentos normativos pertinentes.
- Un cuerpo académico estable, de trayectoria, calificado, que transmite el ethos disciplinario y profesional y que es valorado por el estamento estudiantil.
- Mecanismos formales que canalizan e incentivan la participación de los estudiantes en instancias de gobierno universitario; de incentivo al desarrollo de la investigación, publicaciones y participación en eventos científicos.

PRINCIPALES FORTALEZAS DE LA CARRERA

Dimensión Resultados y Capacidad de Autorregulación

- Procesos formativos que culmina en prácticas profesionales, **valoradas y calificadas** por supervisores externos; empleadores que **valoran positivamente** el desempeño profesional.
- Existe una normativa que orienta y define mecanismos y criterios de autorregulación, **claros, conocidos y transparentes**.

Resultados del proceso formativo

RETENCIÓN

TASA DE RETENCIÓN TOTAL							
SEDE SANTIAGO							
Comuna	Jornada	Modalidad	2011	2012	2013	2014	2015
Santiago	Diurno	Presencial	50,0%	64,3%	28,6%	44,0%	62,2%

TASA DE RETENCIÓN TOTAL							
SEDE LA SERENA							
Comuna	Jornada	Modalidad	2011	2012	2013	2014	2015
La Serena	Diurno	Presencial	36,0%	43,5%	52,0%	47,4%	62,5%

Titulación Oportuna

TASA DE TITULACIÓN OPORTUNA POR COHORTE							
SEDE SANTIAGO							
Comuna	Jornada	Modalidad	2005	2006	2007	2008	2009
Santiago	Diurno	Presencial	19,0%	0,0%	27,0%	18,4%	23,8%

TASA DE TITULACIÓN OPORTUNA POR COHORTE							
SEDE LA SERENA							
Comuna	Jornada	Modalidad	2006	2007	2008	2009	2010
La Serena	Diurno	Presencial	38,1%	11,1%	34,8%	9,5%	10,7%

Duración de la Carrera

DURACIÓN NOMINAL DE LA CARRERA: 10 SEMESTRES

TIEMPO REAL DE TITULACIÓN EXPRESADO EN SEMESTRES, POR COHORTE

SEDE SANTIAGO

Comuna	Jornada	Modalidad	2006	2007	2008	2009	2010
Santiago	Diurno	Presencial	15,8	13,0	12,7	11,9	11,2

DURACIÓN NOMINAL DE LA CARRERA: 10 SEMESTRES

TIEMPO REAL DE TITULACIÓN EXPRESADO EN SEMESTRES, POR COHORTE

SEDE LA SERENA

Comuna	Jornada	Modalidad	2006	2007	2008	2009	2010
La Serena	Diurno	Presencial	11,3	13,2	11,5	11,6	10,9

Empleabilidad

1.1 TASA DE EMPLEABILIDAD POR COHORTE Y TIPO DE JORNADA SEDE SANTIAGO

	Año actual -1	Año actual -2	Año actual -3	Año actual -4	Año actual -5	Total general
Por proyecto u horas	21,7%	8,3%	11,1%	33,3%	0,0%	16,4%
1/2 Jornada	8,7%	0,0%	5,6%	0,0%	0,0%	4,9%
3/4 Jornada	4,3%	0,0%	5,6%	0,0%	0,0%	3,3%
Jornada Completa	43,5%	66,7%	61,1%	66,7%	100%	57,4%
Desempleado	21,7%	25%	16,7%	0,0%	0,0%	18%
Total General	100%	100%	100%	100%	100%	100%

1.3 TASA DE EMPLEABILIDAD POR COHORTE Y TIPO DE JORNADA SEDE LA SERENA

	Año actual -1	Año actual -2	Año actual -3	Año actual -4	Año actual -5	Total general	
Por proyecto u horas	8,3%	33,3%	0,0%	40%	0,0%	19,2%	
Jornada Completa	41,7%	66,7%	100%	60%	100%	57,7%	
Desempleado	50%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	23,1%	
Total General	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Tiempo para encontrar primer trabajo

TASA PROMEDIO DE INSERCIÓN OCUPACIONAL POR COHORTE SEDE SANTIAGO

	Año actual -1	Año actual -2	Año actual -3	Año actual -4	Año actual -5	Total general
Entre 0 y 2 meses	47,8%	8,3%	38,9%	50%	100%	39,3%
Entre 3 a 6 meses	13%	58,3%	11,1%	33,3%	0,0%	23%
Entre 6 y 9 meses	0,0%	0,0%	5,6%	0,0%	0,0%	1,6%
Entre 9 a 12 meses	17,4%	0,0%	5,6%	16,7%	0,0%	9,8%
Más de 12 meses	0,0%	8,3%	22,2%	0,0%	0,0%	8,2%
Desempleado	21,7%	25%	16,7%	0,0%	0,0%	18%
Total General	100%	100%	100%	100%	100%	100%

TASA PROMEDIO DE INSERCIÓN OCUPACIONAL POR COHORTE SEDE LA SERENA

	Año actual -1	Año actual -2	Año actual -3	Año actual -4	Año actual -5	Total general
Entre 0 a 2 meses	33,3%	66,7%	0,0%	20%	100%	42,3%
Entre 3 a 6 meses	16,7%	16,7%	0,0%	60%	0,0%	23,1%
Entre 6 a 9 meses	0,0%	0,0%	0,0%	20%	0,0%	3,8%
Entre 9 a 12 meses	0,0%	0,0%	100%	0,0%	0,0%	3,8%
Más de 12 meses	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
Desempleado	50%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	23,1%
Total general	100%	100%	100%	(100%	100%	100%

PLAN DE MEJORAS

N°	Debilidad	Objetivos	PPTTO
1	Si bien la carrera dispone de planes de trabajo e indicadores de gestión, estos son insuficientemente conocidos por los docentes por hora que imparte asignaturas del plan común	Socializar los planes de trabajo e indicadores de gestión entre los docentes hora.	\$500.000 anual
2	Bajo conocimiento de la reglamentación vigente especialmente sobre becas, aranceles y matrícula por parte de los estudiantes.	Socializar la reglamentación vigente entre los estudiantes	Incluido en el presupuesto de la Unidad
3	Insuficiente efectividad de medios de difusión del perfil de egreso entre los estudiantes, de Sede Santiago.	Socializar el perfil de egreso entre los estudiantes	\$500.000 anual
4	Falta de implementación de un sistema de evaluación del nivel de logro intermedio (ciclo básico) de competencias de egreso.	Implementar una estrategia de evaluación que permita establecer el nivel de logro intermedio de competencias de egreso.	\$2.000.000 total
5	Débil retroalimentación entre las actividades de vinculación con el medio (VcM) y el plan de estudio de la carrera, para ambas sedes.	Vincular la VcM con el Plan de estudio para el enriquecimiento de éste.	Incluido en el presupuesto de la Unidad

PLAN DE MEJORAS

6	Si bien existen planes y acciones de seguimiento de egresados y vinculación con empleadores, se hace necesario darles mayor articulación y continuidad, en ambas sedes.	Formalizar los mecanismos de seguimiento de egresados y vinculación sistemática con empleadores.	\$1.000.000 anual
7	Débiles mecanismos de difusión de actividades de perfeccionamiento académico y capacitación.	Fortalecer la eficacia de los mecanismos de difusión de las actividades de perfeccionamiento académico.	Incluido en el presupuesto de la Unidad
8	A pesar que la unidad ha incorporado académicos de jornada completa y la Sede La Serena dispone de una dotación suficiente de docentes por hora, existe la percepción de baja variabilidad en la oferta de docentes y cursos electivos por los estudiantes de la sede.	Incrementar la variación de docentes y asignaturas electivas en sede Serena	Contrato de una jornada completa, incluida en el presupuesto de la Unidad para el año académico 2018
9	A pesar que existe información detallada en la página web de la universidad y la agenda del estudiante, persiste un bajo manejo de información en relación a beneficios a los estudiantes en Sede Santiago y La Serena.	Mejorar la diversidad de medios, plataformas e información sobre los beneficios disponibles a los estudiantes.	\$800.000 por año

PLAN DE MEJORAS

10	Débil articulación entre las actividades de las líneas de investigación y las áreas del currículum en el Plan de estudio	Fortalecer la articulación entre las actividades de investigación y las líneas curriculares.	Incluido en el presupuesto de la Unidad
11	Si bien se han desarrollado un conjunto de acciones de nivelación y apoyo, las tutorías orientadas a los estudiantes de primer año, no han sido de aplicación sistemática, para ambas sedes.	Aplicar sistemáticamente las acciones de nivelación y apoyo a los estudiantes de primer año.	Incluido en el presupuesto de la Unidad
12	Si bien la unidad muestra avances sustantivos en la instalación de una cultura de mejoramiento continuo, realizando acciones correctivas, recogiendo evaluaciones de resultados, persisten desfases de un promedio de tres meses en la disponibilidad de información de la encuesta de ingreso y evaluación docente para la toma de decisiones oportuna.	Disponer oportunamente de información de la encuesta de ingreso y evaluación docente para la toma de decisiones en la gestión académica.	Incluido en el presupuesto de la Unidad
	AGENCIA ACREDITADORA AccreditAcción	Informe de Autoevaluación presentado en Julio 2017	