

RESUMEN EJECUTIVO RE-ACREDITACION

I. Presentación del informe

El desarrollo de esta segunda autoevaluación ha supuesto para esta Escuela de Derecho un fortalecimiento de su capacidad de auto aprendizaje y autorregulación en un momento histórico clave para su desarrollo. En efecto, la celebración de su centenario no ha sido sólo un hito en su actividad académica, sino también un momento oportuno para desarrollar una profunda reflexión sobre las nuevas necesidades de nuestros estudiantes y la vigencia de nuestro proyecto educativo. En este contexto, la autoevaluación ha sido un proceso de análisis que le ha permitido evaluar su quehacer académico, dejando en evidencia la necesidad de una planificación formal de su actividad y una evaluación permanente de ésta, elementos que se han instalando como claves en la nueva gestión de la Escuela.

Es importante considerar que desde el anterior proceso de autoevaluación se han generado dos hechos importantes para el desarrollo de la Escuela: la crisis institucional del año 2007 y la posterior reordenación de la Universidad; y la modificación parcial de la planta académica de la Escuela, por la salida de académicos reconocidos que se acogieron al plan de retiro y su posterior reemplazo por académicos más jóvenes con un perfil más investigador. Ambas situaciones han afectado el desarrollo de la Escuela, lo que ha cambiado las relaciones organizativas internas, apreciándose un mayor trabajo conjunto de los equipos de staff (Escuela- Facultad- Universidad).

Ahora bien, considerando que nuestra Escuela ya ha enfrentado un proceso de acreditación, el énfasis de este informe está puesto en la verificación del estado de avance de los déficits evidenciados en el proceso anterior, explicitados tanto en el informe como en el acuerdo N° 307. Por lo mismo, en el periodo de autoevaluación se tendió a la consolidación de los resultados de espacios reflexivos permanentes destinados a procesos como la reforma curricular, el desarrollo de las áreas de investigación, postgrado y extensión y el mejoramiento de la infraestructura, entre otros.

En esta fase de re-acreditación, se han realizado varios esfuerzos para sacar esta tarea adelante, entre ellos destacan el trabajo desarrollado por estudiantes, funcionarios universitarios, académicos, egresados y empleadores, cuyo aporte de antecedentes y cooperación ha permitido realizar un razonable diagnóstico del estado de nuestra Escuela. Por tales razones, a todos ellos expresamos nuestra gratitud.

II. El proceso de autoevaluación

Constitución y evolución del Comité de Autoevaluación

Si bien el proceso de autoevaluación para esta fase de re-acreditación de la carrera de Derecho de la Universidad de Valparaíso se inició formalmente en noviembre del año 2009¹, es importante destacar que desde 2006 se viene trabajando en el proceso de mejora continua requerido en materias de acreditación². Desde esa fecha la Comisión de gestión del plan de

¹ Por Resolución N° 272 de 2009, el Director de la Escuela designó un nuevo Comité de Autoevaluación que fue coordinado por el profesor Claudio Oliva primero, y luego, por el actual coordinador, profesor Juan Carlos Ferrada. La conformación de las comisiones y comité ha sido ratificada por el Consejo de Profesores de la Escuela.

² Mediante Resolución exenta N° 298 de fecha 3 de noviembre de 2006, el Director de la Escuela creó la “Comisión de gestión del plan de mejoras y seguimiento de procesos académicos”, designó a sus integrantes y

mejoras abordó sistemáticamente los cambios, reuniéndose periódicamente. De estas reuniones pueden extraerse importantes cambios para la Escuela, como es el impulso en la reforma de la malla curricular o las inversiones en infraestructura necesarias para desarrollar un buen currículum académico.

Ahora bien, el nuevo Comité de Autoevaluación, integrado por profesores, un funcionario universitario y el presidente (a) del Centro de Estudiantes de Derecho (CED), desarrolló un trabajo periódico, con miras a recopilar la información para el proceso, sistematizarla y elaborar el informe de autoevaluación de la Escuela. Este proceso lo desarrolló en más de veinte sesiones de trabajo a lo largo de casi 2 años de funcionamiento regular, en la que analizó el material disponible, requirió de otras autoridades de la Universidad los antecedentes necesarios y revisó periódicamente los avances en la redacción del informe con la asesoría de una experta, a fin de cumplir satisfactoriamente con los estándares exigidos por la Comisión Nacional de Acreditación.

Además, se realizaron tres sesiones ampliadas con la totalidad de los profesores de la Escuela, dos sesiones con los funcionarios universitarios de la Escuela y la Facultad y representantes de los estudiantes de cada nivel. En las primeras sesiones se presentaron a cada estamento las principales características de esta nueva fase de acreditación, se expusieron las expectativas que tenía el Comité y se recibieron comentarios y sugerencias para enfrentar el nuevo desafío de la autoevaluación. En la segunda ronda de reuniones, se presentaron el pre informe y se trabajó en la elaboración de propuestas para el Plan de Mejora. Finalmente, se presentaron los resultados de la autoevaluación y el Plan de Mejora definitivo, al que se sujetará la actividad de la Escuela en el próximo período.

Metodología empleada: enfoque del informe

En atención a las características de un proceso de re-acreditación, la elaboración del informe puso especial énfasis en el análisis cualitativo de la evolución que han tenido los procesos críticos identificados en el informe anterior, así como los compromisos formulados en el Plan de Mejora. Sin perjuicio de ello, considerando el cambio de organismo acreditador, se ha mantenido gran parte de la estructura de contenidos descriptivos y analíticos de la carrera.

Recolección de información

Los miembros del Comité de Autoevaluación trabajaron sobre la base de rúbricas provistas por la Dirección de Calidad de la Universidad (Dircal), cuyo propósito fue identificar el nivel de avance de los compromisos e iniciativas implementadas como resultado del proceso de acreditación del año 2006. Para cumplir con esta tarea, cada integrante se encargó de reunir y sistematizar la información según los 9 criterios de evaluación recomendados por la CNA, operando de forma coordinada y sin asignación de búsquedas exclusivas, sino colaborativas entre los miembros del Comité.

También se trabajó en la recopilación de información disponible directamente en la Escuela, para lo cual se trabajó directamente con la Dirección, los tres encargados de área, la Secretaría Académica, el encargado de personal y la coordinación administrativa de la Facultad.

estableció sus facultades. Dicho comité quedó integrado por profesores y administrativos, quienes trabajaron periódicamente para monitorear el avance de los compromisos de mejora, analizar resultados de la Escuela y proponer nuevas líneas de acción. Este Comité funcionó casi todo el año 2007, mediante una o dos reuniones mensuales que luego se fueron haciendo más esporádicas.

Toda esta información ha permitido establecer un diagnóstico acabado de los avances y los hechos que han dificultado el cumplimiento de algunas acciones.

Preparación y aplicación de encuestas

Durante el primer semestre del año 2010 el Comité se abocó a la revisión y preparación de encuestas de opinión dirigidas a los académicos, alumnos, empleadores y egresados. En esta ocasión se hicieron ajustes al mismo instrumento que se aplicó en la autoevaluación anterior, a fin de identificar cambios en la percepción de los usuarios. La validación de dichas encuestas se hizo tomando en cuenta las principales observaciones hechas en la encuesta anterior, con la participación y asesoría de un experto externo. Las encuestas fueron aplicadas en el curso del semestre, para luego procesar la información, analizarla e incorporarla al informe.

Otros mecanismos evaluativos

En consideración a la necesidad de evaluar aspectos específicos de la carrera, como el cambio del Plan de Estudios, se realizó además un *focus group* con estudiantes de primer año.

Dificultades que se presentaron durante el proceso

Al igual que en el proceso anterior, la falta de información sobre los procesos de acreditación, sigue siendo el principal problema para involucrar a la comunidad académica en esta actividad. En el caso de los funcionarios universitarios pareciera ser que la percepción acerca de la acreditación, ha traído más confusión que beneficios perceptibles. Esto ha significado que éstos no tengan cabal comprensión de las características de este proceso de acreditación, lo que lleva a cuestionarse sus beneficios directos. En todo caso, es importante señalar que lo relatado es considerado por este Comité como algo esperado, considerando la poca experiencia que hay en estos procesos en la comunidad universitaria y los escasos beneficios directos a que está asociado a aquellos.

En el caso de los estudiantes y los profesores, si bien se observa mayor dominio de información sobre la acreditación, en la medida que están más involucrados en la gestión académica de la Escuela, la principal dificultad tuvo que ver con la comprensión cabal y la implementación de los procesos de cambio académico, los que estaban en pleno desarrollo al momento de la autoevaluación.

Aspectos positivos que conviene destacar

En el curso del proceso se apreció un incremento del compromiso de los académicos, administrativos y estudiantes con la autoevaluación, como quedó de manifiesto en la participación de varios de ellos en distintas etapas y en la difusión dentro de la comunidad de la necesidad de autoevaluación y permanente mejoramiento de la calidad.

Por otro lado, la decisión de la Escuela de incorporar en la carga horaria de los profesores de planta tiempos específicos para realizar tareas de gestión, ha simplificado mucho los procesos y contribuido a una recolección más eficiente de la información.

De igual manera, la Dirección de la Escuela asumió la autoevaluación como una de sus principales prioridades para el periodo 2010-2011, reconociéndole al mismo tiempo al Comité una total independencia en sus actuaciones, limitándose la Dirección a facilitar la información y apoyar la recolección de los materiales requeridos.

Por otra parte, destaca también que en conjunto con el proceso de formulación del informe de autoevaluación y el Plan de Mejora, alguno de los miembros del mismo Comité participaron en el trabajo de formulación del nuevo Plan de Desarrollo de la Escuela. Esto ha permitido desarrollar articuladamente ambos procesos, y plasmar en este último instrumento las aspiraciones y desafíos que han surgido a partir de una revisión profunda de los procesos y avances internos.

Finalmente, el proceso permitió descubrir falencias en el funcionamiento de la Escuela, en muchos casos fáciles de subsanar y orientar, las que deberá afrontar prontamente para mejorar la calidad de los servicios que presta a sus estudiantes y a la comunidad en general.

Sugerencias para futuros procesos de autoevaluación

El funcionamiento permanente del Comité de Autoevaluación, así como las acciones evaluativas de medio término, serán fundamentales para mejorar la eficiencia de nuevos procesos de acreditación. Esto es una necesidad de los procesos modernos de aseguramiento de la calidad, lo que ha llevado a un compromiso de evaluación continuo del proceso en el propio Plan de Mejora.

También la mantención de sistemas de registro automático de actualización de la información, es un aspecto en el que debe avanzar la Escuela, permitiendo el acceso más expedito a la información más actualizada y relevante para la toma de decisiones.

Finalmente, se sugiere seguir trabajando en el desarrollo de una cultura de calidad y mejoramiento continuo, como marco de gestión y convivencia de la comunidad educativa. Esto implica considerar instancias anuales de difusión de información sobre la acreditación, sus beneficios, el sentido de la evaluación, entre otros aspectos relevantes.

III. Evaluación de la carrera

A continuación se presenta una evaluación del estado actual de la carrera, en función de los nueve criterios propuestos por el modelo de autoevaluación de la Comisión Nacional de Acreditación, ordenado en las tres dimensiones claves que agrupan las perspectivas de análisis: perfil de egreso y resultados, condiciones de operación y capacidad de autorregulación. En cada caso se expondrá un resumen de los avances o cambios que demuestra la carrera, la percepción de los actores, las conclusiones y las fortalezas y las debilidades detectadas en cada punto.

A.- Dimensión 1: perfil de egreso y resultados

iv. Estructura curricular

Resumen de principales cambios

Los cambios más significativos implementados en los últimos cuatro años en la Escuela se observan en el ámbito Curricular. La implementación de un proyecto MECESUP permitió llevar a cabo una innovación que venía gestándose desde la autoevaluación del año 2005. De tal manera que la modificación del perfil de egreso y la transición hacia un nuevo enfoque formativo de competencias, ha significado redefinir el modelo pedagógico, el plan de estudios, las estrategias de fomento de la retención de estudiantes, progresión académica y titulación oportuna, mediante

iniciativas de flexibilidad curricular. Además de esto, destacan una serie de iniciativas de mejoramiento tomadas a partir del seguimiento y evaluación de la innovación curricular en curso.

Percepción de actores

En general, se observa una percepción positiva entre académicos, egresados y empleadores, tanto en lo relativo al plan que se venía implementando como a la nueva propuesta curricular. En el caso de los estudiantes, se observa un mayor nivel de disconformidad inicial, lo que se corrobora en los resultados del *focus group* que se realizó con los alumnos de primer año, lo que se explica por las inseguridades y ajustes a los procedimientos administrativos que requiere un cambio de este tipo.

En lo relativo a la consistencia del plan de estudios, un 89% de los académicos señala que el plan es consistente con la misión institucional y de la carrera, y un 73% de los estudiantes observan sentido y continuidad en el ordenamiento del plan.

Respecto de la pertinencia de la oferta, un 89% de los académicos cree que en general las asignaturas y materias del plan de estudio son relevantes y pertinentes a la formación de los estudiantes. Asimismo, un 77% de ellos, estima que el plan de estudios responde a las necesidades de quien luego se enfrentará al mundo laboral, lo que es respaldado por un 80% de los estudiantes, un 71% de egresados y un 93% de los empleadores.

Sobre la integración teórico práctica, si bien un 93% de empleadores estima que los egresados de la carrera logran conciliar dominios teóricos y prácticos, y un 74% de los docentes están de acuerdo con que el plan de estudios facilita esta integración, sólo un 45% de estudiantes y un 46% de egresados confirma esta apreciación.

En lo relativo a competencias genéricas, el siguiente cuadro demuestra el porcentaje de actores que evaluó con notas entre 5 y 7 los siguientes aspectos de la formación de los estudiantes y egresados de Derecho de la UV:

Capacidades	Académicos	Alumnos	Egresados	Empleadores
Comunicación	76.00	84.00	87.00	93.00
Resolución de problemas	74.00	86.00	68.00	93.00
Resolución de problemas	89.00	74.00	65.00	86.00
Interacción social	66.00	59.00	65.00	93.00
Auto aprendizaje e iniciativa personal	51.00	68.00	90.00	86.00
Formación y consistencia ética	74.00	80.00	100.00	93.00
Pensamiento globalizado	56.00	81.00	62.00	86.00
Formación ciudadana	69.00	77.00	81.00	86.00

En el *focus group* se detectó que la percepción de los estudiantes de primer año respecto de la implementación la reforma curricular demuestra que aunque hay cierta confusión y desinformación sobre elementos como el perfil de egreso, el régimen semestral y las metodologías activas de enseñanza y evaluación, hay coincidencia en que el principal beneficio de las metodologías activas es la periodicidad de la evaluación durante el año. Reconocen que ir identificando sus avances semana a semana, les ayuda a tener conciencia oportuna de su ritmo de aprendizaje y mejorar sus resultados y, si bien reconocen que esta metodología implica mayor trabajo, prefieren este régimen al tradicional, que caracteriza a otras universidades de la región.

En general los estudiantes sostienen que, en términos de semestralización, la Escuela ha cumplido con lo ofertado en su ingreso, detectando sí algunos problemas de implementación relacionados con la información sobre aspectos administrativos y el retraso en la entrega de los resultados de evaluaciones, entre otros, lo que se encuentra entre los efectos esperables de un cambio de tal magnitud en su primer año de implementación.

Finalmente, al ser consultados por lo que más valoran de su Escuela, los estudiantes coinciden en la accesibilidad de los profesores dentro y fuera del aula, así como la preocupación que demuestran por sus logros de aprendizaje y la buena voluntad que los caracteriza.

Conclusiones

- Si bien la comunidad educacional reconoce los buenos resultados del plan de estudios anterior, la Escuela ha recogido el desafío de renovar su enfoque pedagógico e implementar un currículo moderno y pertinente a los desafíos del actual contexto laboral.
- El decidido respaldo y permanente involucramiento de las autoridades, tanto de la Escuela, como de la Facultad y Universidad, ha sido determinante en el éxito del proyecto.
- Si bien en un inicio hubo que enfrentar el escepticismo de parte del profesorado de la Escuela respecto de la formación por competencias y las innovaciones metodológicas asociadas, la condición participativa y altamente técnica que tuvo el proceso de cambio contribuyó a una mejor implementación. Igualmente, en su primer año, las dificultades han impactado principalmente en los estudiantes, lo que implica un desafío de mejora que la dirección ha ido recogiendo y resolviendo en la medida de sus posibilidades.
- La implementación progresiva del enfoque de formación por competencias, responde a una estrategia de cambio que busca innovar respetando las características de la disciplina y de la Escuela reconocida por sus tradiciones.

Fortalezas

- a) La rigurosa trayectoria de la innovación curricular, da cuenta de la intención de responder con consistencia e innovación a las demandas que caracterizan el contexto formativo y laboral del abogado. La adjudicación de un Proyecto MECESUP ha sido determinante para contar con los recursos necesarios para una implementación sistemática y suficiente.
- b) El cuerpo docente ha transitado progresivamente desde el enfoque de enseñanza tradicional hacia uno más activo y participativo. Si bien esto ha implicado un gran esfuerzo de organización y actualización, se observa un importante convencimiento y respaldo del nuevo modelo, así como un esfuerzo generalizado por cumplir con éxito su rol docente.

- c) Sistema oficial de seguimiento y evaluación de la implementación de la reforma curricular, así como acciones concretas de mejora que ya demuestran resultados.
- d) Consistencia entre la misión institucional, de la carrera, el perfil de egreso y el nuevo plan de estudios. Asimismo, una oferta formativa desarrollada a la luz de las necesidades del medio laboral.
- e) Medidas concretas para aumentar los niveles de flexibilidad del curriculum y la titulación oportuna.
- f) Mejora sostenida de infraestructura y recursos para la enseñanza, consistente con el nuevo enfoque de competencias.

Debilidades

- a) Como efecto de la compleja organización y gestión curricular requerida para la implementación de este enfoque, en un primer año de implementación se han suscitado una serie de efectos negativos que repercuten en la satisfacción de los estudiantes. Un ejemplo de esto son las dificultades para implementar un sistema de retroalimentación oportuno, en el que los alumnos reciban los resultados de sus evaluaciones.

vi. Efectividad del proceso de enseñanza aprendizaje:

Resumen de principales cambios

La innovación curricular implementada incluyó medidas tendientes a la progresión de los nuevos estudiantes y a facilitar la titulación oportuna de los alumnos en fase terminal del plan anterior. Para el nuevo plan se consideró un sistema flexible de pre requisitos y la modificación del sistema de evaluación.

Percepción de actores

El 87% de los profesores considera que los criterios de admisión a la carrera son claros. Un 95% de los estudiantes y un 100% de los egresados coinciden con esta apreciación.

Solo un 53% de los docentes estima que las autoridades realizan acciones diagnosticas para conocer el nivel de sus alumnos y adaptar las estrategias de enseñanza.

Un 94% de los docentes señala que la enseñanza impartida en la carera es de muy buen nivel académico. Un 60% de los estudiantes estima que las metodologías de enseñanza permiten un muy buen aprendizaje y un 96% de los egresados señala que tanto el plan de estudios como los programas de asignaturas fueron impartidos completamente.

Un 74% de los docentes y un 68% de los egresados, señalan que la evaluación de los estudiantes está basada en criterios muy claros. En el caso de los estudiantes, solo un 55% dice estar de acuerdo con esto.

Un 89% de los docentes estima que la secuencia de la malla facilita la progresión de los estudiantes, lo que es corroborado por un 75% de los estudiantes que estima que la secuencia de ramos en la malla es adecuada.

Conclusiones

- Si bien la Escuela cuenta con criterios claros de admisión y forma parte de un sistema de universidades que reciben al segmento académico superior de postulantes, los resultados de progresión y titulación han sido parte de las motivaciones para la reformulación del enfoque de enseñanza.
- La Escuela ha tomado medidas concretas para mejorar los niveles de efectividad del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fortalezas

- a) La modificación del enfoque de enseñanza ha significado implementar una serie de mecanismos de apoyo a la progresión de los estudiantes. Las mejoras realizadas consideran también al plan antiguo.
- b) La Escuela de Derecho cuenta con criterios de admisión y selección formalmente establecidos e idóneos para garantizar la satisfacción de los niveles de exigencia de su plan de estudios.

Debilidades

- a) No es posible conocer aún los resultados de la innovación curricular debido a su corto tiempo de implementación.
- b) La información sobre resultados académicos y características de los estudiantes no se encuentra debidamente actualizada, lo que dificulta su análisis.

vii. Resultados del proceso de formación:

Resumen de principales cambios

En los últimos años los principales avances han sido la creación del centro de ex alumnos y el registro de graduados, la formalización de una instancia consultiva de empleadores para el diseño del plan de estudios, la actualización de la información sobre el estado de empleabilidad y necesidades de capacitación de los ex alumnos

Percepción de actores

Un 81% de los egresados reconoce que la carrera cuenta con una oferta de perfeccionamiento y actualización para sus ex alumnos, lo que es corroborado por un 73% de empleadores que también cuenta con información sobre estas actividades. Finalmente, un 65% de los egresados no está de acuerdo con que la Escuela haga un seguimiento efectivo de su segmento.

Conclusiones

- La Escuela ha mejorado su capacidad de vincularse al medio laboral a fin de asegurar la pertinencia del currículum. Es importante profundizar estas alianzas, a fin de monitorear la debida implementación y los ajustes que el medio demande.
- Los resultados del proceso de formación en cuanto a los tiempos de ocupación e inserción profesional son favorables, pues así lo demuestran los antecedentes recopilados y la percepción que existe entre los propios licenciados y sus empleadores. Sin embargo, al igual que en la auto evaluación anterior, la unidad no cuenta con un seguimiento permanente de licenciados.
- La Escuela ha mejorado con creces su oferta de actualización, capacitación y post grado, ofreciendo a sus ex alumnos la posibilidad de formación continua requerida para asegurar su excelencia profesional.

Fortalezas

- a) Los resultados de empleabilidad de los ex alumnos y la percepción del medio laboral, corroboran el posicionamiento de la Escuela como uno de los referentes de la formación de profesionales de Derecho.
- b) Del mejoramiento de la oferta de formación continua de la Escuela, se desprende su visión articulada de la educación superior. Tanto la realización de seminarios, como cursos y post grados, contribuyen a que los representantes de la Escuela en el medio laboral, respondan oportunamente a los desafíos de un medio dinámico y exigente.
- c) Si bien no se ha logrado contar con un registro sistemático de ex alumnos, la creación de una página *web* del Centro de Ex Alumnos, es un avance que permite difundir información y mejorar la comunicación.

Debilidades

- a) El insuficiente sistema de seguimiento a ex alumnos y respectivos empleadores dificulta contar con un diagnóstico acabado de los resultados de formación de la Escuela.

ix. Vinculación con el medio:

Resumen de principales cambios

Este es uno de los criterios que evidencian mayor cantidad de cambios en los últimos cuatro años. Además del aumento de la actividad del consultorio jurídico, destaca el impacto que han tenido las coordinaciones de investigación y postgrado y su contribución al posicionamiento de la Escuela. Finalmente, la creación de la Comisión Centenario y la Fundación Escuela de Derecho son cambios que también explican el desarrollo que ha tenido este criterio.

Percepción de actores

Respecto a la vinculación con el medio específico de la disciplina, un 74% de los académicos piensa que tanto docentes como estudiantes participan en los grandes debates.

Asimismo, un 78% de los estudiantes señala que el plan de estudio le permite insertarse en esta dinámica.

Si bien solo un 43% de los egresados reconoce que el plan de estudios contemplaba actividades que les permitía a los alumnos vincularse con el mundo profesional, un 69% de los actuales alumnos afirma lo mismo, lo que evidencia un mejoramiento de la pertinencia del currículum.

Respecto de las posibilidades de investigación, un 41% de los docentes señala que la Escuela fomenta el diseño y aplicación de sus proyectos de investigación y un 50% de los egresados concuerdan en que la cantidad de investigación desarrollada por sus docentes era adecuada.

Un 79% de docentes señala que la carrera fomenta la participación de estudiantes y profesores en actividades de actualización y difusión de temas asociados a la disciplina, pero solo un 66% de ellos señala que la unidad académica fomenta la realización de este tipo de actividades, con lo que concuerda también un 66% de alumnos. En el caso de los egresados, sólo un 43% se adhiere a esta afirmación respecto de su segmento.

Un 59% de los alumnos reconocen haber recibido información sobre becas, créditos, prácticas y todo tipo de posibilidades relevantes para el desarrollo académicos y profesional de su área.

Finalmente, un 60% de los empleadores señala que la Escuela mantiene un fuerte vínculo con el medio laboral.

Conclusiones

- Algunas instancias de vinculación, como investigación, extensión y post grado, fueron reforzadas como producto de la auto evaluación anterior, por lo tanto demuestran avances concretos, novedosos y de alto impacto en el desarrollo de la carrera.
- La percepción de los académicos y alumnos no evidencia altos niveles de satisfacción al respecto, lo que puede significar que dichos avances no han sido suficientemente socializados.
- La Escuela ha hecho un esfuerzo planificado para celebrar sus cien años, de tal manera de beneficiar a la comunidad en general y no solo a la académica. Tanto la Comisión Centenario como la Fundación Escuela de Derecho, han sido un gran aporte para mejorar las condiciones de funcionamiento de la Escuela y posicionarla como un espacio patrimonial de alto nivel en la región.

Fortalezas

- a) El desarrollo de las Áreas de Investigación, Post grado y Extensión ha contribuido a mejorar los resultados de la Escuela y a cumplir propósitos pendientes en el ámbito de la vinculación con el medio.
- b) La Comisión Centenario no sólo representa una posibilidad para generar mejoras para la Escuela sino que, sobretudo, una instancia que promueve la identidad y el Sello de alumnos, docentes y titulado de la Escuela de Derecho de la UV.
- c) El Consultorio Jurídico sigue siendo una instancia propia de la identidad de la Escuela que no sólo genera una oportunidad de aprendizaje para los alumnos, sino también un servicio social para la comunidad.

- d) A través de sus actividades académicas de extensión, postgrado y celebración del centenario, la Escuela ha contribuido al desarrollo de la ciudad y región.

Debilidades

- a) La titulación del programa de Magister no responde al promedio de tiempo esperado.
- b) La percepción de los actores sobre las posibilidades de investigación y extensión no son satisfactorias.

B.- Dimensión 2: condiciones de operación

iii. Estructura organizacional administrativa y financiera:

Resumen de principales cambios

En el ámbito organizacional los principales cambios posteriores a la autoevaluación del año 2005 son la reorganización de las áreas de investigación, extensión y postgrado, además de la creación de un cargo de apoyo a la gestión directiva. Asimismo destaca la normalización del funcionamiento de los departamentos académicos, la elección de sus presidentes y la definición de estándares comunes de desarrollo. Luego, en lo que respecta al funcionamiento administrativo y financiero, la Escuela ha participado del ordenamiento global que ha hecho la Universidad posterior a la crisis del año 2007, destacando los nuevos mecanismos de planificación y control presupuestario. Finalmente, destacan los esfuerzos realizados por mejorar la articulación administrativa con la Facultad.

Percepción de actores

Respecto de la adecuación de la estructura, un 82% de los docentes considera que los trámites que les corresponde son los mínimos necesarios para realizar adecuadamente sus asignaturas. Por su parte, un 43% de los estudiantes estima que los procedimientos para realizar trámites como solicitud de certificados, inscripción de ramos y otras prestaciones, son expeditos y eficientes, pero un 56% estima lo contrario.

Respecto de la información sobre las funciones que realizan las autoridades, un 67% de los estudiantes sabe a quién acudir cuando tiene un problema y un 32% de ellos declara lo contrario. Asimismo, un 60% de ellos declara conocer los procedimientos regulares para comunicarse con docentes y autoridades y un 38% declara lo contrario. En el caso de los egresados, un 84% de los egresados declara que en su paso por la Escuela siempre supo a quién acudir en caso de tener algún problema administrativo o académico.

Un 92% de los académicos han coincidido en que las autoridades de la Escuela son idóneas para el desempeño de sus cargos y un 82% de ellos estiman que los académicos que tienen cargos directivos cuentan con experiencia y calificaciones. En el caso de los estudiantes, un 69% señalan que los académicos que se ubican en cargos directivos tienen méritos académicos, aunque un 22% está en desacuerdo. Finalmente un 71% de los egresados aluden a que los roles que cumplían las

autoridades administrativas eran adecuadas para cumplir eficientemente con los objetivos de la carrera.

En lo que respecta a la participación en la toma de decisiones, un 82% de los profesores reconoce que existen y operan instancias para que ellos participen en temas relevantes de la carrera. En el caso de los estudiantes, si bien un 89% de ellos señala que en la Escuela de Derecho existen centros de estudiantes u otras agrupaciones estamentales que permiten canalizar demandas y necesidades a las autoridades, solo un 57% de ellos siente que son escuchados al respecto y un 38% está en desacuerdo con ello.

Conclusiones

- La Escuela de Derecho mantiene su solidez académica, pero ha tenido que perfeccionar su estructura organizacional y sus mecanismos administrativos y financieros, a fin de dar respuestas oportunas a las demandas del medio universitario y de sus estudiantes. Si bien se han mejorado los procedimientos y se han incorporado a la gestión diversas herramientas tecnológicas, es importante seguir avanzando en la estandarización de procedimientos y la modernización administrativa de la Escuela.
- La Escuela cuenta con mecanismos reglamentarios que aseguran la cualificación de sus autoridades. Sumado a esto, su participación a lo largo del proyecto de reforma curricular y el reconocimiento de sus pares, permite establecer la idoneidad del actual Director para el cumplimiento de las tareas asociadas al cargo.
- Existen instancias de participación formal para todos los actores que conforman la Escuela, algunos de ellos son particulares para cada grupo y otros son colectivos. La principal dificultad tiene que ver con la participación efectiva de los actores.
- Respecto de los mecanismos para garantizar y administrar los recursos, la institución ha hecho un gran esfuerzo por contar con un sistema estándar y criterios homogéneos para la planificación, ejecución y control presupuestario de todas sus Escuelas. Si bien se han ido fortaleciendo las capacidades directivas en estas materias y la articulación entre las Escuelas, las Facultades y la Dirección de Presupuestos, los directores aún tienen escasa autonomía. Al respecto es importante seguir avanzando en una cultura de trabajo articulado, en la incorporación de las tecnologías disponibles para la gestión directiva y especialmente, en aumentar los niveles de autonomía de la Dirección.

Fortalezas

- a) La Escuela cuenta con un prestigio ganado en el segmento regional, que se traduce en matrícula de pre grado, pos título y pos grado suficiente como para asegurar su solidez financiera.
- b) Producto de la necesidad de mejorar los canales de participación e información, la Escuela ha modernizado sus medios, implementando uso de tecnologías tales como página *web*, sistema de inscripción de asignaturas, software de control presupuestario, entre otros.
- c) Las encuestas de opinión demuestran que los académicos de la Escuela reconocen y validan la autoridad del cuerpo directivo.
- d) La Escuela ha experimentado los beneficios del ordenamiento financiero que se ha llevado a cabo posterior a la crisis institucional. Uno de los principales avances en esta materia, ha sido el fortalecimiento de la relación de los Directores con los representantes administrativos de las Facultades, quienes asesoran a la Escuela a lo largo de todo el proceso presupuestario.

Debilidades

- a) Persiste la escasa autonomía de la figura del Director en la toma de decisiones, lo que si bien se explica como resultado de los ajustes posteriores a la crisis institucional, disminuye la capacidad de dar respuestas efectivas a los problemas de la Escuela.
- b) Las encuestas realizadas a los estudiantes, dejan ver que hay una evaluación deficiente en lo que respecta a la efectividad de los cambios en la estructura y sistema administrativo.

v. Recursos humanos:

Resumen de principales cambios

Con el propósito de cumplir con la recomendación de la CNA en la acreditación anterior y de atender oportunamente los requerimientos de la reforma curricular en curso, se observa un aumento paulatino del cuerpo docente de planta y un adecuado marco de políticas de desarrollo docente y administrativo.

Percepción de actores

Respecto del personal administrativo, un 43% de los académicos y un 87% de los egresados estima que la cantidad de funcionarios es suficiente para atender los requerimientos de la Escuela, en cambio un 68% de los estudiantes estima lo contrario. Respecto a su idoneidad, un 93% estima que el personal atendía debidamente las funciones de la Escuela, pero en cambio un 51% de alumnos estima lo contrario.

Según un 61% de profesores de la Escuela, el cuerpo docente es insuficiente para atender los requerimientos de los alumnos, en cambio un 53% de éstos y un 73% de egresados, demuestran satisfacción al respecto. Se suma a esto la opinión de los alumnos de primer año que en un *focus group* especialmente realizado para evaluar la implementación de la reforma curricular, demostraron su buena percepción sobre la dedicación de los profesores de la Escuela a su atención.

El alto nivel de calidad del cuerpo docente de la Escuela es un consenso, así lo declara el 94% de los académicos, 93% de los estudiantes y 96% de los egresados que concuerdan al respecto.

Finalmente, un 71% de docentes señala que la Escuela facilita la actualización y capacitación docente, lo que es corroborado por un 86% de estudiantes que estima que los docentes están actualizados en sus conocimientos y un 92% de egresados que reconoce la misma situación en su paso por la Escuela.

Conclusiones

- La Escuela de Derecho mantiene un personal de alta jerarquía académica, cuya calificación y competencia satisface adecuadamente los niveles de excelencia que exige la actual dinámica de educación superior, esto ha significado la incorporación de nuevos académicos y la destinación de mayores recursos a nuevas áreas como investigación, gestión, extensión, entre otros.

- Si bien la existencia de una carrera académica reglada, permite garantizar la idoneidad de los académicos contratados, es importante seguir mejorando las condiciones laborales y de esa manera, incorporar académicos y personal administrativo que contribuyan a mejorar los niveles de eficiencia de la Escuela.
- No se observa mayor avance en el desarrollo de políticas, tales como capacitación, evaluación, incentivo, entre otros.

Fortalezas

- a) La Escuela cuenta con un cuerpo docente calificado y reconocido por la comunidad educacional.
- b) La Escuela tiene un diagnóstico claro de las necesidades de mejoramiento del recurso humano y lo ha expuesto a las autoridades institucionales oportunamente.
- c) La Escuela mantiene una normativa sobre la carrera académica vigente y acorde a las políticas institucionales.

Debilidades

- a) Entre los docentes se observa un nivel de insatisfacción respecto de la política remuneracional de la Escuela. A esto se suma la ausencia de incentivos económicos ligados a parámetros objetivos de desempeño y una política de capacitación en estado incipiente.
- b) Las trabas para renovar y evaluar oportunamente la planta administrativa, obstaculizan el desarrollo de una gestión más eficiente del cuerpo Directivo.

viii. Infraestructura y recursos para la enseñanza:

Resumen de principales cambios

La generación de condiciones adecuadas para el desarrollo del nuevo enfoque de enseñanza ha significado la creación de nuevas salas de clases, de estudio y simulación, además de la adquisición de equipamiento para fortalecer metodologías activas de aprendizaje.

Percepción de actores

Un 64% de los académicos estima que los libros que requiere para desarrollar su ramo están en la biblioteca. Asimismo, sólo un 53% de ellos señala que cuando solicita que se adquieran los libros necesarios para impartir sus ramos, la biblioteca se hace cargo de obtenerlos de manera eficiente y un 61% está de acuerdo con que la biblioteca adquiere permanentemente material nuevo. En el caso de los estudiantes, sólo un 55% de ellos señala que siempre encuentra los libros que requiere en la biblioteca y un 62% estima que la biblioteca renueva permanentemente su material y que adquiere permanentemente publicaciones periódicas sobre la disciplina. Finalmente, en el caso de los egresados, un 62% recuerda que siempre encontraba los libros que requería en la biblioteca y un 65% reconoce la calidad de atención y extensión de horario de la biblioteca.

Si bien un 69% de los académicos considera que las salas cuentan con las condiciones adecuadas para los requerimientos académicos y atención de estudiantes, solo un 45% de los estudiantes y un 53% de los egresados coinciden al respecto.

Sólo un 56% de los profesores y un 43% de los estudiantes señala que la renovación y reparación del el equipamiento es oportuna. Asimismo, un 69% de los docentes coincide con que cuentan con medio audiovisuales de todo tipo, pero solo un 34% de los estudiantes demuestran su satisfacción al respecto. Se suma a esto que un 33% de ellos piensa que hay computadores suficientes para sus necesidades, con lo que coincide un 34% de los egresados encuestados. Finalmente, respecto de las zonas complementarias como baños, casino, esparcimiento y otros servicios, aproximadamente un 30% de los estudiantes y un 46% de los egresados demuestra su satisfacción.

Conclusiones

- La Escuela de Derecho y la Universidad de Valparaíso han asumido el compromiso de mejorar su infraestructura y equipamiento en función del nuevo enfoque educacional, sus desafíos de postgrado y el aumento de la matrícula.
- Gran parte de los proyectos de inversión se desarrollaron en el último año ya que su objetivo era adecuar las condiciones al nuevo enfoque de enseñanza.
- Se observan altos niveles de insatisfacción en la encuesta aplicada durante el año 2010, lo que corrobora la firme decisión de la Escuela de seguir mejorando en esta dirección.

Fortalezas

- a. Plan de desarrollo de recursos educacionales en función de la implementación del nuevo plan de estudios.
- b. Mejoramiento de la Biblioteca, tanto en lo referido a su cantidad y calidad de ejemplares, como a sus condiciones de estudio.
- c. Destinación de espacios y equipamiento específicos para el postgrado

Debilidades

- a. No se ha logrado superar el déficit de los procedimientos de renovación bibliográfica.
- b. Los niveles de insatisfacción de alumnos, docentes y egresados dejan en evidencia que es necesario seguir mejorando en este aspecto.

C.- Dimensión 3: Capacidad de autorregulación

i. Propósitos institucionales

Resumen de principales cambios

A partir del anterior proceso de auto evaluación, culminado el año 2005, la Escuela de Derecho ha trabajado sistemáticamente en actualizar sus instrumentos estratégicos y oferta académica, a fin de entregar un servicio educativo pertinente a las necesidades del medio profesional y de la sociedad, preservando el prestigio y excelencia académica que tradicionalmente ha caracterizado su quehacer.

Los cambios más destacables son la actualización del Plan de Desarrollo, la modificación del Perfil de Egreso, el Plan de Estudios y del enfoque de enseñanza, formulado en base al estudio de las principales tendencias curriculares a nivel internacional, los avances de la disciplina y las demandas del medio laboral en que se desenvuelven nuestros egresados. Es importante destacar que estos cambios respondieron también a las observaciones realizadas por la Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado en el proceso anterior.

Percepción de actores

Según el diagnóstico realizado es posible afirmar que, en relación al nivel de socialización del perfil de egreso, el 100% de los docentes y un 94% de los estudiantes declaran tener conocimiento al respecto. De esta manera, en relación a los resultados de la autoevaluación del año 2005, los mecanismos de socialización del perfil han demostrado mayor eficiencia mejorando alrededor de treinta puntos porcentuales tanto en el caso de los académicos como de los estudiantes.

Respecto de la consistencia de los lineamientos estratégicos y los instrumentos de gestión curricular, al ser consultados los ex alumnos si al momento de estudiar la carrera había claridad sobre el conjunto mínimo de conocimientos que debía dominar el estudiante para egresar, un 94% responde afirmativamente. Además, un 92% de los académicos coinciden con esta afirmación respecto del estado actual de la carrera y reconocen avances en relación a la evaluación realizada en el año 2005, representando un aumento de 18 puntos porcentuales.

Sumado a esto, los académicos, al igual que los estudiantes coinciden en que el plan de estudios responde al perfil de egreso. En el primer caso un 92% y en el segundo un 87% de los encuestados señalan estar de acuerdo o muy de acuerdo con esto, demostrando en el primer caso, un aumento porcentual de 33 puntos respecto del año 2005. En relación al alineamiento del proyecto académico, un 98% de los estudiantes afirma que estudia una carrera cuyo proyecto académico es coherente y un 85% de los académicos agregan que sus objetivos y propósitos son coherentes con la misión institucional. En el primer caso se evidencia un aumento de 32 puntos porcentuales y en el segundo una disminución de 3 puntos respecto del año 2005.

En el ámbito de la evaluación docente, un 87% de los académicos consideran que las evaluaciones realizadas por los alumnos son útiles para mejorar su labor y que cubren los aspectos centrales de la actividad docente, manteniendo la tendencia demostrada en el año 2005 respecto de este ítem. En cambio sólo un 61% de los estudiantes estiman que estos instrumentos son idóneos. Si bien esta última cifra representa una preocupación para nuestra Escuela, es importante señalar que en el año 2005 un 35% de los alumnos no reconocieron la existencia de estos instrumentos, en cambio en esta ocasión quedó en evidencia un mayor dominio al respecto

y, por tanto, si bien no se ha logrado un nivel de satisfacción ideal, se confirma el mejor nivel de eficiencia del instrumento.

Siguiendo con la percepción de los estudiantes sobre las evaluaciones docentes, la frecuencia y el uso de estas tampoco es bien evaluada. En el primer caso, aproximadamente un 30% de estudiantes consideran que las encuestas no son aplicadas periódicamente y un 55% que sus resultados no son considerados para la toma de decisiones respecto de la continuidad de los docentes en la Escuela.

Respecto de la evaluación que los académicos hacen de la gestión directiva de la unidad, un 74% señala que la toma de decisiones se hace sobre evaluaciones objetivas y políticas transparentes, lo que representa más de 20 puntos porcentuales por sobre el nivel de aprobación obtenido el año 2005 en esta materia. En cambio, un 51% señala que existen mecanismos claros y permanentes de evaluación de la gestión de las autoridades, un 33% está en desacuerdo con esto y un 15% se abstiene de contestar, lo que si bien representa una mejoría de 16 puntos porcentuales desde el año 2005, sigue siendo una evaluación deficitaria.

Finalmente, en relación a los resultados, un 91% de los egresados señalan que los ex alumnos de la Escuela de Derecho de la Universidad de Valparaíso tienen un perfil identificable entre sus colegas. Asimismo, un 93% de los empleadores señala que el perfil de egreso le parece suficiente para el ejercicio de la profesión y un 93% que la formación y el conjunto de conocimientos entregados a los alumnos, satisface los requerimientos de su organización.

Conclusiones

- La unidad cuenta con una declaración explícita de los propósitos y objetivos básicos de su proyecto institucional. Esto se manifiesta en la formulación de una Misión, un Plan de Desarrollo, un Perfil de Egreso y un Plan de Estudios que fijan de modo expreso y consistente sus fundamentos.
- Luego del proceso de auto evaluación del año 2005, la Escuela acogió la sugerencia de la CNA y desarrolló un plan de acción para modernizar su oferta educativa, a fin de adaptarse al exigente medio externo y las necesidades de los estudiantes. De esta manera, actualmente la Escuela de Derecho de la UV, sigue constituyendo una de las mejores opciones para la formación jurídica de la región, como resultado de su incuestionable prestigio y su nueva propuesta formativa.
- La descripción de las competencias del Perfil de egreso es consistente con el plan de estudios y satisface las exigencias fundamentales del acervo de un profesional del derecho. Además, la nueva propuesta contribuye a la formación de profesionales más transversales a las diversas áreas del Derecho y flexibles a las necesidades del mercado laboral.
- La Dirección de la Escuela, en conjunto con el cuerpo docente, se han comprometido con la reforma curricular implementada recientemente y, como consecuencia, se han tomado medidas necesarias para socializar los cambios y realizar los ajustes necesarios en el marco de sus posibilidades. Asimismo, se han ejecutado importantes inversiones en equipamiento e infraestructura a fin de asegurar condiciones consistentes con el nuevo enfoque de enseñanza.
- Igualmente es necesario establecer que como todo cambio que impacta en los hábitos y costumbres de las personas y las organizaciones, la reforma curricular ha provocado durante el primer año de implementación algunas alteraciones del clima y la convivencia

entre los actores de la Escuela y evidencia desafíos de mejoramiento para los próximos años.

- El control de calidad de la gestión y la evaluación del desempeño docente y directivo, siguen siendo percibidos por los docentes y alumnos, entre las debilidades más significativas de la Escuela.

Fortalezas

- a) La descripción de las competencias profesionales y su materialización en el plan de estudios satisface el objetivo de formación de un abogado con un perfil que es bien valorado en el mercado laboral y mediante una modalidad de enseñanza innovadora y de vanguardia.
- b) El mejoramiento progresivo de la infraestructura y equipamiento de enseñanza, es concordante con las estrategias de desarrollo de la Escuela, entre las que destacan la nueva propuesta curricular y el desarrollo del área de postgrado.
- c) El cuerpo académico es idóneo para adoptar los cambios curriculares necesarios y tiene reconocido prestigio en el ámbito laboral y académico del derecho.
- d) La unidad cuenta con un Plan de desarrollo, que establece los desafíos estratégicos y los principales cursos de acción para su consecución en los próximos años. Dicho plan ha sido elaborado en conjunto con el proceso de auto evaluación para la acreditación, lo que ha permitido formular metas actualizadas y en base al estado real de los recursos de la Escuela.
- e) El potenciamiento de las áreas más relevantes de desarrollo de la Escuela: pre grado, postgrado, extensión e investigación.
- f) La existencia de procedimientos evaluativos de los propósitos institucionales, que en algunos casos incluyen la participación estudiantil o de organismos colegiados, como el Comité Académico Estudiantil y el Consejo Asesor de la Escuela.

Debilidades

- a) A raíz de la Crisis institucional que enfrentó la universidad en el año 2007 se han realizado una serie de ajustes a la gestión administrativa y financiera, que entre otras cosas ha traído como consecuencia períodos de contracción de la autonomía y variabilidad de las herramientas de gestión. Si bien se ha avanzado enormemente en la calidad de los procesos, esta situación ha afectado su eficiencia.
- b) Hasta el año 2010 persistió la dificultad para realizar evaluaciones sistemáticas del desempeño docente. La suspensión de la calificación anual de los académicos y el escaso aprovechamiento de las encuestas estudiantiles, debilitó los efectos que tales procedimientos deberían tener en la evaluación del cumplimiento de los propósitos institucionales y en la percepción de los usuarios. Esta situación ha comenzado progresivamente a revertirse a partir del año 2011 al reactivarse nuevamente el proceso formal de calificación académica, el cual contempla como uno de sus criterio de evaluación, la encuesta estudiantil de desempeño docente, practicadas el año 2010 bajo el

nuevo formato convenido al interior del Comité Académico estudiantil.

- c) La existencia de una cultura institucional cargada de una enorme tradición sigue afectando la falta de agilidad en la respuesta y adaptación a los cambios necesarios para mejorar la gestión curricular y administrativa de la Escuela.

ii. Integridad institucional

Resumen de principales cambios

Posterior a la autoevaluación del año 2005, la Escuela ha concentrado sus esfuerzos en mejorar las condiciones de implementación tales como cuerpo docente, procesos y procedimientos y comunicación. Como resultado de eso se han aumentado los docentes de planta, la infraestructura disponible para la enseñanza aprendizaje y el equipamiento adecuado para el nuevo enfoque pedagógico. En el ámbito de la información, destacan las iniciativas de mejoramiento de la comunicación estratégica, la creación de una nueva página *web* y la socialización de la reglamentación de los estudiantes

Percepción de actores

Respecto de la consistencia interna, es posible afirmar que hay una percepción irregular entre los actores de la comunidad académica sobre los criterios para la toma de decisiones. Un 82% de los docentes y un 78% los egresados señalan que las decisiones de la Escuela se toman en base a criterios académicos, en cambio solo un 54% de los estudiantes evaluaron negativamente este ítem. Igualmente, es importante destacar que un 90% de ellos, reconoce que con la formación que ha recibido es posible suponer que los objetivos de la carrera serán cumplidos. Esta cifra es respaldada por un 96% de egresados que señala que así fue en su caso.

Un 60% de los estudiantes y un 65% de los egresados estiman que la cantidad de profesores es suficiente para la cantidad de alumnos de la Escuela.

En cuanto a los canales de información y difusión, un 63% de los estudiantes considera que sus antecedentes académicos son de fácil acceso y un 96% de los egresados reconocieron la misma situación mientras estudiaban en la Escuela.

Respecto de la difusión que la Escuela hace sobre sus servicios, un 85% de los estudiantes estiman que la información que recibieron sobre la carrera es verídica, lo que es respaldado por un 84% de los egresados que afirma que lo comprometido en la publicidad se cumplió y por un 86% de los empleadores según quienes la publicidad de la Escuela sobre sus egresados es efectiva.

Finalmente, en lo que respecta al estado de la reglamentación de la carrera, un 64% de los académicos consideran que el reglamento interno es claro y conocido. En cambio, en el caso de los estudiantes sólo un 36% está de acuerdo con esto.

Conclusiones

- Luego del proceso de auto evaluación del año 2005, la Escuela de Derecho ha mejorado sus recursos académicos y de infraestructura a fin de ofrecer condiciones de operación consistentes con el nuevo proyecto educativo y el estándar tradicional de calidad que ha demostrado a lo largo de su historia. El análisis de consistencia interna, entre los propósitos y un conjunto de condiciones que garantizan los procesos

fundamentales de su proyecto, demuestran que es posible satisfacer de modo realista y responsable la misión y los propósitos de la carrera.

- La Escuela evidencia una mejora de sus mecanismos de información y difusión con sus alumnos y el medio externo. Tanto la renovación del registro curricular como la página *web*, son esfuerzos e inversiones que permiten atender de mejor manera la gestión, mejorar la calidad de los servicios para estudiantes y profesores y mostrar a la comunidad la oferta académica y los resultados obtenidos.
- La Universidad de Valparaíso y la Escuela de Derecho, cuentan con las regulaciones normativas internas de todos los aspectos relevantes del proceso formativo. A lo largo de los últimos cuatro años, los esfuerzos en esta materia se han centrado en evaluar la funcionalidad de los textos y difundirlos entre los estudiantes.
- En lo que respecta a la satisfacción de los actores, se observa una confianza generalizada sobre la capacidad de la Escuela para cumplir con el compromiso formativo asumido con los estudiantes y los empleadores. Igualmente, se evidencia cierto nivel de disconformidad de los estudiantes respecto de aspectos específicos de consistencia interna.

Fortalezas

- a) La implementación de un modelo curricular innovador y de excelencia, ha ido de la mano con el compromiso de los directivos de la Escuela y de la Universidad, para gestionar las inversiones necesarias a fin de dar consistencia al proyecto.
- b) A la tradición de excelencia que caracteriza la formación entregada en la Escuela, se suma el carácter innovador de la nueva propuesta curricular. Si bien ha habido dificultades propias de la implementación de una innovación, los resultados hasta ahora son auspiciosos y proyectan un exitoso posicionamiento de los nuevos egresados en el escenario laboral.
- c) La solidez normativa de la Escuela y su actualización, garantizan el respeto de las condiciones esenciales de formación en la oferta que se hace a los alumnos.
- d) Las modificaciones en el sistema de evaluación contribuyen a mejorar los hábitos de los estudiantes producto del desequilibrio en la ponderación entre las notas parciales y las finales.
- e) La Escuela ha acogido la demanda de modernización de sus servicios, implícita en la creciente competencia del medio y ha desarrollado iniciativas para mejorar sus medios de información. La página *web* y el uso de tecnologías en función de la gestión curricular, son una muestra de ello.

Debilidades

- a) Las condiciones del medio académico de la carrera de Derecho dificulta la contratación de profesores con grado de Doctor. A esto se suma que los procedimientos de contratación de la universidad dificultan la reacción oportuna cuando se presenta una buena oportunidad en la región.
- b) Las dificultades de la implementación de la innovación curricular, impactan principalmente en los estudiantes, provocando una sensación de descontento con las autoridades. Si bien

se asume esta primera fase como un período de ajuste, la evaluación deficiente que demuestra la encuesta sobre algunos ámbitos, es una preocupación permanente para la Dirección.

- c) Persisten problemas de organización y coordinación entre la Secretaría Académica y otros organismos de la Escuela o la Facultad, que cumplen funciones relevantes para su desempeño. Es necesario seguir mejorando los sistemas de información y comunicación.

IV. Plan de Mejoras

A la luz de los resultados de la autoevaluación desarrollada a partir del año 2010, el siguiente Plan de Mejoras fue propuesto por el Comité de Autoevaluación de la Escuela de Derecho, acogido por el Director de Escuela y conocido y aprobado por el Consejo de profesores.

A. Dimensión 1: Perfil de egreso y resultados

iv. Estructura curricular

- Debilidad: dificultades iniciales en la implementación de la nueva malla curricular.
- Acción de mejora:

Objetivos y metas esperadas	Acciones previstas	Plazo
Implementar un sistema de evaluación de impacto de la innovación curricular	Implementación de una métrica para evaluación de procesos de enseñanza aprendizaje.	Abril 2012

- Debilidad: Inadecuación del actual sistema de examen de grado con el nuevo régimen curricular basado en formación por competencia.
- Acción de mejora:

Objetivos y metas esperadas	Acciones previstas	Plazo
Implementar un sistema de titulación <i>ad hoc</i> al enfoque curricular de competencias.	Reforma reglamentaria relativa al examen de grado.	2013

- Debilidad: Dificultades para generar un sistema eficiente de retroalimentación oportuna de los defectos constatados en el funcionamiento del nuevo plan de estudios de la carrera.
- Acción de mejora:

Objetivos y metas esperadas	Acciones previstas	Plazo
Desarrollar un marco regulatorio que propicie los ajustes del plan de estudios.	Resolución de Dirección de la Escuela que regule y desarrolle aspectos reglamentarios tendientes a ese fin	Marzo 2012

vi. Efectividad del proceso de enseñanza y aprendizaje

- Debilidad: Carencia de instrumentos informáticos para el desarrollo de herramientas virtuales de apoyo a la docencia y metodología activa.
- Acción de mejora:

Objetivos y metas esperadas	Acciones previstas	Plazo
Mejorar el sistema de apoyo a la gestión docente.	Implementación del sistema de Aula Virtual UV	Marzo 2014

- Debilidad: Tasas de aprobación y retención en primer año de la carrera.
- Acción de mejora:

Objetivos y metas esperadas	Acciones previstas	Plazo
Mejorar la tasa de aprobación de asignaturas y retención de la carrera.	Implementar un sistema tutorial y ayudantías para alumnos primer año	2012

- Debilidad: Insuficiencia de mecanismos remediales frente a fracaso en aprobación de examen de grado.
- Acción de mejora:

Objetivos y metas esperadas	Acciones previstas	Plazo
Mejorar la tasa de aprobación de examen de grado	Creación de programa remedial de titulación para egresados que no han aprobado examen de grado	2013

vii. Resultados del proceso de formación

- Debilidad: Sistema insuficiente de seguimiento a los egresados y sus respectivos empleadores
- Acción de mejora:

Objetivos y metas esperadas	Acciones previstas	Plazo
Contar con un diagnóstico actualizado de los resultados de empleabilidad y necesidades de actualización de los egresados.	Creación de base de datos de egresados que incluya sus antecedentes personales y condiciones laborales.	Abril 2014

ix. Vinculación con el medio

- Debilidad: Percepción deficiente de los actores acerca de las posibilidades de investigación
- Acción de mejora:

Objetivos y metas esperadas	Acciones previstas	Plazo
Generar mayores instancias de participación en actividades de investigación y extensión	1. Fortalecimientos de instancia de diálogo y discusión académica	Marzo 2012
	2. Elaboración de un plan anual de extensión	Marzo 2012

- Debilidad: Bajo porcentaje de titulación en sus programas de magister en el tiempo establecido
- Acción de mejora:

Objetivos y metas esperadas	Acciones previstas	Plazo
Mejorar índices de titulación de estudiantes de magister	Rediseño de programa de preparación de tesis de grado	Marzo 2012

B.- Dimensión 2: condiciones de operación

iii. Estructura organizacional, administrativa y financiera

- Debilidad: Falta de formalización de procedimientos internos académicos y administrativos.
- Acción de mejora:

Objetivos y metas esperadas	Acciones previstas	Plazo
Establecer procedimientos académicos y administrativos que faciliten un mejor desarrollo de la innovación curricular.	Formalización y difusión de dichos procedimientos	Abril 2014

v. Recursos humanos

- Debilidad: Insuficiente desarrollo política de capacitación y perfeccionamiento de los profesores.
- Acción de mejora:

Objetivos y metas esperadas	Acciones previstas	Plazo
Mejorar política de capacitación y perfeccionamiento docente.	Implementar política de perfeccionamiento docente	Diciembre 2012

viii. Infraestructura y recursos para la enseñanza

- Debilidad: Carencia de material bibliográfico actualizado en biblioteca acordes con las necesidades de pregrado
- Acción de mejora:

Objetivos y metas esperadas	Acciones previstas	Plazo
Mejorar los procedimientos de actualización de bibliografía.	Implementación de política de adquisiciones bibliográficas formulada por la unidad.	Abril 2013

- Debilidad: Insuficiente espacio de biblioteca.
- Acción de mejora:

Objetivos y metas esperadas	Acciones previstas	Plazo
Mejorar las condiciones de infraestructura para el proceso de enseñanza aprendizaje	Habilitación de una segunda sala de lectura.	Abril 2013

- Debilidad: Deficiencias en la infraestructura para el desarrollo de las actividades de clínica jurídica.
- Acción de mejora:

Objetivos y metas esperadas	Acciones previstas	Plazo
Mejorar las condiciones de infraestructura para el proceso de enseñanza aprendizaje	Remodelación de la infraestructura y equipamiento del consultorio jurídico	Junio 2012

C.- Dimensión 3: capacidad de autorregulación

i. Propósitos institucionales

- Debilidad: Discontinuidad y falta de análisis de la evaluación docente (encuestas estudiantiles) y de la calificación anual de los académicos,
- Acción de mejora:

Objetivos y metas esperadas	Acciones previstas	Plazo
Contar con información actualizada sobre el desempeño docente y mejorar su rendimiento.	1.- Regularizar, socializar y analizar los resultados de las evaluaciones a los académicos.	Marzo 2012
	2.- Evaluación de impacto de evaluación docente	Marzo 2014

- Debilidad: No se observan nuevos controles significativos de gestión, no hay seguimiento sistemático del plan de mejoras elaborado en su oportunidad.
- Acciones de Mejora.

Objetivos y metas esperadas	Acciones previstas	Plazo
Establecer un sistema de seguimiento de la gestión institucional y académica.	1.- Constitución de un sistema de planificación de y control de gestión.	Marzo 2014
	2.- Realización de evaluación de medio término	A la mitad del período de acreditación

ii. Integridad institucional

- Debilidad: Falta de profesores con grado de doctor con jornada completa con dedicación parcial a la investigación.
- Acción de mejora:

Objetivos y metas esperadas	Acciones previstas	Plazo
Mejorar la planta docente de la Escuela.	Aumentar el número de doctores dedicados a investigación con jornada completa en al menos un 50%.	Abril 2016

- Debilidad: Se observa confusión respecto de la delimitación de funciones, lo que obstaculiza el adecuado flujo de información y comunicación.
- Acciones de Mejora

Objetivos y metas esperadas	Acciones previstas	Plazo
Formalizar y socializar la estructura organizacional de la Escuela y las funciones asociadas a cada cargo.	Formalización de organigrama general de la unidad.	Marzo 2012

CONCLUSIONES

Desde la primera acreditación formal de la Escuela de Derecho, el proceso de autoevaluación fue asumido como una actividad y un desafío muy necesario para ésta, en la que se pondría en evidencia las falencias y virtudes que presentaba esta unidad académica en el desarrollo de su actividad formativa. De este modo, en esta Escuela centenaria, de gran tradición y prestigio, la autoevaluación fue vista como un procedimiento muy útil para analizar sus procesos internos, acreditando y dando testimonio a la sociedad de la calidad de la educación entregada a sus estudiantes, evaluando la formación jurídica, profesional y valórica desarrollada en sus aulas.

En este contexto, profesores, estudiantes, funcionarios, empleadores y ex alumnos han contribuido entusiastamente en los dos procesos de autoevaluación, lo que nos ha permitido una evaluación global de los procesos utilizados por la Escuela, no sólo actualmente, sino los desarrollados en los cien años de existencia. Ello permitió detectar, en el primer proceso de autoevaluación y en el actual, las fortalezas de este proyecto educativo, pero también las debilidades o falencias que presenta éste.

Precisamente, fruto del primer proceso de autoevaluación y posterior acreditación, se impuso como una necesidad inmediata y urgente, la reformulación del Plan de Estudios, tarea difícil en una Escuela de Derecho tradicional como ésta, pero a la que nos avocamos con entusiasmo en los últimos 4 años. Esto permitió que el año recién pasado se implementara un nuevo Plan de Estudios, con nuevas orientaciones programáticas y un cambio en la metodología tradicional aplicada en la enseñanza del derecho. La puesta en marcha de este nuevo Plan ha sido el principal desafío de los últimos dos años, y la evaluación de esta innovación uno de los aspectos centrales del actual proceso de autoevaluación.

En este nuevo proceso, como se pudo observar, se obtuvieron datos muy significativos de las mejoras producidos desde el anterior proceso, las tareas desarrolladas para superar las falencias detectadas en su oportunidad y los nuevos desafíos generados en el tiempo intermedio. De los datos recogidos se puede inferir que vamos en el camino correcto, adoptándose políticas y propuestas que han constituido una mejora significativa en nuestros procedimientos internos. En este sentido, la buena percepción de los actores con los cambios implementados y la mejora significativa de los porcentajes de rendimiento de los estudiantes en el proceso educativo, son los elementos que generan mayores expectativas para el futuro.

Sin embargo, la evaluación de los procesos internos de la Escuela también ha arrojado algunos datos negativos que reflejan algunas deficiencias en nuestra actividad formativa, las que persisten –aunque claramente morigeradas- del proceso anterior o que se han producido a partir de los cambios implementados en los últimos años. Especial mención requiere, con un espíritu autocrítico, la percepción negativa de los estudiantes y profesores con los procesos de gestión y administración institucional, detectándose la necesidad de modernizar los procedimientos administrativos internos de la Escuela. Afrontar dichas falencias es el nuevo desafío que nos imponemos para los próximos años, teniendo claro que esto es un proceso continuo de revisión, mejoramiento y evaluación.

En suma, este nuevo proceso de autoevaluación ha sido un ejercicio muy enriquecedor para esta unidad académica, en que profesores, funcionarios, estudiantes y la comunidad en general han podido evaluar el funcionamiento de la Escuela de Derecho de la Universidad de Valparaíso, poniendo nuevas metas o mejoras a implementar en los próximos años.