



RESUMEN EJECUTIVO

ACREDITACIÓN DE LA CARRERA DE ANTROPOLOGÍA
DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE

2017

INDICE

Introducción	3
La Carrera de Antropología	4
Avances respecto al proceso de acreditación anterior	7
Fortalezas y Debilidades de Dimensión Propósitos e Institucionalidad de la Carrera	8
Fortalezas y Debilidades de Dimensión Condiciones de Operación	12
Fortalezas y Debilidades de Dimensión Resultados y Capacidad de Autorregulación.....	14
Plan de Mejoramiento de la Carrera de Antropología	14

INTRODUCCIÓN

En esta sección se da cuenta de las características del proceso de autoevaluación; de sus etapas, dificultades y aprendizajes para posteriores procesos.

Las etapas del proceso de autoevaluación de la carrera de Antropología se han visto marcadas y definidas por el trabajo y productos desarrollados por estas tres instancias: 1) Comité de Innovación Curricular, 2) Comisión de Autoevaluación de Acreditación, y 3) Comisión de Implementación y Seguimiento de Innovación Curricular.

1) Luego de finalizado el anterior proceso de acreditación de la Carrera de Antropología de la Universidad de Chile, en el año 2011, comienza una fase de desarrollo continuo de autoevaluación. Este proceso se inicia con la constitución del **Comité de Innovación Curricular de la Carrera de Antropología**, instancia responsable de llevar adelante uno de los elementos eje del *Plan de Mejoramiento para la Acreditación 2011*, que consistió en la innovación de su plan de formación sobre la base de un modelo de competencias, centrado en los aprendizajes de los estudiantes, por medio de una formación flexible.

2) Luego que el Comité de Innovación Curricular hiciera entrega del Reglamento de Nuevo Plan de Estudios de la carrera, se constituyó la **Comisión de Autoevaluación de Acreditación de la Carrera de Antropología**, a mediados de 2016. Esta Comisión está conformada por profesores y profesoras de las tres áreas de especialización de la carrera y se reúne semanalmente, para la discusión, evaluación, organización y sistematización de la información necesaria de los últimos seis años.

En este marco, se llevó a cabo un proceso de producción de información de opinión para la autoevaluación a través de la aplicación de una encuesta, tanto a académicos, estudiantes como a egresados y empleadores y, de la realización de talleres de discusión y reflexión. En los talleres hubo participación de académicos, estudiantes y egresados; así como se trataron diversas temáticas, lo que permitió profundizar la discusión de algunos resultados de la encuesta de autoevaluación y producir información de opinión sobre cada una de las dimensiones evaluadas:

- Propósito e Institucionalidad de la Carrera o Programa: Propósitos, Integridad, Perfil de Egreso, Plan de Estudios, Vinculación con el Medio;
- Condiciones de Operación: Organización y Administración, Personal Docente, Infraestructura y Recursos para el Aprendizaje, Participación y Bienestar Estudiantil, Creación e Investigación del Cuerpo Docente
- Resultados y Capacidad de Autorregulación: Efectividad y Resultados del Proceso Formativo.

3) A finales de 2016, el Departamento nombró una **Comisión de Implementación y Seguimiento de Innovación Curricular (CISIC)**, que le dará continuidad y proyección al proceso, ya iniciado cinco años atrás, de autoevaluación continua de la carrera. Este proceso se proyecta a través de la implementación y la evaluación de su Nuevo Plan de Estudios.

Este proceso continuo de autoevaluación en la Carrera de Antropología se ha caracterizado por una participación activa y constante de académicos y estudiantes, lo que ha dado lugar a una metodología sistemática y participativa. Este, sin embargo, no ha estado exento de dificultades. Quizá, una de las más sentidas, ha sido lo largo y lento del proceso, donde muchas veces los resultados y productos no eran percibidos de forma inmediata. La complejidad que conlleva una carrera con tres menciones sumó dificultad en algunos momentos y fases, puesto que no se podía perder de vista un sentido de conjunto dentro de la heterogeneidad y diversidad que caracteriza a la Carrera de Antropología de la Universidad de Chile. No obstante, para el caso particular del proceso de Acreditación, esta autoevaluación ha permitido fortalecer la mirada integral y actualizada de la carrera, que le permite una proyección acorde a las necesidades y demandas de la sociedad actual.

La Carrera de Antropología de la Universidad de Chile

Presentación de la carrera de Antropología.

Nombre de la Carrera o Programa	Antropología con menciones en Antropología Física, Antropología Social y Arqueología
Unidad a la que pertenece	Departamento de Antropología
Título que otorga	Antropólogo(a) Social, Antropólogo(a) Físico(a) o Arqueólogo(a)
Grado que otorga	Licenciado(a) en Antropología con mención en Antropología Física, Antropología Social o Arqueología
Sede(s)	Santiago
Jornada(s)	Diurna
Modalidad(es)	Presencial
Oferta académica vigente	El programa se dicta en su única sede de Santiago, en jornada diurna y modalidad presencial
Nº Decreto de creación	D.U. Nº 0022558 del 15 de septiembre de 2008
Régimen de la Carrera o Programa (semestral / anual)	Semestral
Duración nominal de la Carrera o Programa, expresada en semestres.	10 semestres académicos

Sistema de medición de carga de trabajo de los estudiantes.	Créditos
Acreditaciones anteriores (señalar periodo de acreditación, años obtenidos y agencia que lo certificó, en orden cronológico)	Periodo de acreditación anterior: 23 de agosto de 2011 a 23 de agosto de 2017 Años obtenidos: seis años Agencia que certificó: Acreditación <i>Qualitas</i>

Autoridades Departamento Antropología

Nombre	Cargo
Andrés Gómez, Profesor Asociado	Director
Lorena Sanhueza, Profesor Asociado	Subdirectora
Nicolás Gissi, Profesor Asistente	Jefe de Carrera (hasta julio 2017)
Diego Salazar, Profesor Asociado	Jefe de Carrera (desde julio 2017) Encargado del Comité de Implementación y Seguimiento de Innovación Curricular Representante académico al Consejo de Departamento
Michelle de Saint Pierre, Profesora Asistente	Representante académico al Consejo de Departamento
André Menard, Profesor Asistente	Representante académico al Consejo de Departamento
Eugenio Aspillaga, Profesor Asociado	Representante académico al Consejo de Facultad
Andrés Troncoso, Profesor Asociado	Encargado de Investigación
Héctor Morales, Profesor Asistente	Encargado de Posgrado
Flora Vilches, Profesora Asistente	Encargada de Vinculación con el Medio
Anahí Urquiza, Profesora Asistente	Coordinadora del Área Antropología Social (hasta enero 2017)
María Antonieta Benavente, Profesora Titular	Coordinadora del Área Arqueología
Sebastián Krapivka, Profesor Asistente	Coordinador del Área Antropología Física

Constanza Torres	Coordinadora de Ciclo Inicial de la Carrera
Paulina Osorio, Profesora Asociada	Coordinadora Acreditación Carrera Antropología
Francisco Osorio	Editor Revista Chilena de Antropología

Breve resumen de la historia de la Carrera

La Antropología, como disciplina de investigación científica, se incorporó formalmente al quehacer de la Universidad de Chile en el seno de la Facultad de Filosofía y Humanidades por decisión del entonces Rector don Juan Gómez Millas. Ello se materializa en el año 1954 con la creación del Centro de Estudios Antropológicos (CEA) de la Universidad de Chile. En el año 1969, el CEA se transformó en el Departamento de Antropología y Arqueología de la Universidad de Chile. La actual Carrera de Antropología con menciones en Antropología Social, Arqueología y Antropología Física conducentes a los títulos profesionales de Antropólogo/a Social, Arqueólogo/a y/o Antropólogo/a Físico/a tiene sus antecedentes directos en el año 1976, momento en el que el Consejo Universitario aprobó la creación de la Licenciatura de Antropología. A partir de la década de 1990, se crea la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile y la Carrera de Antropología, con menciones en Antropología Social, Arqueología y Antropología Física, es impartida por dicha Unidad.

El último Plan de Estudios de la Carrera de Antropología se aprobó en el año 2008. En la actualidad, la Carrera se ha inscrito en el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación e innovación curricular impulsado por la Universidad de Chile y se encuentra a la espera de la aprobación de su nuevo Reglamento Específico y Plan de Formación conducente a la Licenciatura en Antropología con mención y a los títulos profesionales de Antropólogo/a Social, Arqueólogo/a y Antropólogo/a Físico/a. Su plan de estudios consta de 10 semestres organizados en: cuatro semestres de Ciclo Básico y cuatro semestres de Especialización (en Antropología Social, Arqueología o Antropología Física) más dos semestres de ciclo final de titulación.

El Plan de Estudios de la Carrera tiene como propósito fundamental la formación de profesionales con un fuerte énfasis en capacidades de investigación e intervención en problemas antropológicos contemporáneos. Ello implica asumir la responsabilidad formativa del futuro antropólogo social, arqueólogo y antropólogo físico como persona íntegra con competencias teóricas, metodológicas, prácticas y éticas, que le permitan desarrollarse profesionalmente; y a la vez contribuir al mejoramiento de la producción científica y tecnológica del país, al mejoramiento de la calidad de vida de la población nacional, la equidad social, el respeto por la diversidad cultural y el cuidado del patrimonio cultural tangible e intangible.

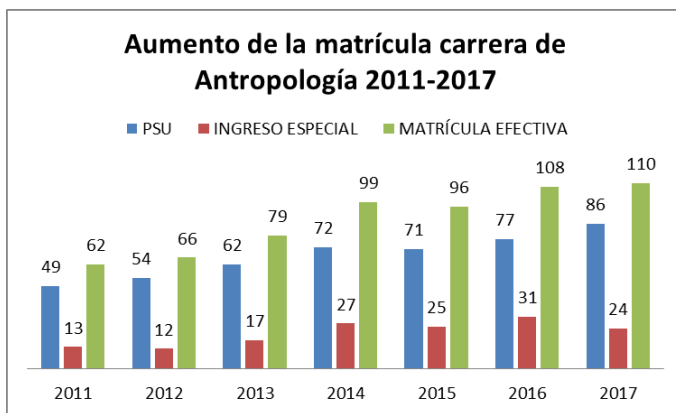
El proceso de mejoramiento de la calidad de la educación e innovación curricular impulsado por la Carrera busca definir una trayectoria formativa en base a los requisitos establecidos por la Universidad, orientando sus Perfiles de Egreso al desarrollo de competencias, expresados en un plan de formación

que responda a las particularidades de la Carrera de Antropología y sus diferentes menciones. Adicionalmente, la propuesta incluye una reforma al reglamento de la Carrera, con el fin de hacerse cargo de los cambios que involucra el proceso de innovación curricular y de lograr una mayor coherencia con el Reglamento de Facultad.

Algunas cifras de la Carrera

Para el año 2017, la Carrera recibió un total de 110 estudiantes, de los cuáles 86 corresponden a ingresos por PSU y 24 a vías especiales: 13 estudiantes SIPEE¹, 9 estudiantes BEA² y 2 deportistas destacados.

A partir del 2011 se puede observar un incremento de la matrícula regular y especial, que se corresponde con políticas institucionales. Es así, como la Carrera aumenta paulatinamente su matrícula regular y especial:



Podemos decir también, que la matrícula sigue feminizándose, el 75% del ingreso de 2017 corresponde a mujeres, frente a un 25% de hombres. Para el 2011 esta situación fue similar con un 70% de mujeres y un 30% de hombres.

Los puntajes obtenidos por los estudiantes que ingresan por PSU, siguen siendo de excelencia en comparación al proceso de acreditación anterior. La siguiente tabla resume el puntaje ponderado promedio y el puntaje ponderado más alto entre 2011 y 2016 para el ingreso regular.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Puntaje ponderado promedio	717,9	726,4	716,9	714,8	712,5	720,9	703,1
Puntaje ponderado más alto	804,1	819,3	769,5	776,0	782,5	804,8	765,6

¹ Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa

² Beca Excelencia Académica

Avances respecto al proceso de acreditación anterior

La Carrera de Antropología ha demostrado avances respecto de las observaciones realizadas por la Agencia Acreditadora Qualitas, que constan en el Acuerdo de Acreditación N° 130 y los compromisos planteados en el Plan de Mejoramiento de 2011, donde se establecieron los principales desafíos que la Carrera debía enfrentar durante los seis años siguientes. Cabe destacar que, en el año 2015, la Carrera elaboró un Informe de medio tiempo en el cual, se presentaron los principales avances y ámbitos aún por desarrollar de acuerdo a lo comprometido durante el proceso de acreditación 2011 de la Carrera.

A lo largo de estos seis años, los compromisos se han abordado en dos dimensiones complementarias, ya que **la Carrera ha asumido un proceso de innovación curricular que se implementará a partir de la cohorte 2018**, programando con ello asumir un periodo de transición. La primera refiere a la forma en que se han integrado los compromisos y propuestas de mejoramiento en el plan de estudios vigente, velando por el mejoramiento continuo de la formación que se está impartiendo. De forma paralela, se ha trabajado expresamente sobre la forma que dichos mejoramientos sean considerados de manera coherente en el plan innovado, generando estrategias y políticas de mediano y largo plazo respecto de los aspectos críticos identificados durante el proceso de acreditación anterior. De esta manera, se ha mantenido cautela tanto para un buen funcionamiento cotidiano de la Carrera, al tiempo que se asegura la calidad de la formación impartida en un tránsito secuencial hacia la implementación de las innovaciones curriculares durante los próximos años.

La innovación curricular comienza el 2018, para los alumnos de esa cohorte en adelante.

A partir de un conjunto de acciones asumidas desde el proceso de acreditación anterior, orientadas a reducir los tiempos de titulación, es posible observar que los primeros resultados se registran desde las cohortes 2007 en adelante. En el informe 2011 se consignan tiempos de titulación efectivos para las cohortes 1999 y 2000, que alcanzan los 16,8 y 15,8 semestres respectivamente. Posteriormente, para las cohortes 2007 y 2008, los tiempos de titulación se mantuvieron relativamente estables alcanzando los 16,1 y 15,9 semestres respectivamente. A partir de la cohorte 2009, como resultado de las acciones asumidas durante los años 2012 y 2013, las cifras mejoran progresivamente, reduciéndose los tiempos de titulación para las cohortes 2009 y 2010, a 13,8 y 13,1 semestres de manera respectiva.

TIEMPO REAL DE TITULACIÓN EXPRESADO EN SEMESTRES, POR COHORTE					
	2007	2008	2009	2010	2011
Promedio semestres	16,1	15,9	13,8	13,1	-

De manera consecuente, si bien los rangos de titulación oportuna se han mantenido bastante bajos aún, se observa que el año siguiente de la titulación oportuna (es decir el séptimo año), las cifras mejoran de manera sustantiva pasando de 4,1% a 18,5% de titulados, para los años 2013 y 2016, como se puede observar en la tabla siguiente:

TASA DE TITULACIÓN OPORTUNA POR COHORTE					
Período					
Cohorte	2012	2013	2014	2015	2016
2007	0,0%	4,1%	10,2%	28,6%	36,7%
2008		2,2%	6,7%	20,0%	48,9%
2009			4,2%	16,7%	43,8%
2010				1,9%	18,5%
2011					3,2%

Dimensión Propósitos e Institucionalidad de la Carrera

Fortalezas

- Una fortaleza reconocida de la Carrera de Antropología es la **docencia e investigación**, lo que fue corroborado por la información producida para la autoevaluación, en que una gran mayoría (sobre el 70%) de los académicos y alumnos/as señaló que está total o parcialmente de acuerdo con que conocen nuestro modelo educativo y los propósitos, así como que éstos son coherentes con los objetivos institucionales. Respecto a la integridad, el marco reglamentario de la Carrera se inscribe en el de la Universidad de Chile, dando certezas, estabilidad y transparencia a sus organismos y a los procesos en que se participa.
- Un aspecto fundamental en la percepción de la institución y de las unidades es el **grado de compromiso de los académicos**, teniendo los académicos de más de media jornada una visión de gran coherencia entre los reglamentos y los procesos de la Carrera. Sobre el 70% de los académicos está de acuerdo o parcialmente de acuerdo con que la Carrera es coherente con los estatutos y reglamentos de la institución, de modo que se alinea a lo esperado en la Universidad de Chile.

Estudiantes y académicos señalan en un 70% que conocen y comparten los objetivos de la carrera, reglamentos y modelo educativo.

- En los estudiantes también se aprecia una valoración positiva respecto a la **integridad de la Carrera**, destacándose el nivel de acuerdo con la buena disponibilidad y acceso a la información académica propia (asignaturas aprobadas e inscritas, notas). Asimismo, la gran mayoría (85%) señala estar total o parcialmente de acuerdo con estar informados sobre los asuntos académicos que les competen, lo que refuerza la idea anterior de transparencia y sobre el 66% indica que conoce los derechos y deberes de acuerdo a los reglamentos oficiales. En la visión de los/as egresados/as, todos los indicadores presentan un mayor acuerdo que desacuerdo, con porcentajes superiores al 60%. Por su parte, los empleadores muestran una alta confiabilidad en los egresados de Antropología. El 94,4% señala estar de acuerdo, total o parcialmente, con que la Carrera da confianza en la formación de profesionales.
- La Carrera cuenta con un **Perfil de Egreso creado en el año 2008 y re-actualizado en el año 2014** por medio de procesos que implicaron la participación de profesionales de distintas áreas de la disciplina, estudiantes y el cuerpo académico del Departamento de Antropología. En ambas ocasiones el Perfil de Egreso fue colectivamente sancionado por el Claustro Académico convocado expresamente para este fin y por Jornadas Deliberativas con participación bi-estamental (académicos y estudiantes). El Perfil de Egreso de la Carrera de Antropología es amplio, enfocándose en los aspectos comunes a sus especialidades a la vez que integrando la heterogeneidad de las prácticas profesionales efectivas de los egresados.
- El **proceso de innovación curricular de la Carrera de Antropología** ha constituido un espacio de reflexión que ha permitido abordar algunos de los problemas del Plan de Estudios actualmente vigente. Por medio de un proceso bi-estamental de discusión, se ha podido consolidar un nuevo Plan de Estudios que aspira a resolver las falencias detectadas anteriormente. El año 2016 la Carrera terminó con la fase de diseño de la Innovación curricular, incluyendo el nuevo Plan de Estudios, y durante 2017 se ha iniciado la fase de Instalación del mismo. A partir del año 2018 comenzará la implementación del nuevo Plan de Estudios y se iniciará un proceso de evaluación de su implementación y desarrollo.
- La **vinculación con el medio** es una labor permanente que se traduce en variadas actividades con el contexto académico-profesional, a nivel tanto nacional como internacional (en algunos casos). Su principal fuente deriva de la presencia que tienen los académicos del Departamento a lo largo del país dadas sus temáticas y proyectos de investigación.

Debilidades

- El **aumento de la matrícula desde el año 2014** ha significado un desafío pedagógico importante para la Carrera. Esta nueva realidad implica evaluar la cantidad de académicos -y sus especialidades- que hay hoy en el Departamento.
- Asimismo, el **Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa (SIPEE)**, ha significado una

mayor heterogeneidad en nuestros alumnos/as, lo que requiere analizar las formas de enseñanza para el buen cumplimiento de los propósitos de la Carrera.

- Los **académicos/as de jornadas parciales manifiestan estar distantes del conocimiento de los reglamentos y mecanismos propios de la institución**. Un académico de 6 horas no tiene tiempo para comprender los reglamentos y procesos de la Universidad y de la Carrera. Un hecho similar sucede con los estudiantes y egresados, quienes recusan las demoras burocráticas.
- Pese a sus aspectos positivos, la evolución del Perfil de Egreso ha introducido problemas de **comprensión de las nuevas definiciones y parámetros entre los profesores y estudiantes menos involucrados en la reflexión comunitaria**. Esta situación conlleva la necesidad de mejorar los canales de información e implementar procesos permanentes de inducción.
- La **fase de instalación del nuevo Plan de Estudios es un punto crítico**, pues se requiere construir los nuevos programas de las asignaturas, basados en un modelo de enseñanza por competencias y centrado en los resultados de aprendizaje. La creación de estos programas implica una actualización de los/as docentes en estrategias pedagógicas que permitan implementar las nuevas asignaturas de acuerdo con este modelo.
- Las nuevas asignaturas generan **demandas de infraestructura, material docente o capital humano** que puede no estar completamente disponible en la situación actual del Departamento.

El nuevo Plan de Estudios es un punto crítico, pues requiere construir nuevos programas de asignaturas, basados en un modelo de enseñanza por competencias y centrado en los resultados de aprendizaje.

- La **implementación de una política consistente de Educación Continua**, que permita articular la fase final de la Carrera con la formación de postgrado aparece como el principal desafío emergente para la evolución del Plan de Estudios. Hoy en día se encuentra en funcionamiento una iniciativa piloto para la mención de Arqueología que ha resultado exitosa. Es preciso expandir de manera efectiva esta experiencia de Educación Continua al conjunto de la Carrera y diversificar la oferta de alternativas disponibles.
- La mayor debilidad relativa de la Carrera refiere a **extensión y vinculación con el medio**. Todos los indicadores de este criterio en las encuestas realizadas presentan mayor nivel de desacuerdo que de acuerdo en los egresados. El punto más criticado alude a la participación en actividades para conocer y acceder a opciones laborales. Aunque se han establecido protocolos dentro de la Facultad para sistematizar estas labores, se hace necesario crear una instancia ad hoc dentro del

Departamento de Antropología que logre coordinar la totalidad de las actividades (centralizar la información, diagnosticar, analizar el trabajo realizado, proponer políticas).

Dimensión Condiciones de Operación

Fortalezas

- Una de las mayores fortalezas de las Condiciones de Operación de la Carrera es sin duda su **cuerpo docente altamente cualificado**, hecho que consta en los antecedentes curriculares de los/as académicos/as. Éstos, permiten dar cuenta de una vasta producción académica y una activa participación en proyectos de investigación y de extensión, relacionándose también con diferentes entidades públicas y privadas relevantes a nivel país, y en algunos casos, en un ámbito internacional. Destaca así el desempeño de los docentes en el área de la investigación, como lo muestra la cantidad de proyectos de investigación obtenidos por la institución y el número de publicaciones tanto en revistas nacionales como extranjeras, además de libros, capítulos de libros y artículos en revistas indexadas en diferentes índices.
- La **capacidad que ha tenido la carrera para acompañarse al aumento de matrícula** experimentada en los últimos años, principalmente a través del reajuste de su estructura organizativa, lo que se ve reflejado en la implementación de nuevos cargos y orgánicas para mejorar la gestión de la docencia (p.e. coordinador/a de ciclo inicial, coordinador/a de prácticas, etc.). Así también, la composición del Consejo Directivo se ha reformulado, considerando ahora a los integrantes de las distintas áreas de gestión del Departamento, como Jefatura de Carrera, Coordinador de Postgrado, Coordinador de Investigación.
- Las nuevas adquisiciones en términos de **infraestructura**, que marcan una diferencia abismal respecto de las condiciones de operación reconocidas y evaluadas como deficitarias en el informe de acreditación del año 2011, son hoy en día una de las principales fortalezas de la Carrera, gracias a los aportes provenientes del Proyecto Iniciativa Bicentenario para el Fortalecimiento de las Artes, las Ciencias Sociales y de la Comunicación, y de los aportes directos de la Facultad de Ciencias Sociales. Éstos han implicado relevantes inversiones e incrementos, traducidos en mayor número de salas para la docencia de pregrado y posgrado, laboratorios, salas de reuniones y oficinas para académicos/as. El Departamento de Antropología ha visto ampliada y mejorada la infraestructura disponible para el conjunto de los objetivos y tareas universitarias, siendo la docencia a nivel de pre y post grado una de sus dimensiones beneficiadas. Además, el Departamento implementó un Área Patrimonial para el resguardo de sus colecciones arqueológicas y bio-antropológicas, operada por una conservadora, cargo profesional que se implementó a partir de 2014, con el objetivo de manejar y cautelar las colecciones según los protocolos establecidos por la disciplina.

- Esta es una Carrera que **fomenta la participación y organización estudiantil**, ya que el cuerpo estudiantil está constantemente considerado en la toma de decisiones de la Carrera, ya sea a través de sus representantes en el Consejo de Escuela o el Comité Académico o en la conformación de comisiones disciplinarias para discutir la elaboración e implementación de la innovación curricular.

Debilidades

- La **organización de la gestión interna del Departamento**, haciendo referencia esto a la necesidad de ordenar y reorganizar la gestión docente y presupuestaria del personal de apoyo (secretarías), tanto en relación al pregrado como postgrado. Tal como se señaló en el análisis crítico del criterio que hace referencia a la organización y administración de la Unidad, esta reorganización debería considerar una distribución de funciones acorde a la experiencia y experticia de cada uno de los/las integrantes del personal administrativo de colaboración, y debería considerar que los flujos de información y documentación asociados tengan caminos claros y conocidos por los miembros de nuestra unidad académica. Esta reorganización debería tener como resultado una agilización de los procedimientos junto a un adecuado control de los gastos, que permitan mejorar la gestión, así como instalar capacidad de anticipación frente a posibles problemas.
- Se observa la necesidad de **rejuvenecer su cuerpo docente**, lo cual se ha visto dificultado por los requisitos establecidos para las nuevas contrataciones, los cuales no necesariamente favorecerían la entrada de académicos más jóvenes al cuerpo docente. Además, hasta el momento no existirían mecanismos que fomenten la Carrera Docente.
- a pesar de que actualmente la inversión en infraestructura ha permitido generar nuevos espacios que benefician la docencia e investigación dentro del Departamento, se debe resguardar que el aumento de la matrícula experimentado durante los últimos años no incida negativamente en la **disponibilidad de espacios a futuro**. La infraestructura disponible actualmente podría no ser suficiente para las necesidades de la carrera a futuro; desequilibrando la relación entre la matrícula y los recursos disponibles.
- En cuanto a **bienestar estudiantil**, se pueden mencionar dos debilidades. La primera se relaciona con las **condiciones para la alimentación**, ya que a nivel de Facultad sólo se cuenta con una cafetería en donde los estudiantes pueden almorzar. A partir de los talleres con estudiantes y encuestas de producción de opinión para este proceso de autoevaluación, se puede observar la urgencia de este espacio para los estudiantes, por lo que este hecho se transforma en una de las principales debilidades. La segunda debilidad relacionada al bienestar estudiantil, hace referencia a los **dispositivos de apoyo disponibles**. Si bien estos dispositivos existen a nivel de

Carrera y Facultad, hasta el momento se ha dado mayor énfasis al Ciclo Inicial. Queda pendiente entonces, fomentar la participación de los estudiantes de los ciclos de especialidad y terminal en las diferentes unidades de apoyo estudiantil.

- La necesidad de **mejorar los flujos de información** en cuanto a las labores de investigación y producción científica hacia los estudiantes de pregrado, pues si bien estos últimos en buena medida se encuentran informados de las temáticas generales de investigación de los/as académicos/as, no siempre hay un conocimiento total y claro de cuáles son los proyectos, problemáticas y enfoques que despliegan los/as académicos/as en sus investigaciones. Asociado a este flujo de información, también podemos decir que se necesita mejorar su desarrollo hacia el exterior y dentro del mismo Departamento, pues no existen espacios centralizados en el Departamento en los cuales se resuma y acumule el conjunto de investigaciones y producción que realizan sus académicos/as.

Dimensión Resultados y Capacidad de Autorregulación

Fortalezas

- La **existencia de una serie de dispositivos de apoyo académico y de administración y gestión** que han permitido enfrentar, por ejemplo, la deserción estudiantil en los primeros dos años de la Carrera.
- A partir del aumento de la matrícula y de la apertura de ésta a nuevas vías de ingreso, la Carrera se enfrenta a un nuevo perfil de ingreso no antes considerado, que se caracteriza por una mayor diversidad de contextos socioeconómicos y culturales. Por ello, se deben generar acciones a través de las funciones del **Comité de Implementación y Seguimiento de Innovación Curricular**, para que esto no se traduzca en una debilidad de la Carrera. Es por ello que las metodologías de enseñanzas deben adaptarse a los/as estudiantes nuevos, para que la Carrera no sólo brinde oportunidades de ingreso, sino también de permanencia, egreso e inserción laboral.

Debilidades

- **Difusión de los procesos de autoevaluación**, más que a la no realización de los mismos. Desde el punto de vista de los empleadores, esta sería una fortaleza. Ellos tienen una opinión favorable respecto a la mejora continua, ya que casi dos tercios de quienes respondieron la encuesta de opinión sostienen que se les ha consultado durante los procesos de autoevaluación.

Plan de Mejoramiento de la Carrera de Antropología

A continuación se presenta el Plan de Mejoramiento que recoge el análisis de las fortalezas, debilidades y puntos de mejora de la Carrera de Antropología de la Universidad de Chile.

Dimensión 1 Propósitos e Institucionalidad de la Carrera o programa

Objetivo/Problema	Acciones de mejoramiento	Indicadores o verificadores de logro	Plazos	Responsables
Falta de conocimiento del mercado laboral en los estudiantes de pregrado	Implementación de contenidos referidos explícitamente al mercado laboral en la línea de taller tanto del ciclo inicial como de especialización en las tres menciones	Competencias constan en las Fichas de los cursos Contenidos constan en los programas de los cursos respectivos	Primer semestre 2017 Primer semestre 2019	Comité Académico y Comité de Implementación y Seguimiento de Innovación Curricular
	Difusión del campo laboral	Jornada anual sobre el mercado laboral por profesionales en ejercicio	Segundo semestre 2017	DAE y Ciclo Básico
Falta de mecanismos de vinculación con los egresados	Generación de políticas y mecanismos de vinculación con egresados	Documento con política de vinculación con egresados	Segundo semestre 2018	Encargado de vinculación con el medio
	Actualización de base de datos y mejora de plataforma de comunicación de egresados	Base de datos disponibles y plataforma activa	Primer semestre 2019	Encargado de vinculación con el medio
	Reunión cada dos años con egresados	Registro de asistencia de egresados	Segundo semestre 2017, 2019, 2021, 2023	Jefe de Carrera y Encargado de vinculación con el medio y
	Encuesta anual para egresados desde 2012 (cohorte 2008)	Informe de resultados publicado en web	Segundo semestre 2019	Jefe de Carrera y Encargado de vinculación con el medio
	Participación especial para egresados en las Jornadas de Investigación del Depto. De Antropología	Programa incluye la actividad	Segundo semestre 2017	Encargado de Investigación
Actualización periódica del Perfil de Egreso	Monitoreo del perfil de egreso	Evaluación de seguimiento de la	Primer semestre	Jefe de Carrera y Comisión de

		primera cohorte con malla innovada	2023	Implementación y Seguimiento de Innovación Curricular (CISIC)
		Reuniones cada dos años con empleadores y egresados	Segundo semestre 2018	
		Reuniones cada dos años (alternadas con las anteriores) con Colegios profesionales, Sociedades disciplinares, organismos públicos pertinentes y otras Universidades nacionales que dictan la Carrera	Segundo semestre 2019	
		Revisión anual de perfiles de egreso de carreras de antropología dictadas por otras universidades a nivel nacional o internacional	Segundo semestre 2019	
Implementación adecuada del nuevo plan de estudios	Construcción estandarizada de programas de asignaturas centrado resultados de aprendizaje	Programas estandarizados disponibles	Desde segundo semestre 2017	CISIC
	Monitoreo permanente de la implementación del plan de estudios por parte del CISIC	Reuniones quincenales del CISIC	Desde primer semestre 2018	Comité Académico, CISIC y Escuela de Pregrado
		Evaluaciones semestrales cualitativas y cuantitativas con estudiantes		
		Reuniones semestrales con los claustros académicos por ciclo y especialidad	Segundo semestre 2017	
Capacitación pedagógica del claustro académico en modelo de enseñanza basado en	Seminario de capacitación para manejo de aulas masivas	Actividades de	Desde segundo semestre 2017	UPERDOC, Escuela de Pregrado y Dirección de Departamento

	competencias	capacitación en habilidades personales y TICS para acciones docentes en Educación Superior		
		Actividad de Capacitación organizada por la Escuela de Pregrado de la Facultad		
Transición fluida entre antiguo y nuevo plan de estudios	Monitoreo de reprobación de asignaturas del plan de estudios antiguo (2008) para la cohorte 2017	Revisión temprana de actas de notas de asignaturas semestrales	Desde primer semestre 2018	Coordinación Ciclo Básico, Secretaría de Estudios y Comité Académico
	Diseño de plan de homologación entre ambos planes de estudio	Instructivo de homologación		
	Revisión y solución de casos de asignaturas reprobadas no homologables	Resolución efectiva de casos		
Falta de visibilización de vinculación con el medio del Departamento	Política activa de inserción del Departamento en redes sociales académicas e informales	Encargado de vinculación con el medio	Segundo semestre 2017	Consejo Directivo del Departamento Encargado de vinculación con el medio y Unidad de Informática de Facultad
		Presencia académica permanente en redes sociales	Primer semestre 2019	
		Repositorio de actividades de vinculación con el medio actualizado en página web	Segundo semestre 2020	
	Actualización permanente de la página web de la facultad, visibilizando las	Página web actualizada trimestralmente	Segundo semestre 2017	Equipo de Vinculación con el Medio

	principales fortalezas académicas del Departamento			
	Generación de protocolo de sistematización y centralización de la vinculación con el medio por parte del Departamento	Documento sancionado por claustro e implementado	Segundo semestre 2018	Consejo Directivo Departamento

Dimensión 2 Condiciones de operación

Objetivo/Problema	Acciones de mejoramiento	Indicadores o verificadores de logro	Plazos	Responsables
Aumento de funciones del equipo administrativo del Departamento	Nueva descripción de funciones y cargos de personal administrativo	Equipo administrativo con funciones redistribuidas	Primer semestre 2017	Dirección del Departamento
Desconocimiento por parte de docentes a honorarios y en prestación de servicios (docentes externos), respecto del perfil de egreso, actualización del plan de estudio y funcionamiento administrativo de la carrera	Generación de una instancia anual para informar a los docentes externos	Inducción a docentes externos	Primer semestre 2019	Comité Académico y CISIC
Falta de planificación y control de la ejecución de los presupuestos para gastos de terreno	Mejoramiento de planificación y ejecución de los terrenos	Documento estandarizado de planificación y ejecución anual de terreno	Segundo semestre 2017	Dirección del Departamento, Jefe de Carrera y coordinación de mención
Poca flexibilidad de organización de espacios para docencia	Mejorar coordinación de uso de espacios para docencia	Uso de espacios disponibles optimizados	Primer semestre 2018	Escuela de Pregrado y Coordinación de Campus
Baja disponibilidad de salas de gran tamaño	Creación de nuevas salas para más de 100 alumnos	Construcción de aulario 3	Segundo semestre 2021	Coordinación de Campus, Jefe de Carrera

Habilitación provisoria de nuevos laboratorios	Generar plan de inversiones Implementar equipamiento de nuevos laboratorios	Documento presentado en cuenta anual del Departamento Laboratorios equipados	Primer semestre 2018 Segundo semestre 2022	Dirección de Departamento y Consejo Directivo
Desigualdad en el acondicionamiento de salas de reuniones y oficinas de docentes entre edificio nuevo y antiguo	Mejoramiento de las condiciones físicas de trabajo en edificio antiguo	Salas de reuniones y oficinas de docentes de edificio antiguo reacondicionadas.	Segundo semestre 2022	Dirección de Departamento

Dimensión 3 Resultados y Capacidad de Autorregulación

Objetivo/Problema	Acciones de mejoramiento	Indicadores o verificadores de logro	Plazos	Responsables
Identificación de oportunidades de mejora del plan innovado en todos los ciclos formativos	Monitoreo permanente del resultado del proceso formativo por competencias	Evaluación semestral de los resultados de aprendizaje de las asignaturas del plan de estudio Reuniones semestrales con académicos/as Plan de mejora para asignaturas con evaluación deficitaria	Desde Primer semestre 2018	CISIC y Comité Académico
Diversificación de la matrícula	Informar al Claustro respecto de las características de los alumnos que ingresan a la carrera	Reunión anual con docentes	Desde Primer semestre 2018	Coordinación Ciclo Inicial
Articulación entre Departamento y diferentes unidades de la Facultad	Mejorar articulación entre Comité Académico, DAE, CAPS y Unidad de Bienestar	Derivaciones del Comité Académico constan en el Sistema de Expediente Estudiantil	Desde primer semestre 2017	Comité Académico
Mejoramiento de la capacidad de autorregulación	Asegurar que se cumpla el plan de mejoramiento comprometido	Reuniones semestrales del Consejo Directivo para evaluar seguimiento del plan de mejoramiento Organigrama actualizado con cargos y definición de funciones del Departamento	Segundo semestre de 2017 Primer semestre 2018 Segundo	Director/a de Departamento y Consejo Directivo

		Cuenta anual a la comunidad académica sobre las diferentes funciones dentro del Departamento	semestre 2018	
Actualización del PDI	Diseñar un nuevo PDI	Documento PDI	Segundo semestre 2018	Director y Consejo Directivo