



Modelo de Competencias del Profesor UDD



CONTENIDOS

PAG

1. ASPECTOS INTRODUCTORIOS Y CONCEPTOS GENERALES	2
2. ÁMBITOS DE DESEMPEÑO DEL PROFESOR UDD	3
3. ARQUITECTURA DEL MODELO DE COMPETENCIAS	4
4. CATÁLOGO DE COMPETENCIAS	7



MODELO DE COMPETENCIAS PROFESORES UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO

1. ASPECTOS INTRODUCTORIOS Y CONCEPTOS GENERALES

INTRODUCCIÓN

El segundo semestre del año 2017, la Dirección de Desarrollo del Cuerpo Académico (DDCA) inició la actualización del Catálogo de Competencias que, en la actualidad, sirve como base para gestionar el desempeño y desarrollo de la planta académica de la UDD. Este trabajo debía realizarse considerando las nuevas exigencias del contexto y los desafíos definidos en el Plan de Desarrollo Institucional 2016-2020, recopilando información de primera fuente para, a partir de ella, replantear el material existente.

Como punto de partida, existe consenso en que los profesores UDD desempeñan sus labores en tres diferentes ámbitos: **investigación**, **docencia** y **gestión académica**. Según la Trayectoria de Desarrollo definida para cada uno, su trabajo pone énfasis en alguno de los ámbitos mencionados.

Para alcanzar un desempeño apropiado, los profesores deben desplegar competencias específicas según su principal función. Además, para ajustarse a la Institución y contribuir a los planes de desarrollo de ésta y de su unidad de pertenencia, resulta necesario que demuestren otras condiciones, las que son particulares para cada proyecto en el que se tiene participación. Asimismo, deben ajustarse a las competencias genéricas del “Profesor UDD”, que fueron actualizadas por la Universidad en su Plan de Desarrollo Institucional 2016 – 2020, y que dicen relación con la Visión de la UDD respecto a la formación de sus alumnos y al desarrollo de las personas que trabajan en la Institución.

De acuerdo con lo anterior, el Modelo de Competencias planteado en este documento es una herramienta transversal, aunque no exclusiva para la gestión del desempeño de todos los profesores.

Resulta fundamental explicar que la construcción de éste no es el resultado de un ejercicio teórico, sino que ha sido efectuado con metodología de campo y se ha contado con la participación y opinión de actores relevantes del quehacer de la UDD.

A continuación se expone de manera sintética la metodología empleada.

METODOLOGÍA

- **Preparación del material:** en esta etapa se definió la muestra de entrevistados y se diseñó la pauta de las entrevistas. Asimismo, se revisó material relevante de la Universidad, tal como el Plan de Desarrollo Institucional 2016-2010, Catálogo de Competencias en uso, Evaluaciones Académicas existentes, Modelo Educativo, entre otros.
- **Construcción del Marco Teórico:** revisión bibliográfica referente a las competencias relevantes para el profesorado en instituciones de educación superior, con un currículum orientado a desarrollar competencias profesionales en sus estudiantes.



- **Realización de entrevistas semi-estructuradas:** para obtener opiniones de diferentes realidades de la Institución, se efectuaron en total 38 entrevistas, contando con la participación de Vicerrectores del ámbito académico. Asimismo, Decanos, Vicedecanos, Directores de Carreras y de otras unidades, tales como el CDD, Recursos Humanos, Innovación y Desarrollo, Docencia de Pregrado y Docencia de Postgrados. También expertos curriculares, profesores de pregrado y postgrado destacados, entre otros, todos de distintas facultades. En dichas entrevistas se consultó respecto a las competencias distintivas que debiesen tener los profesores en el ejercicio de cada una de las funciones (docencia, gestión académica e investigación), recogiéndose los pareceres de los entrevistados y cualquier otro comentario que quisieron agregar en forma espontánea.
- **Procesamiento y análisis de la información:** una vez obtenida la información, se procedió a agruparla y clasificarla por tema y frecuencia, obteniendo con ello una tipología y jeraquización de competencias asociadas a cada uno de los ámbitos consultados.
- **Construcción del catálogo:** con la información ya sistematizada, se construyó la primera versión del Catálogo de Competencias.
- **Realización de Comité de Expertos:** una vez desarrollada la primera versión del Catálogo y validada con la DDCA, se conformaron dos grupos de expertos (que habían sido previamente entrevistados). Ellos revisaron el material preparado e hicieron sus observaciones, con énfasis en definir conductas lo más concretas y observables posibles, para cada uno de los aspectos relevantes de las competencias descritas.
- **Integración de las observaciones del Comité Experto:** una vez recepcionadas las observaciones y aportes de los Comités, se agrupó y clasificó la información.
- **Construcción versión final del Catálogo:** la información aportada por ambos Comités, fue integrada a la versión original del Catálogo, dando como resultado una versión mejorada del mismo, la que fue revisada y aprobada por la Dirección de Desarrollo del Cuerpo Académico (DDCA).
- **Construcción de Anclajes Conductuales:** finalmente, como una forma de entregar herramientas más concretas que faciliten a los evaluadores el ejercicio de evaluación, se construyeron “Anclajes Conductuales”. Estos Anclajes son comportamientos concretos y observables y están asociados a cada nivel de la escala de evaluación de las conductas que conforman las competencias. La metodología usada para su construcción incluyó su validación por parte de dos grupos de expertos.

2. ÁMBITOS DE DESEMPEÑO DEL PROFESOR UDD

2.1. DOCENCIA

Esta función implica preocuparse de la formación de los estudiantes en lo relativo al perfil profesional que se desea lograr, enseñándoles conocimientos propios de la disciplina y habilidades prácticas, a través de metodologías atingentes, lo que permitirá a los alumnos aplicar de manera adecuada estas capacidades en su desempeño profesional. Además, el proceso formativo involucra, la transmisión de valores universales y específicos, que operan como sello de la UDD. Conseguir todos estos objetivos requiere que el profesor conozca a sus alumnos y sea capaz de establecer una relación cercana con ellos, actuando como tutor y no como mero transmisor de conocimientos.



2.2. GESTIÓN ACADÉMICA

Este ámbito comprende lo relacionado con el manejo de las relaciones de las facultades y carreras con sus respectivas audiencias claves, la generación de actividades de difusión y extensión por parte de éstas, la coordinación del trabajo y de los recursos disponibles para la docencia y realización de investigación, según corresponda. Asimismo, implica gestionar las inquietudes de los alumnos, difundir buenas prácticas entre los profesores e investigadores y controlar el cumplimiento de sus planes de trabajo.

2.3. INVESTIGACIÓN

Este campo de acción involucra articular y/o generar conocimiento relevante a través del uso de métodos científicos en los diversos temas que se han definido como prioritarios en la UDD, aportando a la discusión pública con información seria y consistente sobre los tópicos que interesan a la comunidad. De este ámbito se espera apertura a la interdisciplina y capacidad para conectarse y articular proyectos en conjunto con otras comunidades científicas, unido a la capacidad de difundir los hallazgos a través de publicaciones en revistas relevantes. No sólo se entiende la investigación en su significado tradicional, sino también su aplicación mediante la transferencia de resultados y la generación de propiedad intelectual.

3. ARQUITECTURA DEL MODELO DE COMPETENCIAS

3.1. INTRODUCCIÓN A LAS COMPETENCIAS

Entendemos por competencias el **conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y motivaciones necesarias para ser competentes frente a las tareas del cargo que ejercemos**, contribuyendo mediante el desempeño, al logro de los objetivos de la Institución.

Las competencias son entendidas en tres dimensiones:

- **Saber** (conocimiento): información, estudios, experiencia, conocimientos.
- **Poder** (aptitudes-habilidades): capacidades, destrezas, "know how".
- **Querer hacer** (actitudes y motivaciones): disposición, deseos, intereses, valores.

Las competencias proporcionan a la Universidad del Desarrollo un lenguaje común que facilita:

1. Apoyar el establecimiento de la cultura institucional deseada, a través de la definición de los comportamientos requeridos.
2. Identificar comportamientos, conocimientos y motivaciones necesarios de desarrollar a nivel institucional, grupal e individual.
3. Incorporar personal idóneo a la Universidad del Desarrollo debido a la clara determinación de las competencias requeridas.
4. Guiar las acciones necesarias a ser implementadas en los programas de formación y desarrollo de las personas.



3.2. CLASIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DE LOS PROFESORES

La siguiente tabla describe la arquitectura del Modelo de Competencias a utilizar, es decir, la estructura o composición de competencias asociadas al modelo, la cual incluye:

- ❖ **Competencias genéricas o transversales:** son aquellas transversales y comunes a cualquier profesor de la UDD, independientemente de su disciplina o lugar de trabajo. Han sido definidas a nivel institucional y se requieren también en todos los colaboradores y alumnos.

- ❖ **Competencias específicas:** competencias particulares asociadas a los ámbitos de docencia, gestión académica e investigación. La individualización y caracterización de cada una, así como las conductas claves asociadas al desempeño exitoso en cada rol, han sido extraídas a partir de la información recabada en las entrevistas individuales desarrolladas, junto a los lineamientos e información organizacional proporcionada por el equipo del proyecto.
 - **Docencia:** son aquellas que deben poseer los profesores que dictan clases a alumnos.

 - **Gestión Académica:** se refiere a las competencias requeridas para desarrollar cargos de gestión de procesos académicos, tales como Decanos, Vicedecanos, Directores de Programas o Centros y Coordinadores Académicos.

 - **Investigación:** competencias necesarias en quienes se dedican a desarrollar investigación en la UDD.

3.3. TABLA RESUMEN COMPETENCIAS

AMBITO LABORAL	COMPETENCIAS
GENÉRICAS (transversales)	Interdisciplina.
	Emprendimiento e Innovación.
	Globalización.
	Responsabilidad Pública.
DOCENCIA	Compromiso con el Aprendizaje de los Alumnos.
	Dominio Disciplinar y Profesional.
	Conocimientos e Innovación Pedagógica.
	Trabajo en Equipo e Interdisciplina.
	Conexión con la Realidad Local y Global.
	Capacidad de Autogestión.
GESTIÓN ACADÉMICA	Vinculación y Extensión.
	Trabajo en Equipo.
	Capacidad de Gestión.
	Liderazgo (cargos con supervisión).
INVESTIGACIÓN	Colaboración y Gestión de Redes.
	Investigación con Impacto.
	Gestión de Proyectos.



3.4. ESCALA DE EVALUACIÓN

Se define como los niveles de desempeño observados en las competencias requeridas en los diferentes ámbitos. Se han descrito cinco niveles de desempeño, en un orden de menos a más.

- **Bajo de Esperado:** el desempeño del Profesor no cumple con los requisitos mínimos. Existen debilidades que limitan el desempeño y es imprescindible que sean corregidas.
- **Próximo a lo Esperado:** el desempeño cumple con sólo algunos de los aspectos. Puede que en ocasiones necesite apoyo o que su rendimiento no sea constante.
- **Desempeño Esperado:** el desempeño del Profesor cumple con lo que se espera para su cargo. Este nivel debe ser aplicado a aquellos cuyo desempeño satisface las exigencias principales del puesto, obteniendo los resultados esperados.
- **Sobre lo Esperado:** el Profesor mantiene de forma regular logros destacados. El Profesor realiza una muy buena labor, que en general supera las expectativas de su jefatura y las necesidades de su unidad.
- **Excepcional:** el desempeño del Profesor supera ampliamente lo que se espera para su cargo. Este nivel representa un desempeño difícilmente igualado por otras personas que ocupan cargos de similar jerarquía y responsabilidad.

3.5. ASIGNACIÓN DE COMPETENCIAS POR PERFILES

COMPETENCIAS		Profesor sin personas a cargo	Profesor con personas a cargo	Profesor Investigador sin personas a cargo	Profesor Investigador con personas a cargo
GENÉRICAS UDD	INTERDISCIPLINA	X	X	X	X
	EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN	X	X	X	X
	GLOBALIZACIÓN	X	X	X	X
	RESPONSABILIDAD PÚBLICA	X	X	X	X
DOCENCIA	COMPROMISO CON EL APRENDIZAJE DE LOS ALUMNOS	X	X	X	X
	DOMINIO DISCIPLINAR Y PROFESIONAL	X	X	X	X
	CONOCIMIENTOS E INNOVACIÓN PEDAGÓGICA	X	X	X	X
	TRABAJO EN EQUIPO E INTERDISCIPLINA	X	X		
	CONEXIÓN CON LA REALIDAD LOCAL Y GLOBAL	X	X		
	CAPACIDAD DE AUTOGESTIÓN	X	X		
GESTIÓN ACADÉMICA	VINCULACIÓN Y EXTENSIÓN	X	X	X	X
	TRABAJO EN EQUIPO		X		X
	CAPACIDAD DE GESTIÓN	X	X	X	X
	LIDERAZGO (cargos con supervisión)		X		X
INVESTIGACIÓN	COLABORACIÓN Y GESTIÓN DE REDES			X	X
	INVESTIGACIÓN CON IMPACTO			X	X
	GESTIÓN DE PROYECTOS			X	X



4. CATALOGO DE COMPETENCIAS

4.1. COMPETENCIAS GENÉRICAS

INTERDISCIPLINA

Reconocer el valor relevante del trabajo interdisciplinario, integrando visiones diversas para abordar desafíos tal como suceden en la realidad. Apoyar el desarrollo de diversas iniciativas de la UDD en este aspecto, lo que se ha definido como una prioridad, en particular en la formación de pregrado.

- Se muestra abierto a la interacción y trabajo en equipo entre disciplinas como forma de aportar a necesidades, problemas o desafíos relevantes, presentes y futuros.
- Practica una cultura de diálogo, valoración de la diversidad, confianza y flexibilidad. Facilita la libre circulación de ideas y personas dentro de la UDD.
- Participa en toda actividad de la UDD, tanto en formación de personas, como en investigación, innovación y extensión.

EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN

Entender que el emprendimiento y la innovación son herramientas que sustentan el progreso. Imprimir el sello de la innovación a los alumnos, formando agentes de cambio que contribuyan al desarrollo del país.

- Practica el emprendimiento e innovación en todas las áreas de desempeño. Empeña nuevos proyectos y desafíos y/o genera conocimiento e innovación basada en la ciencia.
- Desarrolla temas de vanguardia, tales como: innovación social, tecnológica, emprendimiento corporativo, entre otros.
- Fomenta el emprendimiento, demostrando aspectos actitudinales e instrumentales. Diseña experiencias formativas, desarrollando personas con espíritu innovador y emprendedor.

GLOBALIZACIÓN

Entender la globalización como una característica distintiva y transversal en todo el quehacer de la Universidad.

- Prepara a profesionales para entornos globales, promoviendo que los estudiantes se familiaricen con el contexto internacional e, idealmente, vivan una experiencia internacional directa.
- Desarrolla alianzas con organizaciones u actores de otros países para llevar a cabo actividades y proyectos que generen impacto a nivel de alumnos, profesores e investigación.
- Domina el idioma inglés como una competencia relevante y lo utiliza activamente en su quehacer. Fomenta en los demás el uso de esta lengua.

RESPONSABILIDAD PÚBLICA

Preocupación por lo público y el bien común, es decir aquello que determina el devenir del país. Promover el compromiso con el país en cualquiera de los ámbitos en que deban desempeñarse.

- Practica la responsabilidad pública mediante una disposición a intervenir positivamente en su entorno, incentivando y participando en transformaciones que aportan al bien común.



- Desarrolla o colabora en investigación científica que aborde problemáticas públicas y sociales.
- Desarrolla y/o participa en cursos y actividades académicas que promuevan una sociedad civil consciente e innovadora, que se preocupa de lo público y social.

4.2. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

DOCENCIA

COMPROMISO CON EL APRENDIZAJE DE LOS ALUMNOS

Conocer a los alumnos y adecuar los métodos de enseñanza al momento individual y contexto histórico de éstos. Retroalimentarlos permanentemente. Generar espacios de confianza y respeto mutuo para que planteen sus dudas e inquietudes. Modificar metodologías planeadas o ya empleadas si el proceso educativo lo requiere. Desarrollar clases interesantes que despierten la curiosidad de los alumnos por saber y aprender en forma continua. Desafiar intelectualmente a los estudiantes en las clases y evaluaciones, interpeándolos a tener un rol activo en su aprendizaje.

- Conoce a los alumnos y monitorea su nivel de aprendizaje, modificando o incorporando actividades, en caso de requerirse, para obtener el mayor desempeño posible de la clase.
- Demuestra interés por los alumnos, escuchando sus intereses, inquietudes y opiniones. Se muestra disponible para dialogar, resolver dudas y explicar los contenidos más de una vez.
- Estimula la curiosidad y aprendizaje de los alumnos a través de clases interesantes, actualizadas, participativas y coherentes con los aprendizajes deseados.

DOMINIO DISCIPLINAR Y PROFESIONAL

Sólida competencia teórico-práctica de su disciplina. Ser experto en el ámbito disciplinar que se enseña, con conocimientos acabados y actualizados en su materia. Tener experiencia práctica en organizaciones o instituciones públicas o privadas, a través del ejercicio privado de la profesión, en el campo de la investigación u otros, donde este saber haya sido aplicado de manera concreta a la solución de problemas. Comunicar y transferir a los estudiantes conocimiento experto de manera clara y aplicada.

- Explica con claridad, consistencia y de diversa forma y ángulos los contenidos de las clases. Brinda ejemplos explicativos y resuelve dudas de los alumnos.
- Asiste a jornadas de capacitación y actualización. Renueva periódicamente la bibliografía del curso e incorpora a las clases material e información vigente y actualizado.
- Revisa con los alumnos casos relevantes del quehacer profesional, rescatando de su experiencia ejemplos y formas de aplicar los conocimientos. Realiza actividades de aplicación práctica.

CONOCIMIENTOS E INNOVACIÓN PEDAGÓGICA

Comprender el modelo educativo por competencias de la UDD y los perfiles de egreso de las carreras en que enseña. Manejar metodologías didácticas y aplicarlas en la preparación de las clases y el diseño de experiencias significativas de aprendizaje, exposición en aula y sistemas de evaluación. Innovar incorporando métodos de enseñanza atingentes, renovados y/o creativos que faciliten la adquisición de conocimientos y el desarrollo de competencias en los estudiantes, de acuerdo con la realidad particular de cada clase.



- Participa continuamente en talleres, seminarios y charlas, tanto sobre el modelo educativo institucional como de formación docente, facilitados por la UDD o externos a la Universidad.
- Utiliza formatos de trabajo variados y efectivos, acordes a los objetivos de la asignatura y el perfil de los alumnos. Incorpora tecnologías de información y comunicación utilizadas por éstos.
- Diseña instrumentos de evaluación consistentes con los objetivos del curso, incluyendo ítems que permiten evidenciar el logro de las competencias genéricas de la asignatura.

TRABAJO EN EQUIPO E INTERDISCIPLINA

Entender que la asignatura que se tiene a cargo es parte de un plan de estudios, donde las competencias adquiridas por los alumnos son resultado de más de un curso (tener claridad de como tributa su curso a determinado objetivo). Coordinar contenidos y acciones de enseñanza con otros profesores. Complementar el conocimiento de la propia especialidad con disciplinas o subdisciplinas dentro y fuera de su campo. Participar en instancias de integración disciplinar con otros profesores de la carrera o Universidad. Fomentar el trabajo interdisciplinario en los alumnos, mostrando las conexiones con otros cursos y áreas del saber e incentivándolos a la práctica interdisciplinaria.

- Se coordina, colabora y participa con otros profesores e instancias de la Universidad para entregar conocimientos más completos a los estudiantes.
- Incorpora a las clases actividades de reflexión y análisis de problemas, facilitando que los alumnos conozcan la perspectiva de otras disciplinas y conecten con otros cursos de la carrera.
- Fomenta el trabajo interdisciplinario entre los estudiantes, facilitando esta práctica cuando corresponde. Por ejemplo: participa junto a los estudiantes en proyectos en la “Semana I.”

CONEXIÓN CON LA REALIDAD LOCAL Y GLOBAL

Contribuir a formar estudiantes con mirada global, capaces de desenvolverse profesionalmente en el país o fuera de él. Conectar las materias enseñadas con la realidad nacional y la de otros países, aportando una visión global que amplifica la perspectiva de los alumnos. Vincular lo enseñado al mundo del trabajo y a la solución de problemas locales y globales. Incentivar al alumno a vincularse con la realidad que le rodea a través de metodologías de enseñanza práctico-experienciales. Incorporar lecturas en inglés.

- Vincula las materias con ejemplos y temas de contingencia local e internacional, ampliando a través de ello la mirada de los alumnos.
- Incorpora a las clases reflexiones sobre el rol que cabe a la profesión en el tratamiento de problemas reales de orden local o globales.
- Utiliza métodos de enseñanza práctico-experienciales y/o salidas a terreno, propiciando el contacto directo de los alumnos con contextos reales sociales y laborales.
- Solicita a los alumnos lecturas u otro tipo de actividades en idioma inglés.

CAPACIDAD DE AUTOGESTIÓN

Trabajar con orden y planificación, respondiendo a tiempo y con calidad a las responsabilidades y compromisos académicos, tales como horarios de clases, fechas de entregas e información solicitada por la carrera y la



facultad. Desarrollar indicadores u otras formas de evaluar la efectividad e impacto de la propia labor docente en el proceso de enseñanza. Implementar proactiva y oportunamente cambios y ajustes a las metodologías empleadas cuando no estén siendo efectivas (metodología investigación-acción).

- Calendariza las actividades de sus clases dentro del plazo y cumple con dicha planificación.
- Cumple con horarios de sus clases y fechas de entrega de información y evaluaciones a sus alumnos y la facultad, así como de otras labores administrativas solicitadas.
- Desarrolla métodos para medir la eficiencia y resultados de su docencia y toma acciones al respecto, ajustando actividades y metodologías en caso necesario.

GESTION ACADÉMICA

VINCULACIÓN Y EXTENSIÓN

Relacionarse eficaz y ampliamente con alumnos, profesores, apoderados, autoridades o miembros del cuerpo administrativo de la Universidad, así como audiencias externas a la Institución. Desarrollar vínculos al interior de la Institución que faciliten la toma de decisiones. Participar en actividades UDD, demostrando el aporte diferenciador de la carrera y facultad. Generar instancias de extensión universitaria, vinculación con el medio y participación en espacios de opinión pública.

- Se relaciona eficaz y ampliamente con alumnos, profesores, apoderados, autoridades o miembros del cuerpo administrativo de la Universidad.
- Actúa como mediador y gestiona problemas entre actores del mundo universitario. Interviene a tiempo en los problemas de los cursos u otros, sin esperar a que la crisis explote.
- Propone e invita a participar en actividades organizadas por la facultad o carrera. Participa y facilita la participación de la facultad/carrera en actividades y comisiones con unidades transversales u otras unidades académicas.
- Genera instancias de extensión universitaria y vinculación con el mundo público o privado. Concreta convenios y alianzas (sólo si corresponde al cargo).

TRABAJO EN EQUIPO

Trabajar de manera cohesionada y colaborativa con su equipo, acorde a los desafíos planteados en el Plan de Desarrollo de su unidad. Cooperar y dar respuesta formal, oportuna y efectiva a los requerimientos recibidos. Trabajar en conjunto y coordinar acciones con los cuerpos administrativo, académico y el alumnado en pro del logro del Plan de Desarrollo de la Facultad/Institucional. Generar redes de colaboración al interior de la Institución que favorezcan la coordinación y eficiencia en la gestión.

- Colabora y contribuye ampliamente al trabajo de su propio equipo, mostrando interés por los resultados alcanzados.
- Coordina acciones con los cuerpos administrativo, académicos y el alumnado en pro de las metas definidas del Plan de Desarrollo de la Facultad / Institucional.
- Muestra disposición a participar en proyectos colaborativos con otras áreas y facultades, asumiendo diversas funciones.
- Responde formal, oportuna y eficientemente a los requerimientos hechos por miembros de su equipo y por personas de otras áreas de la Universidad.



CAPACIDAD DE GESTIÓN

Trabajar por objetivos, priorizando, planificando y organizando el quehacer para dar cumplimiento a sus responsabilidades. Revisar permanentemente y con indicadores la gestión propia y la del equipo, áreas y procesos a su cargo. Generar reportes útiles para la gestión y toma de decisiones. Ser proactivo en la detección de oportunidades y cambios necesarios. Mejorar permanentemente procesos y productos a su cargo. Manejar en forma adecuada recursos presupuestarios.

- Cumple con sus tareas y objetivos dentro de plazo y si existen desviaciones, éstas no son atribuibles a su propia gestión.
- Desarrolla metodologías de trabajo, indicadores y reportes que sirven para gestionar y tomar decisiones.
- Mejora permanentemente procesos y productos a su cargo. Se mantiene atento a la realidad país y global, retroalimentando a la(s) carrera(s) para que respondan a las nuevas demandas.
- Planifica y administra adecuadamente el presupuesto requerido para llevar a cabo su trabajo.

LIDERAZGO (cargos con supervisión)

Dirigir el equipo de trabajo a su cargo, indicando objetivos de desempeño claros, tanto a nivel individual, grupal e institucional. Estar disponible para su equipo, brindando retroalimentación de manera clara y oportuna. Incentivar a los miembros de su equipo a cumplir con los retos propuestos. Ejercer liderazgo e influencia sobre otros actores con los que se relaciona, invitándolos a la participación y quehacer en conjunto.

- Fija objetivos individuales y colectivos a los miembros de su equipo antes de comenzar cada año académico. Define cada semestre los objetivos de la carga académica, en docencia, investigación y gestión, según corresponda.
- Retroalimenta permanentemente a su equipo. Evalúa el desempeño y da retroalimentación a cada colaborador al menos una vez al año. Evalúa cada semestre los objetivos de la carga académica en docencia, investigación y gestión.
- Convoca a su equipo y a otros actores del quehacer universitario a actividades, proyectos y objetivos conjuntos, que generan cohesión y aportan al Plan de Desarrollo de la Facultad /Institucional.

INVESTIGACIÓN

COLABORACIÓN Y GESTIÓN DE REDES

Trabajar de manera conjunta con los miembros de su equipo, otros investigadores de la UDD y personas que desempeñan cargos de gestión. Generar redes de colaboración con otros profesionales, organismos e instituciones dedicadas a la investigación, de alcance nacional e internacional, y desarrollar oportunidades de trabajo conjunto a través de estos contactos. Vinculación con organismos públicos y empresas para generar investigación atingente a sus necesidades.



- Trabaja colaborativamente con los miembros de su equipo y personas que desempeñan cargos de gestión en la UDD.
- Participa en sociedades científicas y se vincula con expertos en los temas de interés (nacionales, internacionales, del sector académico, público o privado), desarrollando investigación conjunta.
- Genera espacios para que alumnos y profesores colaboren en investigaciones y participa en actividades de extensión para la difusión del conocimiento.

INVESTIGACIÓN CON IMPACTO

Investigar sobre problemas relevantes y que tienen impacto en la sociedad. Conectar los resultados de lo investigado con el ámbito de la aplicación. Transmitir conocimiento científico a través de publicaciones en medios importantes y de la ejecución de actividades de extensión y difusión de lo investigado. Integrar los hallazgos de la investigación en el temario y contenidos de los cursos impartidos. Sensibilizar a los estudiantes sobre la importancia de generar investigación para solucionar problemas relevantes. Registrar la propiedad intelectual de ideas y resultados de investigación.

- Investiga sobre materias consideradas como relevantes y de impacto por la Dirección de Investigación y/o los organismos nacionales o internacionales calificados, conectando lo investigado con el campo de su aplicación.
- Publica en revistas u otros medios relevantes para el ámbito científico. Expone en seminarios y desarrolla otras acciones de extensión y difusión de lo investigado.
- Integra sus hallazgos científicos en las asignaturas del plan de estudio, promoviendo en los alumnos el interés por la investigación.
- Registra la propiedad intelectual logrando aplicar y transferir los resultados de su investigación.

GESTIÓN DE PROYECTOS

Presentar proyectos en forma clara, completa y ajustada a estándares y bases. Obtener autónomamente financiamiento para desarrollar investigación. Gestionar recursos asociados a los proyectos de investigación (personas, equipos, presupuesto, etc.). Administrar los tiempos y concluir las investigaciones en los plazos comprometidos.

- Es activo en postular a proyectos. Los plantea en forma organizada, completa y de acuerdo con las condiciones establecidas en las bases y acompañados de toda la documentación requerida.
- Se adjudica proyectos de investigación con financiamiento externo a la UDD.
- Cumple con plazos, objetivos y presupuesto de las investigaciones realizadas. Tiene al día informes y rendición de fondos.