

Posición AFAUTAL sobre Propuesta de Carrera Académica

Como directivos de la Asociación de Funcionarios Académicos, valoramos la elaboración de un documento que permita la discusión de los indicadores que se tomarán en consideración para el proceso de **jerarquización** de los (as) académicos(as) pertenecientes a nuestra Universidad. En este sentido la lectura - tanto de la política de la Carrera Académica como de los cambios sugeridos para la Ordenanza General del Académico- nos invitan a realizar los siguientes comentarios:

- a) Nos parece meritorio la incorporación del concepto de **Pauta de Evaluación** que formalice el proceso de evaluación y contenga los criterios e indicadores relevantes a considerar, por cada área, para el proceso de **jerarquización**.
- b) Valioso, además, el reconocimiento de la autonomía que tendría cada unidad académica para enfatizar aquellos aspectos distintivos en el cultivo de su disciplina. Este criterio, en una adecuada aplicación, va a permitir la reflexión y el acuerdo de los miembros de una determinada unidad académica respecto a sus estándares de calidad y el reconocimiento de las distintas dimensiones del trabajo académico. Quedan como **interrogantes** los procedimientos que se utilizarán para formalizar estos indicadores. Llama la atención, además, la afirmación realizada: "Esta Pauta de Evaluación podrá ser validada por pares externos según lo requiera la Comisión de Nombramiento y Promoción" (Propuesta). ¿Cuándo, bajo qué circunstancias, con cuáles criterios se seleccionarán a los pares externos? ¿Algunas unidades sí y otras no? Es necesario explicitar.
- c) Se aprecia, también, la incorporación del concepto de **Expediente Académico** que debería resultar de la información que se ha obtenido a través de los sistemas **SCADA, SIG, SGC** como también de los **Compromisos de Desempeño** de las Unidades, en el contexto de un reconocimiento y socialización de la información y los criterios corporativos por parte de los miembros permanentes y no permanentes de la Comisión de Nombramiento y Promoción.

Recogiendo las inquietudes de varios académicos(as y a los(as) que agradecemos su valiosa contribución, incluyendo en ella nuestra apreciación como AFAUTAL, hacemos las siguientes observaciones al documento de trabajo sobre carrera Académica:

I.- En torno a los requisitos para acceder a una jerarquía

Resulta discutible la restricción establecida para acceder a la jerarquía de profesor titular a quienes han tenido una dedicación preferente a la gestión o extensión universitaria, (Art.23.b en Ordenanza General del Académico, Decreto N° 379 del 17 de mayo del 2010, en adelante **OGA**) por las siguientes razones:

- En primer lugar, en el proceso de jerarquización deben ser considerados los logros del académico y no las circunstancias que le permitieron alcanzarlo. Relativizar el mérito de los logros a las circunstancias, abre el camino a sesgos y subjetivaciones. En este sentido habría que **definir** el lugar de la extensión y la gestión en el proyecto institucional, dado que se lo releva en el Plan Estratégico.
- En segundo lugar, las modificaciones propuestas para reconocer mérito y alcanzar las categorías de profesor titular y profesor asociado, **incluyen a quienes han logrado un reconocido prestigio por su desempeño relevante profesional.** (art.23, b en "Propuesta" OGA). Este reconocimiento resulta contradictorio con la disposición que impide a un académico acceder a la categoría de titular o asociado si su dedicación preferente ha sido en las áreas de gestión ó extensión de la universidad. En este contexto cabe preguntarse si las áreas de gestión y extensión son, también, áreas de desempeño profesional, las cuáles paradójicamente serían excluidas, cuando sean ejercidas al interior de la universidad. Ésta **discriminación** resulta muy inconveniente a la luz de los estudios recientes acerca de las universidades que ocupan los primeros lugares en los rankings mundiales, los que identifican a la gestión universitaria como uno de los tres factores relevantes del éxito de éstas.
- Este menosprecio por la gestión universitaria y la extensión desestimulará - en el futuro- a muchos académicos(as) idóneos a ocupar los cargos de gestión académica y extensión, lo que afectará negativamente al resto de las actividades académicas.

- Desde otra perspectiva, es conveniente recordar que varios de los profesores titulares y asociados actuales de la Universidad de Talca, dedicaron y destinan - en la actualidad- parte importante de su jornada en actividades de gestión académica y extensión, lo cual demuestra la inutilidad de establecer restricciones discriminatorias.
- Por otra parte, de adoptarse este criterio, resulta contradictorio modificar la OGA para permitir la incorporación de profesionales a la jerarquía de profesor asociado o titular, **haciendo equivalente las competencias profesionales con las competencias investigadoras generadas al interior de la Universidad de Talca.** (OGA, artículo 23,b Propuesta)
- Vemos una falta de coherencia entre las exigencias respecto a la calidad de la docencia y las posibilidades de alcanzar una determinada jerarquía académica. Por ejemplo, no se exige tratándose de acceder a la jerarquía de profesor titular, a diferencia de lo exigido para la jerarquía de profesor asociado, en la que se especifica con claridad la necesidad de "...evidenciar un alto nivel en su desempeño docente." (OGA, art. 26 c, Propuesta) Nos parece que esta posición no es consecuente con la normativa de la Universidad de Talca en el sentido de cumplir con un porcentaje obligatorios en docencia. (**Res. N° 392 del 1 de junio de 2005**). No obstante, el argumento central es que, tratándose de Profesores Titulares, la calidad de la docencia debiera ser de mejor o al menos de igual calidad que la exigido en otras jerarquías, dado que sus derechos como académicos (as) son más amplios (remuneraciones, período sabático-entre otros-) en relación con los de los académicos(as) pertenecientes a otras jerarquías. Nos parece importante hacer sinergia entre los deberes y derechos de los académicos(as), conforme a la jerarquía a la que pertenecen.
- Existe la percepción respecto a las intenciones positivas que fundamentan el sistema de jerarquización vigente: la búsqueda de la excelencia y la rigurosidad en el quehacer académico, conceptos claves con los que concordamos. No obstante se requiere mayor explicitación del valor de cada una de las actividades académicas, dada la vigencia que ha tenido la actual OGA y la experiencia acumulada. Es necesaria esta aclaración a fin de hacer evidentes, los

criterios superiores que definen el sistema de jerarquización¹. Lo anterior evitará las contradicciones que plantea la propuesta y se contribuye con la posibilidad de tener mayor claridad de los criterios que deben seguirse, en el transcurso de la vida laboral de los académicos(as).

- Por último, queda como interrogante si los requisitos para acceder a la categoría de profesor titular son copulativos y la pertinencia de **eliminar la formación de posgrado** para acceder a la máxima jerarquía toda vez que se ha limitado, internamente, acceder a ella si no es por la vía **exclusiva** de la investigación.

II.- En torno a los requisitos para acceder a una jerarquía por la vía de la docencia.

Respecto a la posibilidad de **movilidad académica** por la vía del desempeño docente, aspecto que solo queda insinuado en la propuesta, nos parece que sería conveniente ponderar y valorar actividades tales como:

- Publicación de artículos sobre docencia universitaria en revistas de prestigio reconocido; publicación de libros, capítulos de libros, compilar y editar libros de prestigio reconocido sobre docencia universitaria, dado que ya está considerado la publicación de temas de la especialidad en revistas indexadas en el perfil de los investigadores.
- Creación o adaptación de metodologías de aprendizaje e instancias de evaluación innovadoras, comprobables, replicables y sostenibles en el tiempo, tales como: objetos de aprendizajes (informatizados o de otro tipo); aprendizaje basado en problemas, proyectos o casos aplicables a su módulo.
- Sistematización y difusión de experiencias docentes innovadoras: publicación de artículos técnicos, presentación de trabajos sobre innovación docente en congresos o encuentros académicos nacionales e internacionales.

¹ En este sentido, los criterios superiores de los diversos sistemas universitarios han sido, en primer lugar, la competencia investigadora, y junto a la misma, aunque no siempre se exige de igual manera, la competencia docente. Véase, de Francesc Pedró, "Fauna Académica. La profesión docente en las universidades europeas", Ed. UOC. Barcelona, 2004, pp: 137 y ss

- Habilitación sistemática para el ejercicio de la docencia, tales como cursos de perfeccionamiento u otros.
- Implementación de actividades comprobables que permitan el desarrollo de competencias docentes de otros académicos. Entre otras: organizar y participar activamente en redes de docencia universitaria, con productos visibles en el ámbito didáctico de la misma.
- Organización y colaboración sistemática en la optimización de Planes de Formación, lo que implica actividades tales como estudios prospectivos de competencias profesionales; elaboración de perfiles profesionales; definición de trayectorias de aprendizajes; articulación entre las líneas de Formación Básica, Formación Fundamental y Formación Disciplinaria; desarrollo de planes formales de seguimiento de los estudiantes con la finalidad de propiciar la permanencia y la titulación oportuna, entre otras.
- Participación formal en procesos de acreditación externas de carreras de pregrado o programas de postgrado y en la implementación de planes de mejoramiento de la calidad de la docencia.
- En forma especial, surge la inquietud sobre el reconocimiento institucional de las actividades de docencia para la movilidad académica, aspecto que, en un proceso de **Acreditación del Pregrado** y en forma especial en un modelo educativo diferenciador - declarado en el Plan Estratégico vigente- resultan del todo relevante. Hay que resguardar la coherencia entre aquello que decimos ser con lo que hacemos en realidad. Por ejemplo, existen preguntas que son ya habituales en los procesos de acreditación y que se relacionan con los criterios que se utilizan para evaluar la calidad de la docencia como por ejemplo: las medidas que se toman para retener a los buenos docentes; cuál es el perfil docente de la Universidad de Talca; los incentivos para una la carrera docente- entre otras- interrogantes que son de conocimiento de todos(as) los académicos(as) que han participado en diversos procesos de acreditación.
- En este sentido y a juicio de varios (as) académicos(as), en el documento de trabajo entregado para la discusión se nota una ausencia de indicadores relacionados con la calidad de la docencia de pre grado y actividades académicas inherentes a ella, como

alternativa viable de movilidad (o posibilidades de jerarquización) académica, sobre todo tomando en consideración que nos vemos como “pioneros” en el ámbito de la enseñanza por competencias. Desde nuestra perspectiva – en este aspecto- todavía quedan brechas que cerrar. La innovación docente requiere de mucho esfuerzo y dedicación. En la propuesta no se perfila como una alternativa de desarrollo académico, siendo que, a juicio de muchos(as), la docencia de pregrado es una (entre otras importantes como la investigación; el posgrado; la gestión académica; la vinculación con el medio y la extensión) de las razones de ser de la Universidad de Talca, y es, desde una perspectiva presupuestaria, uno de los sustentos fundamentales de nuestra institución. A juicio de varios(as) académicos (as), el documento muestra poca consideración por las tareas de docencia de pregrado. Se advierte un mayor reconocimiento por la docencia en el posgrado.

- En este sentido, se propone tomar en consideración las **diferencias generacionales** que son parte de la historia del desarrollo de la Universidad de Talca, tratando de hacer compatible una universidad compleja - como se ha señalado en distintos ámbitos- con una universidad cuyo desarrollo se ha consolidado, principalmente, por la vía de la docencia de pre grado en el entendido que este aspecto no se puede interpretar de manera dicotómica o excluyente.

III.- En torno al Proceso y Exigencias de Jerarquización.

En este sentido, es necesario focalizar la discusión en un aspecto sustantivo: La **necesidad de construir instrumentos que destaquen la calidad del quehacer académico por sobre la cantidad.**

- Si bien están claros los criterios de excelencia y rigurosidad en la exigencia del quehacer académico, no están definidos los **instrumentos** para que en determinadas ámbitos se midan tales exigencias, ya sea en el plano de la calidad de la investigación o de la docencia.
- Desde el punto de vista de la investigación, se afirma que la comunidad académica de la Universidad de Talca es muy pequeña y se desarrolla en diversas áreas del conocimiento, aspecto que impide valorar la calidad de los estudios efectuados, quedando sometida -en muchos casos- al número de las publicaciones efectuadas. Aunque éstas sean en sistemas indexados no siempre dan cuenta de la calidad del producto, tanto porque los niveles de exigencias de la publicación son bajos, como porque

las mayores exigencias para publicar están en revistas especializadas no indexadas, como sucede, por ejemplo, en el área de las Ciencias Jurídicas, con las publicaciones europeas.

- Lo mismo se puede decir, respecto de la medición de la calidad de la docencia. Más allá de ciertos estándares generales, no se plantea un reconocimiento a la estructuración de los diversos módulos o cursos, a la reflexión sobre el Plan de docencia que propone el académico(a), o de otros instrumentos que permiten medir la calidad de la docencia, dimensión bastante desarrollada en los sistemas comparados. En este sentido, se hace necesario **afinar los instrumentos** que midan la calidad del quehacer académico.

IV.- En torno al concepto de "Evaluación".

En este sentido nos permitimos hacer una reflexión. En nuestra Universidad se habla de **Evaluación** como una institución, aspecto que induce a confusión en la aplicación de la normativa vigente. Dado que- entre otros factores- las instituciones tienen carácter normativo. En términos generales, nos parece conveniente señalar que las universidades que aspiran a desarrollar una "**cultura de la evaluación**", ésta se materializa mediante las instituciones de Calificación y Jerarquización. Así la Evaluación constituye el proceso mediante el cual se ponderan los antecedentes de los académicos (as), ya sea en el conjunto de su trayectoria académica para proceder a su Jerarquización, o en un período de tiempo determinado para su Calificación. En este último caso, de acuerdo a un compromiso de desempeño académico, previamente acordado. Esta reflexión surge a partir de la incorporación del concepto de "**previa evaluación**", en el artículo **22**; en el **25** y en el **29** en Propuesta de modificación a la OGA.

Al respecto, nos parece pertinente realizar algunas observaciones.

- Hasta ahora los profesores que incorporándose a la Universidad de Talca se les otorga la categoría de Titular o Asociado, debían ser calificados a los dos años de otorgada tal jerarquía a fin de proponer el nombramiento del académico en dicha categoría, hasta la edad de retiro. Es el caso, también, de los profesores con la categoría de Asistente, calificados anualmente, hasta el cuarto nombramiento que es también hasta la edad de retiro. Así lo señala expresamente el Reglamento de Funcionamiento de los Comités y Comisión Superior de Calificaciones (**R.U. 186/2010**), en su artículo 19, letra b. Quien efectúa esta tarea es la Comisión Superior de

Calificación, en conformidad a las normas que establecen la forma de efectuar la calificación.

- La OGA plantea también que esta tarea la realiza tal Comisión de Calificación, sin señalar expresamente el procedimiento para llevarla a cabo, pero se entendía que era el de calificación, tal como señala precisamente el Reglamento de Calificación. Por consiguiente, en la versión vigente de la OGA, la Comisión de Calificación debe plantear una calificación del académico, de sus obligaciones académicas en el marco de la jerarquía asignada.
- La propuesta de Carrera Académica **innova** en esta materia, planteando que el procedimiento no será el de calificación sino que será el de evaluación, es decir, el de jerarquización. En la OGA vigente se afirma y se define que: "Se entenderá por Evaluación Académica el proceso de análisis objetivo y cualitativo de los antecedentes curriculares y méritos de la labor realizada por un académico, con el objeto de determinar jerarquización el lugar que el mismo ocupará en la jerarquía de la Universidad" jerarquización." (art. 42 de la OGA). Señala, además, que este proceso será efectuado por los Comité de Facultad o Instituto y por la Comisión Superior de Calificación, cuando corresponda (art. 44 de la OGA). En términos concretos los académicos(as) que se encuentran en esta situación se van a ver enfrentados a **dos procesos continuos de jerarquización**, efectuados por **entidades distintas**, sin que se brinden argumentos, además, del objetivo y los fundamentos del segundo proceso de jerarquización. Cabe preguntarse ¿Es que se desconfió del criterio de la Comisión de Jerarquización? ¿Cuáles son las razones institucionales para tomar esta decisión?

V.- Observaciones Finales.-

En suma, la propuesta es vista como un avance significativo en el plano de su intencionalidad de hacer más visible el mapa rutero de los académicos; sus exigencias respecto a la jerarquía y criterios aplicables por los miembros de las distintas comisiones que participan en el proceso de jerarquización, (el documento analizado en esta oportunidad). Sin duda que la modificación de la OGA tendrá una clara incidencia en la elaboración de la **Pauta de Evaluación**, instrumento que debiera aplicarse en el **proceso de calificación** que se efectuará en diciembre del año 2011, tanto a los académicos(as) que se encuentren en la categoría de profesores Instructores, Asistentes o a quienes- en el período que

corresponda- no tengan su nombramiento hasta la edad de retiro. En el entendido que este instrumento es un cumplimiento a lo establecido en la Ordenanza General del Académico (art.52) y que responde al compromiso adquirido entre las autoridades universitarias y la Asociación de Funcionarios Académicos de la Universidad de Talca, es del todo relevante saber en qué medida este cambio en la normativa vigente se va a aplicar al grupo de académicos(as) que ya está por cumplir su compromiso de un año o de cuatro años, según sea el caso.

En este sentido hemos consideramos necesario **contribuir al enriquecimiento de la normativa. Para tales efectos estamos en proceso de iniciar la elaboración de un instrumento y su respectivo procedimiento para la aplicación de una Pauta de Evaluación. Lo anterior, como resultante de la colaboración de un conjunto de académicos expertos de nuestra universidad, cuya tarea se desempeñará durante los próximos meses.**

Nos interesa relevar que esta ideas fueron expuestas en una Asamblea Extraordinaria, que se realizó en el Campus Talca el día miércoles 8 de junio a las 18.00 hrs, y también en el Campus Curicó el día jueves 9 de junio a las 15.30 hrs. Se cuenta con respaldo de los juicios emitidos en ambas Asambleas, muchos de ellos incorporados en el documento final.

Por último, dejar constancia que no se ha realizado mención a la dimensión de **investigación** dado que tanto en la OGA vigente como en la Propuesta, están claramente especificados los incentivos institucionales y las alternativas de movilidad académica que se establecen por esa línea del trabajo académico.

Rodolfo Schmal
Secretario

Paulina Royo
Presidenta

Victor Hugo Ruiz
Tesorero

Talca, 12 junio de 2011.

c.c/ pru. Archivo AFAUTAL