



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**ANÁLISIS GENERAL A LOS PROCESOS DE JERARQUÍA ACADÉMICA Y
CALIFICACIÓN ACADÉMICA EN EL MARCO DE LA CARRERA ACADÉMICA
DE LOS PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO Y SUS
POSIBLES PROPUESTAS DE MEJORAS.**

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE ADMINISTRADOR PÚBLICO Y AL GRADO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

ESTUDIANTE:
AQUILES CARVAJAL ARAYA

PROFESOR GUÍA:
PATRICIA ÓRDENES MORENO

Valparaíso, diciembre 2014

ÍNDICE

I. RESUMEN	4
II. INTRODUCCIÓN	6
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
III.1. TEMA.	8
III.2. OBJETIVO GENERAL.	8
III.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	8
IV. MARCO TEÓRICO.	9
IV.1. CONCEPTOS.....	9
IV.1.1. CARRERA ACADÉMICA.	9
IV.1.2. JERARQUÍA ACADÉMICA.	10
IV.1.3. CALIFICACIÓN ACADÉMICA.....	10
V. MARCO METODOLÓGICO	11
V.1. JUSTIFICACIÓN.....	11
V.2. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	12
VI. ANTECEDENTES: SOBRE LA CARRERA ACADÉMICA	14
VI.1. LA CARRERA ACADÉMICA EN CHILE.....	14
VI.1.1. CARRERA ACADÉMICA, LA EXPERIENCIA EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE, UNIVERSIDAD CATÓLICA Y UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES.....	14
VI.1.2. EL DECRETO Nº 279 DE 1993 SOBRE CARRERA ACADÉMICA, LA EXPERIENCIA EN LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO.	19
VII. ANÁLISIS	23
VII.1. LOS ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO.....	23
VII.1.1 ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DEL PROFESOR UV.....	23
VII.2. EL PROYECTO EDUCATIVO Y LA CARRERA ACADÉMICA.....	25
VII.3. CARRERA ACADÉMICA EN LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO: SU DESARROLLO.....	26
VII.3.1. JERARQUÍAS ACADÉMICAS EN LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO...26	
VII.3.2. RESULTADOS DE LAS CALIFICACIONES ACADÉMICAS.	31
VII.3.2.1. LA ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ESTUDIANTIL.....	37
VII.4. ETAPAS DE LAS JERARQUÍAS ACADÉMICAS Y CALIFICACIONES ACADÉMICAS.	38

VII.4.1. PROCEDIMIENTO DE JERARQUIZACIÓN ACADÉMICA.....	38
VII.4.1.1 LA IMPORTANCIA DE LA COMISIÓN EVALUADORA Y LOS REGLAMENTOS INTERNOS DE CADA FACULTAD.	38
VII.4.2. SOBRE EL PROCESO DE CALIFICACIONES ACADÉMICAS.	40
VII.5. CONSECUENCIAS DE LA CARRERA ACADÉMICA.	41
VII.5.1. CONSECUENCIAS DE LA JERARQUÍA ACADÉMICA.....	41
VII.5.2. CONSECUENCIAS DE LA CALIFICACIÓN ACADÉMICA.	42
VII.5.3. COMPARACIÓN CON LA EXPERIENCIA EN OTRAS UNIVERSIDADES. .	43
VII.6. ACERCAMIENTO AL CAMBIO: ¿ES NECESARIO UNA MEJORA A LA CARRERA ACADÉMICA?	45
<i>VII.6.1. PERCEPCIÓN DE LAS AUTORIDADES.</i>	45
<i>VII.6.3. PROPUESTAS DE MEJORAS.</i>	48
VIII. CONCLUSIONES	50
IX. BIBLIOGRAFÍA.....	52
X. ANEXOS.....	53

I. RESUMEN

El presente estudio trata de un análisis general a los procesos de jerarquía académica y calificación académica, en el marco de la carrera académica de los profesores de la Universidad de Valparaíso.

La carrera académica implica la promoción en ascenso de los profesores según niveles, los que reflejan su experiencia, preparación, capacidad, perfeccionamiento y responsabilidad a lo largo de su labor universitaria.

Este ascenso obedece al desarrollo del cuerpo docente por medio de los insumos que entregue la institución, vale decir, tiene que existir un encuentro entre la gestión que realiza la Universidad en esta materia y el proyecto educativo que finalmente llevan a cabo los profesores. Esta relación la encontramos en la misión de esta casa de estudios, quien señala que se trata de *“generar y difundir el conocimiento, cultivando las ciencias y tecnologías, las humanidades y las artes, a través del desarrollo de docencia de pregrado, postgrado e investigación, entregando las competencias para formar los graduados, profesionales e investigadores que la sociedad requiere, en un marco de gestión de calidad y compromiso con el desarrollo regional y nacional.”*¹

La unidad encargada de albergar el proceso de carrera académica es la División Académica, gestionando y propiciando los insumos correspondientes a las unidades académicas, manteniendo un registro y evaluando constantemente el desarrollo del proceso.

En la Universidad de Valparaíso esta actividad se encuentra regulada por el Decreto N° 279 de 1993, que señala el Reglamento de Carrera Académica, y actúa como la normativa general que limita y articula este proceso. En él podemos encontrar una serie de aspectos que explican la promoción de los profesores en la Universidad. Dicho decreto comprende, entre otros, el proceso de las *Jerarquías Académicas*, que son los niveles de

¹ Misión de la Universidad de Valparaíso. <http://www.uv.cl/universidad/>

categorización de académicos y que permiten apreciar el mérito y las funciones propias de éstos a lo largo de su carrera. Estas Jerarquías se dividen en cuatro, son ascendentes y posibles de adquirir por medio de ciertos requisitos establecidos en el Reglamento mencionado y en las normativas internas de cada Facultad. Y también comprende a las *Calificaciones Académicas*, que corresponden al instrumento de medición de las actividades que realizan los docentes en nuestra Universidad.

En el capítulo destinado a los antecedentes del tema, se presenta la experiencia de la carrera académica en la Universidad de Valparaíso así como una comparación con lo que sucede en la Universidad de Chile, Universidad Católica y Universidad Diego Portales al respecto.

Mediante un análisis general será posible un acercamiento a la realidad que vive la Universidad de Valparaíso en materia de Carrera Académica. Para esto, se analizarán los resultados obtenidos en jerarquías académicas al 2014 y de las calificaciones académicas en los períodos 2012-2013, que junto a las entrevistas realizadas a los encargados del proceso, permite acercarse a una propuesta de mejora en la gestión y desarrollo de este importante proceso a nivel educacional.

Ahora bien, la Universidad de Valparaíso se encuentra en un proceso de avance en materia de gestión (lo vemos por ejemplo en el marco del programa de mejoramiento, proyecto UVA-1315 “Los Estudiantes Primeros”), y en este contexto también es posible avanzar y mejorar los procesos aquí mencionados, con el objetivo de impactar en la calidad docente y su futura ejecución programática en los estudiantes, cuestión que intentaré analizar para generar posibles propuestas

ANÁLISIS GENERAL A LOS PROCESOS DE JERARQUÍA ACADÉMICA Y CALIFICACIÓN ACADÉMICA EN EL MARCO DE LA CARRERA ACADÉMICA DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO.

II. INTRODUCCIÓN

Las Universidades es una de las instituciones con mayor carga cultural a lo largo de la historia mundial. Se trata del lugar de formación ideal para que el ser humano desarrolle sus capacidades intelectuales, conceptuales, científicas e investigativas, las cuales ponen en práctica los conocimientos implicando un impacto en el desarrollo de la sociedad. En este sentido, las Universidades se encuentran en una constante búsqueda de la excelencia en su enseñanza, para así conseguir un producto educativo de calidad y constantemente mejorado.

Ahora bien, para esto es necesario de actores que reproduzcan este impacto al cual me refiero. En un acercamiento clásico al concepto de Universidad, son los estudiantes y los académicos quienes cumplen los roles más importante en su desarrollo, y son precisamente estos últimos donde se focaliza este estudio.

La docencia es fundamental para generar el objetivo principal de la Universidad, la enseñanza, y para esto es necesario contar con un cuerpo docente lo más capacitado posible para alcanzar los objetivos de la educación.

Es en esta lógica es que se presenta la constante necesidad de evolución o progreso de los académicos dentro de las instituciones educacionales, con el fin de mejorar los niveles de enseñanza impartida.

Las Universidades en Chile no escapan a esta realidad, y es así como generan la *Carrera Académica* para identificar este avance, el cual tiene que ser potenciado para obtener mejores resultados. En este contexto, la Universidad de Valparaíso cuenta con su propia Carrera Académica, la cual contiene una serie de procesos que permiten identificar el

nivel de calidad de los académicos, generar espacios de promoción e impactar en los mecanismos de enseñanza para sus estudiantes.

Lo anterior debe verse reflejado por medio de mecanismos reguladores que aseguren su calidad, y es así que actualmente se encuentra el reglamento vigente que regula éste proceso y que buscan asegurar el desarrollo de éste, tal como lo señala la Universidad Austral en 2007:

“La Universidad debe, en consecuencia, construir un instrumento normativo que sea capaz de ordenar al profesorado en una jerarquía basada fundamentalmente en la calidad de la formación académica, el trabajo docente, la investigación, la extensión y la gestión universitaria. Las funciones académicas deben ser sustancialmente jerárquicas, según el orden marcado por la categoría académica a la que se pertenece. Este instrumento debe regular el ingreso, la permanencia y progresión de la carrera académica, así como el egreso de ésta.”²

² *Fundamentos Conceptuales de la Carrera Académica para la Universidad Austral de Chile.* Documento trabajado por el Consejo Académico de la Universidad Austral, 2007, p. 2.

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

III.1. TEMA.

Análisis general a los procesos de Jerarquía Académica y Calificación Académica en el marco de la Carrera Académica de los profesores de la Universidad de Valparaíso y sus posibles propuestas de mejoras.

III.2. OBJETIVO GENERAL.

Analizar los procesos de Jerarquía Académica y Calificación Académica en el marco de la Carrera Académica de los profesores de la Universidad de Valparaíso y entregar posibles propuestas de mejoras.

III.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Analizar el Decreto N° 279 de 1993 sobre Reglamento de Carrera Académica de la Universidad de Valparaíso.
- Caracterizar a los profesores de la Universidad de Valparaíso.
- Describir los procesos de Jerarquía Académica y Calificación Académica.
- Analizar los resultados del trabajo histórico de Jerarquización Académica al 2014.
- Comparar resultados del proceso de Calificación Académica entre los años 2012 y 2013.
- Proponer mejoras a los procesos de Jerarquía Académica y Calificación Académica.

IV. MARCO TEÓRICO.

IV.1. CONCEPTOS.

A continuación se presenta un acercamiento teórico a aquellos conceptos que se consideran importantes para comprender el análisis realizado en este estudio.

IV.1.1. CARRERA ACADÉMICA.

La Carrera Académica se entiende como el proceso que realiza un docente para vincularse con la universidad por medio de mecanismos de promoción, capacitación y desarrollo de su función académica, investigativa, gestión administrativa, de extensión, entre otras, siguiendo su avance desde el ingreso hasta su retiro de la institución.

Usualmente, la carrera académica se encuentra ligada al cumplimiento de un estándar de excelencia que avale el trabajo de calidad docente para alguna institución, y se trata de mantener un espacio continuo de las actividades docentes, potenciar las cualidades de los profesores, intentar mejorar las condiciones y reconocer los logros obtenidos.

La carrera académica es entendida entonces como un avance, que busca encontrar un grado de éxito y la calidad en el ámbito académico, la cual podríamos denominar excelencia, experiencia, experticia, entre muchas otras denominaciones.

En este marco, la Universidad de Valparaíso por medio del Decreto N° 279 del 22 de junio de 1993 señala entre las disposiciones generales de su Reglamento de Carrera Académica que:

“Art.1: La Carrera Académica se estructura en base a niveles que se denominan jerarquías. Cada una de estas jerarquías acredita un distinto grado de preparación, perfeccionamiento, capacidad, experiencia y responsabilidad alcanzado en la labor universitaria y permite, por lo mismo, apreciar el mérito y funciones propias que corresponde a los académicos.”

IV.1.2. JERARQUÍA ACADÉMICA.

Corresponde a cuatro diferentes niveles que reflejan experiencia y calidad en el cuerpo docente. Para nuestro caso, la Carrera Académica consta de cuatro jerarquías: *Profesor Titular, Profesor Adjunto, Profesor Auxiliar y Profesor Ayudante*.

Estos niveles se encuentran sometidos a ciertos mecanismos de control y evaluación, los cuales permiten generar un catastro del avance docente, un registro para la universidad y una evaluación en el nivel de calidad del profesorado. Así en lo que respecta a su evaluación, se trata del “procedimiento por el cual se determina si un académico cumple con las condiciones necesarias para su incorporación a una jerarquía, su mantención en ella y su promoción a una jerarquía superior”³. Y para esto se encuentra la Comisión Evaluadora por Facultad, que es el cuerpo encargado de evaluar y proponer las diferentes jerarquías a los profesores adscritos a su facultad.

En consecuencia, la Jerarquía Académica es el elemento principal para comprender la Carrera Académica en la Universidad de Valparaíso.

IV.1.3. CALIFICACIÓN ACADÉMICA.

Se entiende como Calificación Académica al instrumento por el cual el Consejo Asesor de cada Escuela e Instituto, presidido por el respectivo Director, evalúa el desempeño anual del cuerpo docente adscrito cada unidad académica. Dicho instrumento se refiere al desempeño mostrado por los académicos de la correspondiente unidad en el año inmediatamente anterior.

El resultado de dicha calificación es enviado a la División Académica de la Universidad para su ingreso, evaluación y archivo.

³ Decreto Nº 279 del 22 de junio de 1993, sobre Reglamento de Carrera Académica de la Universidad de Valparaíso, p.5.

V. MARCO METODOLÓGICO

V.1. JUSTIFICACIÓN.

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo la obtención del título de Administrador Público y el grado de Licenciado en Administración Pública del investigador. En este contexto se presenta la oportunidad de investigar sobre alguna temática de impacto en la gestión de algún servicio público u organización administrativa relativa a la profesión.

En este marco y dado el trabajo realizado en la División Académica, específicamente en el área de desarrollo académico, se presenta la Carrera Académica como objeto de análisis, la que tiene importancia sustancial para el desarrollo de la Universidad de Valparaíso.

El análisis a la Carrera Académica de los profesores de la Universidad de Valparaíso tiene como objetivo evaluar la realidad, o al menos tener un acercamiento a ella, sobre el desarrollo de este proceso y así obtener un panorama actual del cuerpo docente y poder focalizar en un futuro las mejoras. Con esto, queda manifiesto que servirá para la consideración, evaluación o toma de decisiones por parte de las autoridades de la Universidad.

¿Cuál es la trascendencia de la investigación?

La trascendencia es que permite obtener una visión generalizada y actual del proceso de Carrera Académica en la Universidad de Valparaíso, y cuáles son sus impactos en el desarrollo docente por medio de la Calificación Académica y Jerarquía Académica.

¿Cuál es la relevancia teórica y práctica de su estudio?

La relevancia teórica es ahondar aún más en el concepto de carrera académica y aportar a la conceptualización de procesos de gestión docente gracias al nivel de comprensión que alcanza esta investigación. Y, por otro lado, la relevancia práctica ya ha sido

mencionada, cual es, generar un estudio analítico sobre la Carrera Académica, su funcionamiento y, entregar propuestas de mejoramiento.

De acuerdo a lo señalado, puedo decir que el siguiente proyecto de investigación se desarrolla con total interés de ser un aporte para la disciplina, el lugar de investigación y, por supuesto, para el desarrollo del investigador.

V.2. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.

La metodología propuesta para realizar este análisis a los procesos de Jerarquía Académica y Calificación Académica será de carácter mixto, vale decir, cuantitativa y cualitativa.

Por un lado, el análisis se centrará en resultados cuantificables, especialmente indicadores, resultados o cifras registrados al 2014 respecto a Jerarquías, sus ascensos, la cantidad de profesores por nivel, años de promoción entre niveles. En cuanto a las Calificaciones serán algunos promedios o resultados generales de los años 2012 y 2013, junto a los resultados de la Encuesta de Percepción Estudiantil. Y por otro lado, será cualitativo pues es necesario ahondar en determinadas percepciones de actores estratégicos como lo son las mismas autoridades de la División Académica, quienes manejan y llevan el proceso día a día.

Para esto es necesaria la recopilación de información desde las fuentes que nos entrega la División Académica, como son el acceso a las bases de datos sobre jerarquía académica y calificación académica, así como la disposición a realizar entrevistas a autoridades administrativas de incumbencia.

Se presenta por un lado un análisis cuantitativo basado en cifras, tablas y algunos gráficos que nos permitan comprender la realidad actual de la carrera académica, mientras que, por otro lado, veremos análisis del contenido del discurso generado por las entrevistas realizadas a actores estratégicos. Las entrevistas se consideran la técnica precisa, pues se trata de una conversación que permite una aproximación más cercana con el entrevistado logrando, de esta forma: captar, describir y entender la multiplicidad de

significados referentes a los aspectos centrales que conforman la visión de los actores entrevistados (Hernández: 2003).

Se entiende que el universo teórico es toda la comunidad universitaria de la Universidad de Valparaíso, que incluye estudiantes, académicos, funcionarios y administrativos. Mientras que el universo empírico es la comunidad universitaria ubicada en casa central, Valparaíso.

Por otro lado, se realizarán dos entrevistas a actores estratégicos de la Universidad: la Coordinadora de Desarrollo Académico y el encargado de Carrera Académica de dicha unidad.

VI. ANTECEDENTES: SOBRE LA CARRERA ACADÉMICA

VI.1. LA CARRERA ACADÉMICA EN CHILE.

Para lograr un mayor grado de comprensión del tema a abordar se expone la experiencia de algunas Universidades en Chile, ya sean de carácter estatal o privadas, quienes también desarrollan la Carrera Académica como parte del mejoramiento docente en su gestión educativa. Así también, es posible analizar la Carrera Académica en la Universidad de Valparaíso, y cómo se manifiesta de acuerdo a su reglamentación vigente (el Decreto N° 279 de 1993).

VI.1.1. CARRERA ACADÉMICA, LA EXPERIENCIA EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE, UNIVERSIDAD CATÓLICA Y UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES.

Se trata de un proceso que está presente en todas las universidades, tanto estatales como privadas, a lo largo de nuestro país cuyo objetivo persigue lo mismo: asegurar una carrera que propicie el desarrollo de los académicos y los reconozca desde sus diferentes áreas de acción. Sin embargo, es en cuestiones formales que encontramos algunas diferencias.

Para estos efectos, veremos a grandes rasgos como se desarrolla la carrera académica en la Universidad de Chile, Universidad Católica y Universidad de Concepción.

UNIVERSIDAD DE CHILE.

La carrera académica en la Universidad de Chile trata de un proceso donde la institución entrega a sus académicos un incentivo constante para el perfeccionamiento docente en sus diferentes áreas de desarrollo.

Esta institución divide la carrera académica en tres grandes áreas: Carrera Académica Ordinaria, Docente y Adjunta. Esta separación obedece a las distintas actividades que realizan los académicos durante su promoción en la Universidad, y son:

- **Categoría Ordinaria:**
 - Ayudante
 - Instructor
 - Asistente
 - Asociado
 - Titular
- **Categoría Docencia**
 - Asistente de Docencia
 - Asociado de Docencia
 - Titular de Docencia
- **Categoría Adjunta**
 - Instructor Adjunto
 - Profesor Adjunto

En tanto a la permanencia entre una jerarquía y otra, el reglamento señala que el profesor Titular es permanente, la de profesor Asociado no estará sujeta a plazo máximo, la de profesor Asistente será de 12 años máximos, y la de profesor Ayudante e Instructor será de un plazo máximo de 4 años cada una. Para todas no se señala un período mínimo requerido para ascender. En lo que respecta a la categoría Docencia y Adjunta, la permanencia depende de las condiciones específicas del profesor sometido a esa categorización (Reglamento Carrera Académica UdeCh: 2001).

La Universidad de Chile cuenta con un Reglamento de Carrera Académica el cual define básicamente un cuerpo normado de categoría de académicos, sistema de evaluación, control de permanencia y promoción, y definición de funciones y tareas docentes. En este sentido, define que los académicos, sometidos a la carrera académica, son aquellos que *“realizan docencia superior, investigación, creación artística, extensión, vinculación externa, dirección o administración académica, integrados a los programas de trabajo de las respectivas Facultades e Institutos Interdisciplinarios, en las áreas de conocimiento científico, humanístico o artístico que les son propias.”*⁴

Además, existe una evaluación que se realiza a los académicos, se trata de su promoción y permanencia que será llevada a cabo por una Comisión Evaluadora de Facultad o

⁴ Reglamento Carrera Académica de la Universidad de Chile, p. 3.

Instituto Multidisciplinario, compuesta por nueve miembros, todos académicos. Mientras que para evaluar la promoción en esta carrera docente existirá una Comisión Superior de Evaluación Académica, cuerpo compuesto por 15 miembros de la Universidad, de rango Titular, ratificando o no la decisión de las Comisiones de Facultad.

El proceso de carrera académica en la Universidad de Chile asegura una clasificación esquemática y ordenada según el tipo de actividad de los académicos, mientras que sus consecuencias son directas, pues por ejemplo si un académico en su Calificación Académica (instrumento de calidad), posee un resultado deficiente puede incluso ser desvinculado de la institución.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE (UC).

Por otro lado, la Universidad Católica en su Reglamento de Carrera Académica señala que son sus académicos los suscritos a tener esta carrera académica en promoción constante.

A diferencia de otras, esta Universidad señala que los académicos deben regirse por una legislación canónica y normas de la “santa sede” (El Vaticano), una declaración de principios, su propio reglamentos y Estatutos y Reglamentos de cada Facultad.

El reglamento señala en el artículo N° 4 que *“los académicos son nombrados en categorías de acuerdo a sus méritos y las actividades que les corresponda desarrollar. Las actividades académicas son la docencia o formación de persona; la investigación o la creación en alguna de sus formas; la extensión, difusión o aplicación del hacer propio de cada disciplina, y la participación en la gestión de la Universidad.”*⁵

Estas categorías se clasifican en ordinarias y especiales, donde las primeras son aquellos académicos que realicen actividades de forma permanente de docencia o investigación, mientras que las especiales son aquellos académicos que realizan una actividad específica y limitada.

⁵ Reglamento de Carrera Académica de la Universidad Católica de Chile, p, 2.

Como hemos visto, esta institución también posee el sistema de Jerarquías Académicas, clasificando a sus docentes según categorías, sus meritos y actividades desarrolladas de la siguiente manera:

- Profesor Titular
- Profesor Asociado
- Profesor Asistente

A su vez, estas jerarquías contienen categorías de clasificación, lo que permite identificar a distintos tipos de académicos que ejercen, valga la redundancia, distintas funciones o áreas de trabajo docente. Éstas son:

a) Profesor Adjunto

- Profesor Titular Adjunto
- Profesor Asociado Adjunto
- Profesor Asistente Adjunto

b) Instructor Adjunto

c) Investigador Adjunto

d) Profesor Visitante

Para esto existe una variedad de requisitos que los académicos deben cumplir y poseer para aspirar a una jerarquía u otra, lo que implica el ascenso permanente de nivel (o categoría), durante su carrera académica. Y para asegurar objetivamente esta promoción es que existe un Consejo Asesor de los Decanos que opera en cada facultad y está compuesto por profesores Titulares y 1/3 de estos deben ser externos a la Facultad.

El sistema de promoción de la Universidad Católica cuenta con un proceso de Calificación Académica que busca medir el nivel docente, pero también repercutir como una *"evaluación periódica de la calidad de su trabajo, la que deberá tenerse en cuenta para su promoción en la carrera académica y en la determinación de sus remuneraciones"*⁶.

⁶ Reglamento Académico Universidad Católica de Chile, Art. Nº 47, p. 16.

UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES (UDP)

Por último la Universidad Diego Portales (UDP), de carácter privado, que se dispone a contar con una comunidad académica de alto desempeño y vinculada al entorno, promoviendo así una docencia e investigación de calidad, asegurando el respeto por el pluralismo e independencia crítica de sus miembros.⁷ Así, la carrera académica se instala como una estrategia de aseguramiento de calidad, basado en el mérito para el ingreso, promoción y permanencia de los académicos de la Universidad.

Para la UDP es *“condición esencial de los académicos de jornada de la Universidad Diego Portales, estar adscritos a una carrera académica (regular o docente), tener una jerarquía académica y ser calificado regularmente, según lo establecido en este reglamento.”*⁸

Pero a diferencia de otras experiencias, la Universidad Diego Portales clasifica la carrera académica en dos: una regular y otra docente. La primera regula el ingreso, promoción y permanencia que realizan actividades académicas, pero también de investigación, gestión y extensión. Mientras que la segunda trata solamente de la carrera en materia docente.

Esta carrera se manifiesta en jerarquías, las cuales para la carrera regular tratan de:

- De Instructor.
- Profesor Asistente.
- Profesor Asociado.
- Profesor Titular.

Mientras que para la carrera docente, las jerarquías son:

- Instructor de Docencia.
- Profesor Asistente de Docencia.
- Profesor Asociado de Docencia.
- Profesor Titular de Docencia.

Se entiende por **Instructor** a una etapa de formación, perfeccionamiento y verificación de aptitudes para la tarea universitaria, por **Asistentes** quienes poseen capacidades y

⁷ Página de la Universidad Diego Portales, en su sección de carrera académica:
<http://www.udp.cl/academicos/carrera.asp>

⁸ Reglamento de Carrera Académica Universidad Diego Portales, p. 2.

aptitudes para el trabajo académico autónomo, por **Asociado** quienes han demostrado, en base a antecedentes verificables, una actividad académica sostenida y autónoma, y por **Titular** a quienes han desarrollado una actividad académica sostenida, autónoma y reconocida por sus pares como de excelencia, y quien ha contribuido a la formación de académicos o profesionales en su respectivo campo.

Para su evaluación y promoción existe una Comisión de Jerarquización por Facultad o Instituto dependiendo del caso, la cual se encuentra compuesta solamente por profesores, los cuales en base a antecedentes evalúan el ascenso o no de una jerarquía a otra.

Además, la UDP maneja comisiones de Calificación, las cuales llevan a cabo el proceso de evaluación gracias al instrumento de Calificación Académica que establece un nivel de desempeño de los académicos. Esta última tiene consecuencias positivas: incentivo o reconocimiento a los académicos con evaluación más alta (Muy Bueno) por periodos consecutivos, mientras que una calificación mínima (Deficiente) es causal de pérdida de la calidad de académico.

Conocer la realidad de estas tres universidades en cuanto a carrera académica permite comparar la realidad de la Universidad de Valparaíso con sus pares, tener un marco de referencia local para evaluar la gestión de nuestra institución y recopilar información para futuros cambios en esta materia.

VI.1.2. EL DECRETO N° 279 DE 1993 SOBRE CARRERA ACADÉMICA, LA EXPERIENCIA EN LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO.

Al tratarse de una institución pública, los procesos y procedimientos que se lleven a cabo en la Universidad de Valparaíso deben tener una fuente jurídica, es decir, una normativa administrativa. En este contexto, y tal como se ha señalado anteriormente dicha normativa es el Decreto N° 279 del 22 de Junio de 1993, que señala el Reglamento de Carrera Académica en la Universidad.

Este reglamento señala que la Universidad dispone para sus docentes una estructura en base a niveles que acreditan grados de preparación, perfeccionamiento, capacidad, experiencia y responsabilidad en su carrera académica:

Art. 4ª: *La carrera académica consta de cuatro jerarquías, a saber, Profesor Titular, Profesor Adjunto, Profesor Auxiliar y Ayudante.*⁹

A continuación se exponen los aspectos principales que señala el Reglamento en materia de Carrera Académica, Jerarquías Académicas, Comisiones Evaluadoras y Calificación Académicas.

Algunas características de la *Jerarquía Ayudante* son:

- Poseer antecedentes de preparación en determinada disciplina
- Demostrar vocación e interés por la academia
- Tener a cargo implantación de asignaturas básicas de su especialidad
- Actuar como colaboradores en investigación
- Para diseñar asignaturas deben contar con vigilancia de un profesor Adjunto o Titular

Sus requisitos:

- Ser graduado o titulado en una carrera universitaria.
- Reunir condiciones inherentes a esta jerarquía
- Ser evaluados para ascender luego de 3 años, sino esperar hasta 1 año para su ascenso

Mientras que es necesario para poseer la *Jerarquía Auxiliar*:

- Aptitud para docencia, investigación y extensión de la disciplina
- Pueden desarrollar labores a cargo de un profesor Adjunto o Titular

Y sus requisitos son:

- Posesión de un grado o título universitario
- Haber desempeñado por un mínimo de 3 años como Ayudante
- Reunir condiciones inherentes a esta jerarquía

Mientras que para ser de la *Jerarquía Adjunto*:

- Dominio reconocido en su disciplina

⁹ Decreto Nº 279 del 22 de junio de 1993, sobre Reglamento de Carrera Académica de la Universidad de Valparaíso, p.5.

- Se encuentran en condiciones de ejecutar proyectos de importancia

Sus requisitos:

- Posesión de un grado o título universitario
- Haber desempeñado por un mínimo de 5 años como Auxiliar
- Reunir condiciones inherentes a esta jerarquía

Y por último, la *Jerarquía Titular* implica:

- Poseer nivel de reconocida excelencia académica
- Tener autonomía dentro de su disciplina
- Realizar contribuciones y progresos relevantes
- Concebir y dirigir proyectos de importancia

Y sus requisitos:

- Posesión de un grado o título universitario
- Haber desempeñado por un mínimo de 5 años como Adjunto
- Reunir condiciones inherentes a esta jerarquía

Ahora bien, la evaluación de los/as académicos/as en las distintas jerarquías para su promoción y evaluación se realiza por medio de las *Comisiones Evaluadoras por cada Facultad*, compuestas por:

- Decano (quien preside)
- Secretario de Facultad como ministro de fe (sin derecho a voto)
- 1 miembro permanente o suplente de cada una de las unidades académicas de la Facultad
- 1 miembro ocasional: Profesor Titular de la nomina académica designado por el Decano
- Director del Instituto o Escuela respectivo, sólo con derecho a voz.

Le corresponde a esta Comisión:

- Practicar la evaluación de los/as académicos/as adscritos a la respectiva Facultad
- Determinar la jerarquía a que se incorporarán los/as profesores/as que contrate la respectiva Facultad. Esto considera:

- 1.- Méritos y antecedentes objetivos de la persona propuesta
- 2.- Tiempo y calidad de su trabajo científico, docente y profesional

Respecto a la **Calificación Académica**, el reglamento señala que se trata de un instrumento de evaluación, donde cada unidad procede a calificar anualmente el desempeño que hayan tenido ese mismo período todos sus académicos.

Ésta se efectúa por el Director y su correspondiente Consejo Asesor, en el periodo del 1 de marzo y el 30 de abril de cada año, y sus campos de evaluación comprenden el desempeño en materia docente, investigación, extensión, formación, directivas o de administración académica.

El procedimiento consta de ciertas etapas: el director de Unidad solicitará a todos los académicos un programa de actividades para marzo de cada año; el Director asigna las tareas y encargos para el período; en enero el director solicita a cada académico una cuenta del trabajo realizado en el periodo anterior; el Consejo Asesor reúne los antecedentes de los académicos y solicita los informes pertinentes y evalúa.

Otro de los componentes que contiene esta Calificación académica, y que se trata de un antecedente más a considerar en la evaluación de cada académico, es una encuesta anónima contestada por los estudiantes del curso respectivo, procurando recoger de manera objetiva la opinión y percepción de los estudiantes sobre sus docentes en aspectos de enseñanza y de la asignatura.

El resultado finalmente será comunicado al Director de Unidad, para que éste le informe al académico evaluado.

VII. ANÁLISIS

VII.1. LOS ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO.

A continuación se presenta una descripción del perfil promedio con algunas características de los profesores en la Universidad, para luego dar paso a la situación actual de las Jerarquías Académicas y Calificaciones Académicas.

VII.1.1 ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DEL PROFESOR UV.

Hablar sobre las características de los profesores de la Universidad de Valparaíso implica conocer una gran cantidad de factores sobre su formación, desarrollo, o perfeccionamiento, entre otros, los cuales obedecen a una cultura específica de dicha institución.

Entonces, al intentar acercarse a una descripción de los académicos nos referimos a aquellas competencias o habilidades que representan su formación y el permanente ejercicio de sus funciones. Por lo que se vierten aquí ciertas características del académico, las cuales requieren considerar el modelo educativo de la Institución, los desafíos docentes de la misma, la realidad de su entorno directo (unidad académica o facultad), espacios de formación y capacitación, relación con los estudiantes, etc.

El Decreto N° 279 de 1993, señala que para ser académicos de la Universidad de Valparaíso se requiere:

- a) Ser chileno.
- b) Poseer un Grado Académico o Título Universitario obtenido o reconocido de conformidad con la legislación vigente.
- c) Cumplir con los demás requisitos legales y reglamentarios.

Excepcionalmente –en casos certificados por el Rector mediante Decreto fundado- podrá nombrarse en la contrata, como académicos de la Corporación, a extranjeros que

cumplan con el requisito señalado en la letra b) precedente y posean a juicio del Rector, previo acuerdo del Consejo de Facultad, un nivel de reconocida excelencia académica.¹⁰

Actualmente, la Universidad cuenta con cerca de 1.220¹¹ académicos aproximadamente, funcionarios a contrata y planta, quienes realizan labores de docencia, investigación, extensión y/o administración. De ellos, un poco más de un tercio pertenecen a la Facultad de Medicina (cerca de 430 académicos), mientras que tan sólo 19 académicos pertenecen a la Facultad de Ciencias del Mar y Recursos Naturales.

Si se considera el rango etario, según la información que maneja la División Académica del total de profesores de la Universidad un 12,82% se concentra entre el rango “Hasta 49 años”, mientras que un 47,23% en el rango de “entre 50 y 69 años” y un 39,95% se encuentra en el rango de “70 años en adelante”¹². Es claro que son pocos los académicos que están por debajo de los 50 años (alrededor de 150 profesores) y un 40% aproximado tiene más de 70 años, lo que indica que tenemos un cuerpo docente de vasta experiencia.

De la base de datos de la Dirección de Recursos Humanos, de estos 1.220 académicos según su grado académico habría 221 profesores con grado de Doctor, 382 profesores con grado de Magíster, 108 profesores con Especialidad Médica y Odontológica, y 515 profesores sin ningún grado académico. Esto indica que alrededor de un 50% de los profesores tiene un posgrado (Doctorado y/o Magíster) y solo un 60% del total de académicos presenta un grado académico (Doctorado, Magíster o Especialidad Médica).

En lo que respecta a su tipo de contrato, en la Universidad de Valparaíso existen 936 académicos con un contrato a plazo fijo, mientras que 290 académicos se encuentran bajo contrato indefinido. Esta realidad demuestra que el 75% aproximado de los académicos en la Universidad se encuentra bajo el tipo de contratación *contrata*, mientras que el otro 25% aproximado se encuentra como *planta*.

¹⁰ Reglamento de Carrera Académica, Decreto N° 279 / 1993, p. 5.

¹¹ Se resalta el “aproximadamente” pues se trata de un estimado que varía según los periodos durante un año académico. 1.220 profesores son los que maneja en cifras la Dirección de Recursos Humanos.

¹² Información recogida de Excel “Décadas por profesor” de la DIVACAD.

VII.2. EL PROYECTO EDUCATIVO Y LA CARRERA ACADÉMICA.

La Universidad de Valparaíso tiene el Proyecto Educativo, aprobado en marzo de 2012, que traza los lineamientos para el desarrollo de sus **objetivos** y así asegurar un grado de calidad y excelencia en su **objetivo**. Cuenta con seis elementos principales donde destaca el de la *concepción de la función formadora y docente*, además de considerar como uno de sus principios más importantes lo referido a la *excelencia académica*.

Al observar la propuesta de la Universidad por medio de su proyecto educativo, encontramos total concordancia con la carrera académica, la experiencia y el desarrollo docente que refleje calidad, esto ya que se trata de un cambio paradigmático donde la comunidad académica se encuentra en un tránsito desde un enfoque centrado en la enseñanza, a uno centrado en el aprendizaje. Para esto se trazan cuatro principios:

- Docencia centrada en el estudiante, promoviendo y facilitando el aprendizaje autónomo.
- Resignificación del rol del profesor, como gestor del aprendizaje
- Nueva organización de las actividades formativas.
- Nuevas formas de evaluar los aprendizajes.

Para alcanzar este objetivo se implementan cursos, carreras y programas, que conducen a grados y postgrados académicos, títulos profesionales y pos títulos, o cursos de capacitación al cuerpo docente.

Por último, dentro del modelo educativo se identifican objetivos estratégicos donde destaca el *consolidar la excelencia y calidad del cuerpo académico*. Entiende la excelencia ya que la Universidad posee profesores con calificación y compromiso, quienes desde su área de desempeño aportan a concretar la misión, visión y valores institucionales gracias a su rol formador¹³.

Esta excelencia además, la entiende como un proceso de autoexigencia permanente, asumiendo importancia en el contexto de la calidad de las carreras y programas, criterios de selección, admisión y retención de sus estudiantes, pero por sobre todo la selección, contratación, promoción y perfeccionamiento de sus profesores.

¹³ Proyecto Educativo de la Universidad de Valparaíso, p. 45.

Se entiende la carrera académica dentro del Proyecto Educativo como un área de focalización ligada a la excelencia del cuerpo docente y el incentivo a su constante perfeccionamiento y promoción, pese a que no se manifiesta literalmente.

VII.3. CARRERA ACADÉMICA EN LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO: SU DESARROLLO.

VII.3.1. JERARQUÍAS ACADÉMICAS EN LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO.

Actualmente, la Universidad por medio de sus unidades como Recursos Humanos y División Académica cuenta con sistemas de información que contienen el historial por académico referidos a su situación académica, personal, de perfeccionamiento, laboral, remuneracional, etc. Dentro de éstos podemos encontrar lo referido a Jerarquías Académicas, por medio de una base de datos y el archivo de los respectivos actos administrativos que las otorgan: los Decretos Exentos o las Resoluciones Exentas.

En este contexto, la División Académica con el objetivo de crear una base de datos que contenga el historial de jerarquías académicas de los profesores de la Universidad por medio de su Jerarquía, ha realizado durante el año 2014 una recolección de información desde todas las unidades académicas para así mantener un archivo permanente de historial por académico. Para ello, las fuentes de información fueron:

- Sistema de Información SONDA.
- Sistema de Información REM.
- Planillas EXCEL de Información Académica de Oficina de Recursos Humanos.
- KÁRDEX de información Académica de Oficina de Recursos Humanos actualizado al 2013.
- Recolección de Archivos físicos en Oficina de Recursos Humanos.
- Consulta final en archivos físicos y digitales de la Oficina de Partes.

En complemento a estas fuentes, la Unidad de Desarrollo Académico (encargada directa del proceso de carrera académica) realizó visitas a 9 Facultades de nuestra Universidad en el contexto de este proceso de recolección. Como resultado, dichas reuniones fueron bien evaluadas por parte de las Facultades y sus autoridades, ya que sus impresiones han sido positivas hacia División Académica por el interés de acercarse físicamente a los espacios, además de aprovechar la instancia para resolver otras materias o dudas, cuestión que debiese seguir fomentándose. Y a su vez, han sido fructíferas pues desde los Encargados de Personal de cada Facultad se fue completando la base de datos de jerarquías académicas.

Con estas fuentes de búsqueda para la recolección de datos se pudo obtener finalmente un archivo¹⁴ que contiene los documentos administrativos (Decretos Exentos o Resoluciones Exentas) y el año en el cual se decretó. Junto a esto, una segunda etapa en este proceso es conseguir y archivar dicho documento tanto de manera digital como física (en las carpetas por académico) de su jerarquía académica.

RESULTADOS AL 2014

Es importante mencionar que los datos que a continuación se mostrarán corresponden a la información recogida gracias al acceso a la base de datos de jerarquías académicas que la División Académica facilitó con muy buena disposición.

A 2014, con toda la información recopilada y corroborada por las encargadas de personal de las Facultades y sus correspondientes unidades académicas, la Universidad de Valparaíso cuenta con **1.224** académicos a septiembre de 2014.

Por otro lado, en la base de datos de Jerarquías Académicas de la División Académica, la que presenta una diferencia con lo anteriormente expuesto, señala que existen 1.169 académicos con su respectiva Jerarquía, expresado en la siguiente tabla:

¹⁴ Archivo Excel "Base de Datos Jerarquías Académicas UV".

CANTIDAD ACADÉMICOS				
TITULAR	ADJUNTO	AUXILIAR	AYUDANTE	TOTAL
211	393	512	53	1169

Teniendo el siguiente porcentaje por cada Jerarquía:

PORCENTAJE POR JERARQUÍA			
TITULAR	ADJUNTO	AUXILIAR	AYUDANTE
18%	34%	44%	5%

Es necesario acentuar que la Universidad potencia el desarrollo académico, por lo que el objetivo es que sus profesores tiendan a llegar a un nivel superior, cercano cada vez más a la Jerarquía Titular. No obstante esto, existen factores como la experiencia, los años requeridos, requisitos específicos, entre otros, que deben considerarse para el ascenso.

Ahora bien, la tabla anterior muestra que existe la mayor concentración de académicos en la Jerarquía Académica *Auxiliar* (un 44% del total) concentrados en su mayoría en la facultad más numerosa en materia de académicos, la Facultad de Medicina; y sólo un 5% del total de académicos corresponden a la Jerarquía Académica *Ayudante*. Por último, la jerarquía que obedece a la trayectoria, excelencia y experiencia máxima, la *Titular*, concentra al 18% de los académicos, cifra que puede proyectarse positivamente ya que el nivel que la precede, la jerarquía Adjunta, contiene a casi un tercio de los profesores de la Universidad.

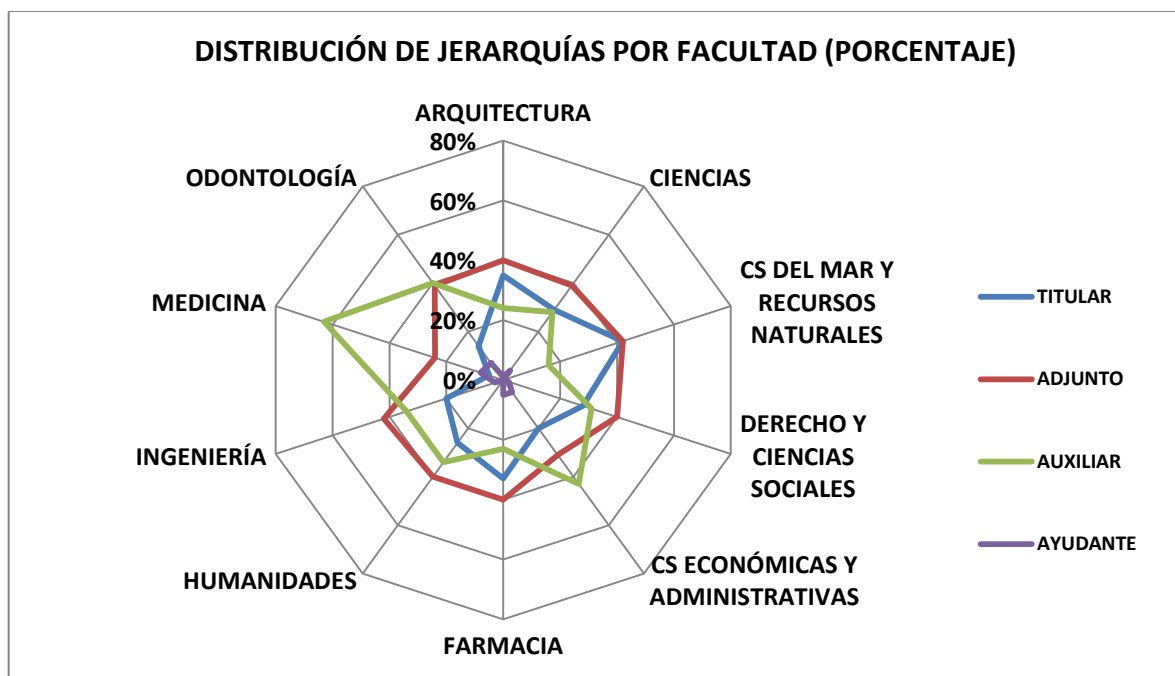
Por otro lado, es necesario considerar que cada Facultad obedece a una realidad distinta, cantidad de académicos diferentes y una composición de jerarquías desigual. En términos generales, si observamos los resultados por Facultades, podemos ver la distribución por jerarquía en cada una de ellas a través del siguiente cuadro:

FACULTAD	TITULAR	ADJUNTO	AUXILIAR	AYUDANTE	TOTAL
ARQUITECTURA	31	35	21	1	88
CIENCIAS	32	40	31	4	107

CS DEL MAR Y RECURSOS NATURALES	8	8	3	-	19
DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES	20	25	20	1	66
CS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS	32	50	66	5	153
FARMACIA	13	16	9	2	40
HUMANIDADES	18	28	24	-	70
INGENIERÍA	20	44	31	2	97
MEDICINA	23	108	267	31	429
ODONTOLOGÍA	14	39	40	7	100

*Fuente: Base de Datos Jerarquías Académicas División Académica.

A continuación, los resultados de las Jerarquías Académicas por Facultad en su distribución por porcentaje:



*Gráfico de Elaboración propia en base a información de Base de Datos de Jerarquías de DIVACAD.

Del gráfico anterior se puede observar que la Jerarquía con mayor variabilidad en cada facultad es la *Auxiliar* (línea verde), ya que su presencia en cada facultad es relativa a la realidad de cada una, en especial la Facultad de Medicina que cuenta con casi la mitad de su cuerpo docente perteneciente a esta jerarquía; por otro lado la jerarquía más

homogénea, independiente de la Facultad, es la *Adjunto* (línea roja), pues se trata de un porcentaje cercano al 35% aproximado en cada facultad, salvo la misma Facultad de Medicina (24%), explicado en parte por su alta presencia de Jerarquía Auxiliar; Finalmente, Jerarquía Ayudante (línea morada) al no representar más del 5%, se presenta de igual forma en cada Facultad.

Más precisamente, la mayor concentración por Jerarquía Académica la encontramos en las siguientes Facultades:

Facultad de Cs. del Mar: con un 42% Titulares del total de profesores.

Facultad de Ingeniería: con un 45% Adjuntos del total de profesores.

Facultad de Medicina: con un 63% Auxiliares del total de profesores.

Facultad de Medicina: con tan solo un 9% Ayudantes del total de profesores.

Del proceso de elaboración de la base de datos histórica de jerarquías académicas una de las observaciones más importante es respecto a las jerarquías académicas pendientes. Pese a que se realizó una recolección final de documentos en la Oficina de Partes de la Universidad, existen académicos que no cuentan con toda la información correspondiente, por lo que se consideran “pendientes”, ya sea su año de ingreso o el documento que otorga jerarquía académica (Decreto o Resolución). Se trata de 213 profesores, lo que implica que cerca del 20% del total de académicos de la Universidad no tienen un registro de alguna de sus jerarquías académicas y/o año de ingreso. Es posible observar que existen:

- 35 Académicos sin información de Año de Ingreso.
- 94 Académicos sin registro de su Jerarquía Ayudante.
- 42 Académicos sin registro de su Jerarquía Auxiliar.
- 33 Académicos sin registro de su Jerarquía Adjunto.
- 20 Académicos sin registro de su Jerarquía Titular.

Cabe destacar que un académico puede tener más de una jerarquía sin registro de documento administrativo.

VII.3.2. RESULTADOS DE LAS CALIFICACIONES ACADÉMICAS.

Como se ha señalado la *Calificación Académica* es un instrumento de medición de calidad docente para los profesores de la Universidad de Valparaíso. En el Decreto N° 279/1993 se entrega la labor a División Académica de apoyar el proceso de Calificación Académica, entregando los insumos como información y formularios de calificación, el recibo y anexo de las calificaciones. Pero no se establece la necesidad de sistematizar los resultados, identificar su verdadero impacto o clarificar los procedimientos a seguir con dicha información.

En ese sentido, el Director de la División Académica solicita en abril de cada año, mediante oficio a los Decanos y Directores, hacer llegar las calificaciones del período evaluado del año inmediatamente anterior.

El formulario de Calificación consta de 12 ítems de calificación enmarcados en 6 subfactores, que son:

- Actividades de Docencia.
- Actividades de Investigación y/o creación.
- Actividades de Extensión Académica.
- Actividades de Administración y Gestión Académica.
- Actividades de Perfeccionamiento Académico.
- Otras Actividades.

La evaluación se realiza por medio de notas que van de 1 a 3, siendo:

- Nota 1: No Cumple.
- Nota 2. Cumple Parcialmente.
- Nota 3. Cumple Totalmente.

Finalmente, el promedio de cada subfactor nos entrega una Nota Final que va desde 1 a 3, siendo “1 = mal evaluado” y “3 = muy bien evaluado”.

Cabe destacar, que los resultados que se presentan a continuación conciernen a las Calificaciones Académicas correspondiente a los años 2012 y 2013, ya que se trata de un proceso correspondiente al año académico anterior y los del año 2014 serán enviadas a contar de abril en adelante del próximo año.

RESULTADOS CALIFICACIÓN ACADÉMICA 2012

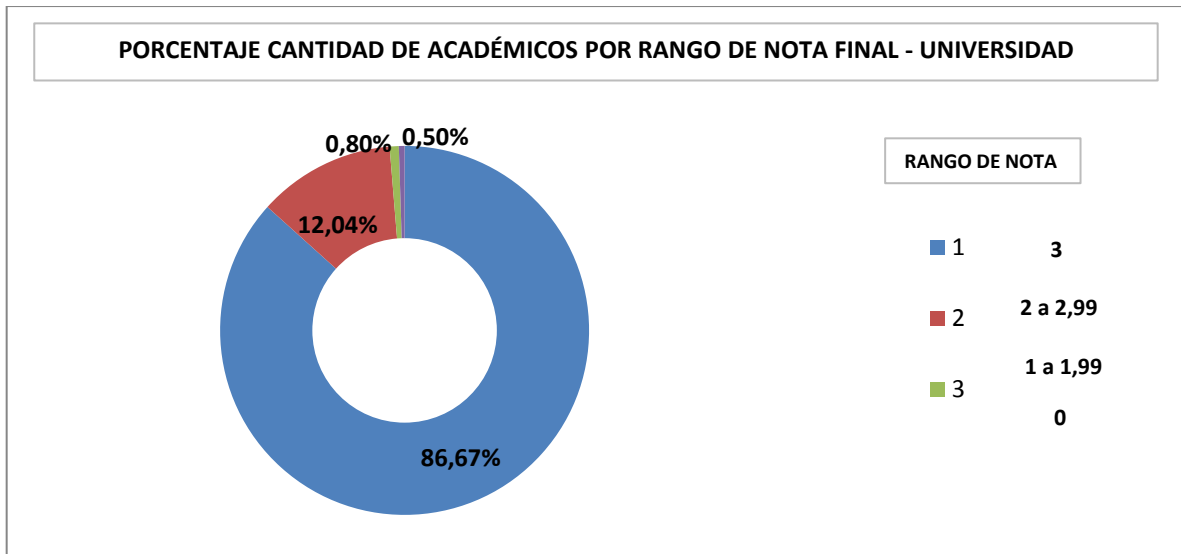
Para el año 2012, la Universidad de Valparaíso contaba con 1.188 académicos, de los cuales 1004 fueron calificados, lo que refleja un 84,51% de aplicación del instrumento. Los resultados generales se reflejan en la siguiente tabla:

PREGUNTA	PORCENTAJE TOTAL POR CALIFICACION			
	3	2,9-2,0	1,9-1,0	N.A
S.1. ACT. DOCENCIA	88,38%	9,93%	0,30%	1,39%
S.2 ACT. INVESTIGACION	39,3%	1,50%	0,54%	58,69%
S.3 ACT EXTESION ACADEMICA	33,7%	0,26%	0,11%	65,97%
S.4 ACT. ADM Y GESTION ACADEMICA	58,8%	1,11%	0,55%	39,40%
S.5 ACT. PERFECCIONAMIENTO ACADEMICO	34,7%	0,44%	1,18%	64,06%
S.6 OTRAS ACTIVIDADES	43,7%	1,60%	0,00%	54,71%

*Tabla elaborada en base a archivo "Calificaciones 2012". Promedio de los porcentajes de concentración de calificaciones por rango de notas.

La tabla anterior nos muestra un porcentaje de concentración de notas por cada rango de estas mismas, incluyendo las No Aplica (N.A.). Para 2012 las mayores concentraciones por subfactor son para: "S.1. Actividad de docencia" es la nota 3 que representa el 88.38%; mientras que para "S.2. Actividad de investigación" es la No Aplica (N.A.) que concentra más del 58,69%; en "S.3. Actividad de extensión académica" es nuevamente la nota No Aplica con un 65,97 %; el subfactor "S.4. Actividad de administración y gestión académica" es la nota 3 que concentra un 58,8% de los académicos; por último "S.4. Actividad de perfeccionamiento académico" es la nota No Aplica con un 64,06% de concentración y la "S.6. Otras actividades", un 54,71% de concentración en nota No Aplica.

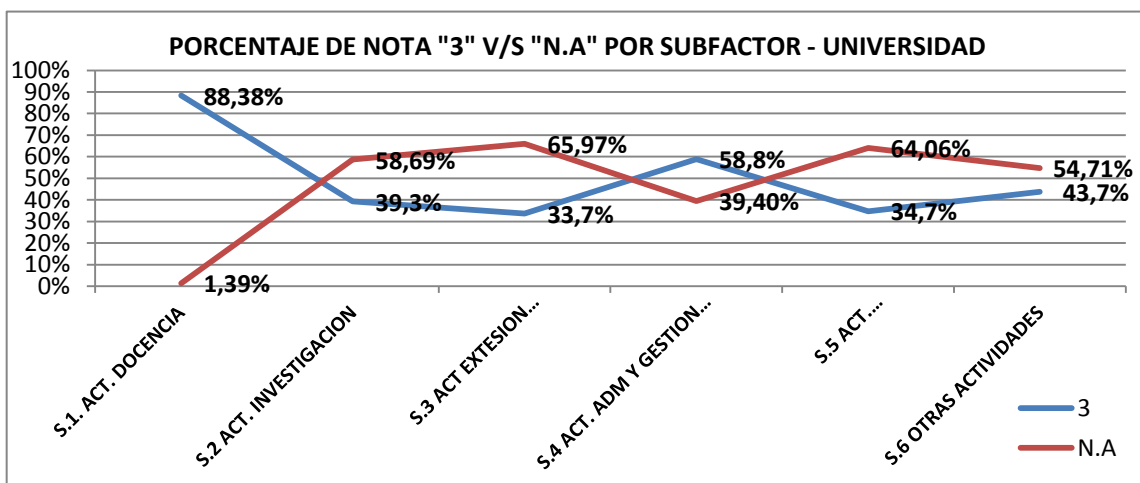
Otro aspecto a considerar es la distribución de académicos según el rango de nota final en su calificación, éstas van de 1 a 3, demostrado a continuación:



*Gráfico de elaboración propia en base a datos de archivo "Calificación 2012" de DIVACAD.

En la Universidad, por cantidad de profesores evaluados en 2012 (1.004 profesores), un 86,67% de los académicos obtuvo en su calificación una nota final de "3"; un 12,04% una nota final entre "2 a 2,9"; un 0,8% una nota final entre "1 a 1,9"; y un 0,5% una nota final de "0". Vale decir que la gran mayoría de los profesores calificados se encuentran bien evaluados (con nota "3").

Uno de los aspectos más relevantes en los resultados de la Calificación Académica es la nota "N.A" o "No Aplica", pues se trata de una nota que no incide en el promedio final, pero que si demuestra que al evaluar con N.A. en algún subfactor significa que no existe actividad:



*Gráfico de elaboración propia en base a datos de archivo "Calificación 2012" de DIVACAD.

Del gráfico anterior, se puede concluir que a nivel de Universidad, los resultados en el Subfactor “S.1. Actividad de Docencia” existe sólo un 1,39% de los evaluados que no realiza dicha actividad; en el Subfactor “S.3. Extensión Académica” existe un **33,7%** de notas “3” contra un **65,97%** de notas “N.A”, que en conjunto con el subfactor “S.5. Actividades de Perfeccionamiento” con un 64,06% de “N.A”, significa que es ese porcentaje de académicos que no tiene actividades de perfeccionamiento. Esto puede considerarse como información importante a la hora de definir, por ejemplo, el futuro del perfeccionamiento docente de los académicos.

En general, para 2012 la evaluación concentra cerca de un 85% de los académicos con nota 3, lo que se considera como un buen resultado, pero no hay que despreocupar los datos que entrega la nota “N.A”, que en ciertos factores alcanza el 65% aproximado, lo que significa que no se registra actividad en dicho subfactor.

RESULTADOS CALIFICACIÓN ACADÉMICA 2013

Para el año 2013, la Universidad contaba con 1230 académicos adscritos a las unidades académicas en la Universidad, presentado Calificación Académicas 988 profesores, lo que representa un 80,33% de participación del cuerpo docente en este proceso.

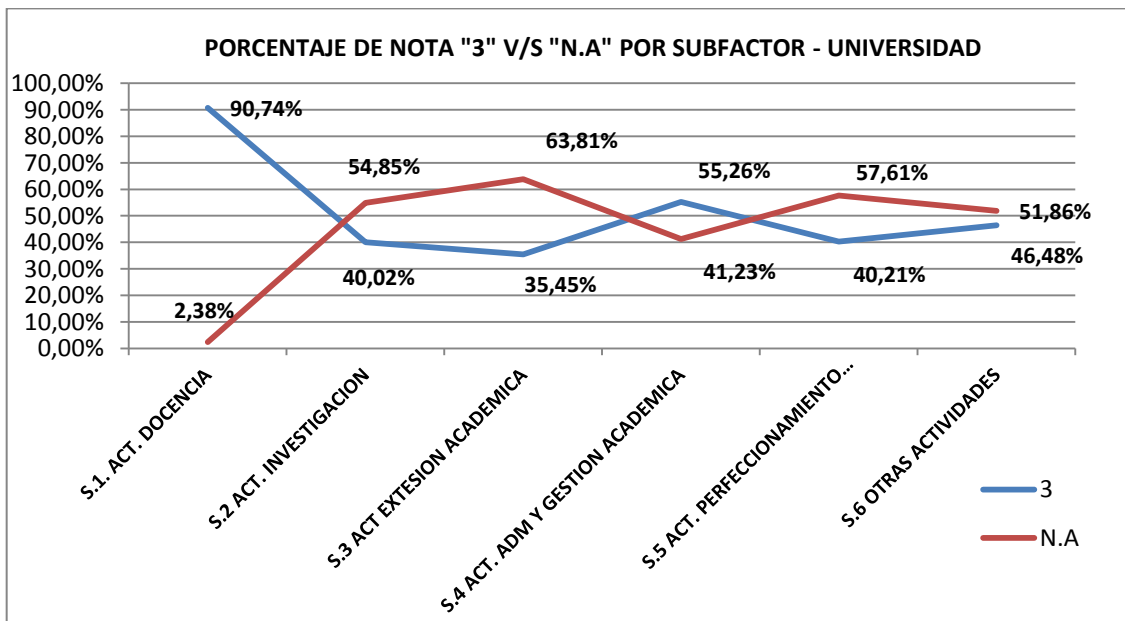
En términos generales, los resultados de la Calificación Académica para el período 2013, faltando 3 unidades académicas de entrega y algunas calificaciones sin firma de sus respectivos académicos, a nivel Universidad de Valparaíso son los siguientes:

PREGUNTA	PORCENTAJE TOTAL POR CALIFICACION			
	PORCENTAJE			
	3	2,9-2,0	1,9-1,0	N.A.
S.1. ACT. DOCENCIA	90,67%	6,36%	0,22%	2,20%
S.2 ACT. INVESTIGACION	40,7%	1,25%	1,64%	54,26%
S.3 ACT EXTESION ACADEMICA	36,5%	0,25%	0,38%	62,89%
S.4 ACT. ADM Y GESTION ACADEMICA	53,5%	2,19%	0,98%	43,30%
S.5 ACT. PERFECCIONAMIENTO ACADEMICO	41,3%	1,38%	0,90%	56,41%
S.6 OTRAS ACTIVIDADES	41,0%	0,77%	1,05%	57,16%

*Tabla elaborada en base a archivo “Calificaciones 2013”. Promedio de los porcentajes de concentración de calificaciones por rango de notas.

La tabla nos muestra un porcentaje por cada rango de nota, incluyendo las No Aplica (N.A.). Para 2013 vemos que las mayores concentraciones por subfactor son: Para “S.1. Actividad de docencia” es la nota 3 que representa el 90%; mientras que para “S.2. Actividad de investigación” es la No Aplica (N.A.) que concentra más del 50%; en “S.3. Actividad de extensión académica” es nuevamente la nota No Aplica con un 62,9 %; el subfactor “S.4. Actividad de administración y gestión académica” es la nota 3 que concentra un 53% de los académicos; por último “S.4. Actividad de perfeccionamiento académico” y “S.6. Otras actividades”, se acercan al 57% de concentración en nota No Aplica.

Como se mencionó, la nota No Aplica (N.A) significa que no existe actividad en el subfactor evaluado, por lo que su presencia permite identificar cuáles son las actividades que los profesores no realizan, pues no son calificados:



*Gráfico de elaboración propia en base a datos de archivo “Calificación 2012” de DIVACAD.

Como es posible apreciar del gráfico, el subfactor “S.1. Actividad de Docencia” tiene solamente un 2,38 % de los académicos que no la realizan, mientras que un 90,74% de estos se encuentra calificado con una nota “3”. Nuevamente, al igual que en 2012, el subfactor “S.3. Actividad de Extensión Académica” tiene un alto porcentaje de profesores

sin actividad, con un 63,81% de nota N.A. En comparación con el 2012, en el año 2013 los profesores aumentaron su participación en perfeccionamiento, pues si se ve el subfactor “S.5. Actividad de perfeccionamiento” sólo un 57,61% No Aplica, siendo que el año anterior significaba un 64%, una disminución considerable.

A modo de conclusión es necesario considerar que la nota No Aplica corresponde a aquellos subfactores o rangos que no fueron evaluados, y considerando además que los rangos de nota “1” y “2” mantienen un porcentaje muy bajo de concentración por calificación. Es por esto que se puede concluir que las Calificaciones en 2012 y 2013 a modo de resultados fueron relativamente buenas, pues en el peor de los casos no baja del 40% de concentración en la nota “3” (Muy Bueno), mientras que el mayor indicador alcanza el 90,67%. Esto señala que si bien existe una omisión de nota alta (notas N.A.), cerca de la mitad de las notas en cada subfactor se encuentran bien evaluadas con nota “3” y tan solo un 1% promedio se encuentra en la calificación peor evaluada, la nota “1”.

Además, al analizar los resultados de las Calificaciones académicas de los años 2012 y 2013, es posible obtener las siguientes observaciones generales:

- Se reciben, en algunos casos, fuera de plazo.
- No se califica al total de los académicos, faltando incluso unidades académicas completas.
- Calificaciones realizadas por diferentes evaluadores, no correspondiendo en muchos casos por no tratarse de la autoridad correspondiente.
- Formularios incompletos:
 - a. No se consigna tipo de contrato de los académicos (planta/contrata).
 - b. Evaluaciones entregadas sin firma tanto de evaluador como del evaluado.
 - c. Calificaciones enviadas sólo con el promedio final y no con subfactores.
 - d. No se indica si el calificado es académico de casa central o campus.
- Formularios con errores en los RUT's de los calificados.
- Uso de distintos formatos de formulario.
- No se recibió reporte del resultado de las apelaciones de algunos académicos.

VII.3.2.1. LA ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ESTUDIANTIL

Como todos los años, los estudiantes de la Universidad de Valparaíso deben contestar desde el Portal Académico la “Encuesta de Percepción Estudiantil de la Docencia” correspondiente al semestre cursado anteriormente. Este instrumento de medición cumple con el fin de evaluar el rendimiento docente semestral de los académicos de la UV desde la percepción de sus propios estudiantes. Además, se considera como una nota dentro del subfactor de Docencia en la Calificación Académica de cada profesor.

La encuesta cuenta con 32 preguntas, de las cuales 5 son de información general y 27 se encuentran dirigidas a aspectos evaluativos, las cuales conforman el espectro de medición.

El rango de evaluación es de:

1. Muy desacuerdo (Muy Negativo)
2. En Desacuerdo (Negativo)
3. Neutro (Neutral)
4. De Acuerdo (Positivo)
5. Muy de Acuerdo (Muy Positivo)

Según el reglamento de carrera académica, los resultados de esta encuesta se procesan de forma reservada por la División Académica, quien pone en conocimiento al Director de Escuela o Instituto, el cual le informarán al profesor evaluado sus resultados.

VII.4. ETAPAS DE LAS JERARQUÍAS ACADÉMICAS Y CALIFICACIONES ACADÉMICAS.

Las etapas dentro del proceso de Jerarquías Académicas son importantes de revisar. Para realizar un análisis o estado de la situación actual, es necesario comprender este proceso en cada espacio y momento que se desarrolle.

VII.4.1. PROCEDIMIENTO DE JERARQUIZACIÓN ACADÉMICA

Dependiendo del caso, los profesores de la Universidad en su promoción de la carrera académica van sometidos a su respectiva jerarquización. Para esto es necesario en primera instancia que cumplan con los requisitos necesarios para cada jerarquía y los que establece cada facultad a la cual se encuentran adscritos.

Una vez que se hayan cumplido los plazos y requerimientos establecidos en el Reglamento de Carrera Académica y Reglamentos Internos de cada Facultad, el proceso de jerarquización consta de:

- Necesidad de jerarquizar. Esto puede surgir desde la iniciativa del mismo académico interesado.
- Evaluación del académico a jerarquizar por parte de la Comisión Evaluadora de la Facultad correspondiente.
- Aprobación o rechazo del ascenso de jerarquía,
- Apelación: en el caso de ser rechazado el ascenso de jerarquía del académico involucrado, lo que implica solicitar una Comisión de Segunda Instancia.
- La Comisión Evaluadora emana un Acta de la sesión que el Decano de la respectiva Facultad envía al Rector mediante un Oficio.
- Teniendo todos los antecedentes, desde la Unidad de Desarrollo Académico se redacta el acto administrativo correspondiente, Resolución Exenta o Decreto Exento, para su revisión por un abogado de Fiscalía.
- El Director de la División Académica para las resoluciones o el Rector para los decretos, proceden a firmar y visar el documento final que otorga la Jerarquía.
- Se envía a Oficina de Partes con su respectiva distribución y una vez publicado se entiende por finalizado el proceso y, por ende, se publica la Jerarquía correspondiente al académico interesado.

VII.4.1.1 LA IMPORTANCIA DE LA COMISIÓN EVALUADORA Y LOS REGLAMENTOS INTERNOS DE CADA FACULTAD.

La función principal de la Comisión Evaluadora por cada Facultad es la de evaluar a los académicos desde sus distintas jerarquías en función de su promoción y ascenso en la

Universidad. Y su rol es fundamental, pues para que el proceso se realice con éxito, será necesaria la preocupación de la comisión y su precedente actuar, lo que implica considerar los antecedentes de los académicos a jerarquizar por medio de una pauta de criterios, cumplir con el reglamento y los requisitos que establecen su propio reglamento interno.

Esta Comisión se encuentra compuesta por un miembro permanente o uno suplente de cada unidad académica que compone la Facultad, el Director de Escuela o Instituto que corresponda, además del Decano quien preside y el/la Secretario/a de Facultad como ministro de fe.

El artículo N° 18 del Reglamento de Carrera Académica señala que:

“Cada Facultad determinará, en un reglamento interno, los antecedentes, habilidades y pruebas que deberá ponderar la respectiva Comisión de Concurso para decidir acerca del ingreso a la jerarquía de ayudante y la respectiva Comisión Evaluadora para la promoción de los académicos a las demás jerarquías. Este reglamento cuidará que tales antecedentes, habilidades y pruebas constituyan las referencias y medios más idóneos y objetivos para que las respectivas comisiones puedan pronunciarse acerca de si se cumple o no las condiciones que el presente reglamento exige para las diversas categorías.”¹⁵

Por lo tanto, los reglamentos internos determinan la diferencia entre el proceso de jerarquía entre los académicos de una facultad u otra.

A rasgos generales, todas las facultades comparten en su mayoría los mismos requisitos, que son el tiempo de permanencia en cada jerarquía (3 para ser auxiliar, 5 años para ser adjunto, 5 años para ser titular) y requisitos de formación como la excelencia, actividad docente y experiencia. Pero en las Facultades se contemplan requisitos específicos que obedecen a conocimientos técnicos de la especialidad a la que se abocan, como por ejemplo en Ciencias que existe una ponderación por cada criterio, o en Ciencias del Mar y Recursos Naturales donde es indispensable para adquirir la jerarquía de adjunto o titular el tener autoría de estudios, investigación sobre la materia y asistencia a congresos, también la Facultad de Medicina establece requisitos sobre trabajos científicos más

¹⁵ Decreto N° 279/1993. Reglamento de Carrera Académica de la Universidad de Valparaíso, p. 8.

profundos y complejos en la medida que asciende su jerarquía.¹⁶ Es necesario mencionar que hay tres Facultades que no tienen Reglamento Interno, la de Farmacia, la de Ingeniería (que utiliza para sus efectos el de Ciencias Económicas y Administrativas) y la de Humanidades (que utiliza para sus efectos la de Derecho y Ciencias Sociales).

VII.4.2. SOBRE EL PROCESO DE CALIFICACIONES ACADÉMICAS.

La Calificación Académica también contiene etapas y ciertas observaciones que realizar.

Los directores de cada unidad académica deberán, junto al Consejo Asesor, llevar a cabo esta evaluación. Según el reglamento se realiza entre el 1 de marzo y el 30 de abril de cada año, evaluando el año inmediatamente anterior.

Los directores deberán recoger un informe con las actividades realizadas por cada académico, y una vez establecido el Consejo Asesor se procede a realizar la Calificación, rellorando el formulario en base a los subfactores que presenta y los antecedentes evaluados por el Consejo. Dentro de estos antecedentes será indispensable calificar con una nota proporcional los resultados de la Encuesta de Percepción Estudiantil por cada profesor evaluado.

Una vez realizado, se hace el llamado al académico calificado para que firme su formulario. Si éste no se encuentra de acuerdo puede apelar, según reglamento, y con fundamentos. Posteriormente, los formularios calificados y firmados son remitidos al Decano de la Facultad correspondiente, quien por medio de un Oficio los envía a la División Académica, que por medio de su Coordinación de Desarrollo Académico recibe y registra las Calificaciones.

Ahora bien, el proceso como tal termina aquí, pues por reglamento no existen consecuencias que se desprendan de la Calificación tanto en su mejor evaluación (Muy bueno) o la peor (Deficiente). A diferencia de universidades como la de Chile donde un académico con Calificación deficiente (nota "1") es desvinculado inmediatamente, o evaluado dos veces con nota insuficiente (nota "2") tiene el mismo resultado, mientras que

¹⁶ Información recogida de la consulta a los Reglamentos Internos de las Facultades de Arquitectura, Ciencias, Ciencias del Mar y Recursos Naturales, Ciencias Económicas y Administrativas, Derecho y Ciencias Sociales, Medicina y Odontología.

en la Universidad Católica el ser evaluado con distinción implica un reconocimiento académico y, si es prolongado en el tiempo, hasta incluso remuneracional.

Dentro de las Calificaciones Académicas el rol que juegan las Unidades Académicas es fundamental, pues son éstas quienes deben cumplir con el procedimiento y los plazos. Además, los académicos se encuentran adscritos a ellas y éstas conocen su realidad cotidiana en los ámbitos evaluados.

VII.5. CONSECUENCIAS DE LA CARRERA ACADÉMICA.

Para cualquier proceso son importantes las consecuencias que genere el mismo, y es en este sentido que es importante conocer el impacto que genere la Carrera Académico por medio de sus dos subprocesos.

VII.5.1. CONSECUENCIAS DE LA JERARQUÍA ACADÉMICA.

Luego de consultar el Reglamento de Carrera Académica (Decreto N° 279 /1993), los Estatutos Orgánicos de la Universidad, los Reglamentos Internos por Facultad y el Sistema de Remuneraciones (Decreto N° 360 / 1988) no se encontró información que señalara otras consecuencias para los académicos, además de las académicas, pero si existe un incentivo remuneracional desde la Dirección de Recursos Humanos.

Sin perjuicio de lo señalado, y en atención a lo observado hasta aquí, es posible señalar que el impacto que genera una jerarquía académica dice relación con lo siguiente:

- Que impacta en el *objetivo mismo* que tiene la Jerarquía que es categorizar a un académico en base a su experiencia, promoción, calidad y trabajo en las distintas áreas de desarrollo. Que un académico tenga una jerarquía implica que se le reconoce un ascenso constante y en la medida que cumpla con ciertos requisitos.
- Que esta jerarquización obedece a un *mérito* por parte del académico, ya que es gracias a su trabajo, conjunto a una serie de factores que entrega la Universidad, que es posible su promoción y evolución como docente dentro de la institución.

- Que genera *reconocimiento* a nivel institucional sobre la labor docente que realizan los académicos. Que un académico ascienda de jerarquía significa que ha ido adquiriendo experiencia y recorrido en su función docente y multidisciplinaria, y por ello ha generado un impacto desde su área de docencia, lo que implica que otros valoricen su trabajo.
- Que repercute en la *escala de remuneraciones*. Mientras más alta es la Jerarquía, el académico opta a un grado mayor en el escalafón administrativo, por lo que las labores que realicen ameritan una asignación profesional y universitaria en su remuneración.
- Que permite optar a *cargos directivos*, pues se entiende que las autoridades que dirigen las distintas unidades académicas, decanatos u oficinas centrales deben tener un conocimiento y experiencia significativa de su realidad, por lo que es requisito para optar a cargos o funciones administrativas de dirección el tener como mínimo una jerarquía de Adjunto.

Estas consecuencias, como se ha denominado, repercuten en la evolución de los académicos respecto a su jerarquía académica que, como ya hemos visto, escapa a simplemente pertenecer a una unidad y obtener un “grado” dentro de su carrera, sino que incentiva a su desarrollo y promoción por el impacto que genera este proceso de jerarquía.

VII.5.2. CONSECUENCIAS DE LA CALIFICACIÓN ACADÉMICA.

En cuanto a la Calificación Académica, se puede señalar que pese a ser un instrumento de evaluación, la Calificación Académica no es vinculante en sus resultados como en otras instituciones. En nuestra Universidad, el impacto que genera este instrumento lo podemos identificar en:

- La nota final de la Calificación Académica por profesor es el resultado representativo de las funciones y actividades realizadas por el académico en el período de un año, lo que impacta en reconocer su labor durante dicho período.
- Significa una evaluación específica, pues solamente se concentra en las áreas de actividad académica, a diferencia de la Calificación funcionaria (establecida en el Estatuto Administrativo) que si conlleva consecuencias según su nota.

- Permite un control y registro de División Académica, generando un historial evaluativo de los académicos para futura influencia en tomas de decisiones.
- Al igual que en las Jerarquías, un académico bien evaluado implica un reconocimiento simbólico por parte de la comunidad universitaria por el mérito que implica ser bien evaluado.
- Implica un resultado que fue construido entre otros factores, por la opinión de los estudiantes respecto al profesor evaluado, por medio de la Encuesta de Percepción Estudiantil que se manifiesta dentro de un subfactor.
- Se entiende que al evaluar el cuerpo académico se pueden dar tres escenarios: los profesores se encuentran muy bien evaluados, en término medio o deficientemente.
- Además, un académico con nota 3 en su calificación le permite postular a obtener recursos económicos para realizar algún posgrado, como también para postular al concurso de reconocimiento de excelencia docente.

Considerando que el Reglamento de Carrera Académica no se pronuncia respecto a consecuencias de las calificaciones, esto debería ser motivo de análisis y contemplar alguna medida así como se señaló en lo relativo a la aplicación de las calificaciones académicas en otras universidades.

VII.5.3. COMPARACIÓN CON LA EXPERIENCIA EN OTRAS UNIVERSIDADES.

Es posible comparar el impacto de las calificaciones académicas de nuestra Universidad de Valparaíso con la Universidad de Chile y la Universidad Católica de Chile.

Respecto al instrumento, las tres instituciones comparten un mismo objetivo, una definición y áreas de evaluación de la Calificación, pero se distinguen principalmente en sus consecuencias. En el siguiente cuadro comparativo podemos apreciar lo expuesto:

VARIABLE	UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE	UNIVERSIDAD DE CHILE
Formato Calificación	1: No Cumple 2: Cumple Parcialmente 3: Cumple Totalmente	Muy Bueno Bueno Suficiente Con Observaciones Insuficiente	3: Bueno 2: Regular 1: Insuficiente * Si resultado da con decimal, se aproxima al factor más cercano.
Resultados	No contiene	"Muy Bueno" = Conforme. Es causal de ascenso de categoría (Jerarquía) "Bueno" = Conforme. "Suficiente" = No podrá ser promovido, no aumentará su remuneración y no podrá optar a cargos administrativos. "Con Observación" = 2 períodos seguidos es recomendación para poner fin al contrato del académico. "Insuficiente" = Recomendación para poner fin al contrato del académico.	Nivel Insuficiente: Deberán abandonar la Universidad. Nivel Regular: Dos períodos consecutivos deberán abandonar la Universidad. Nivel Bueno: Reconocimiento

*Cuadro elaborado en base a Reglamentos de Calificación en las Universidades mencionadas

Es posible apreciar que en la Universidad Católica de Chile el impacto que genera la Calificación es según su resultado. En una escala de ascendente de "Insuficiente", "Con Observación", "Suficiente", "Bueno" y "Muy Bueno", la peor evaluación (insuficiente) es causal de recomendación para que la respectiva unidad ponga fin de contrato al académico evaluado, o si es calificado por 2 periodos consecutivos con una nota "Con Observación". Mientras que el ser evaluado con la mejor nota implica que el académico pueda optar a subir de categoría o jerarquía. En el sistema de Calificación de esta Universidad todos los niveles de evaluación traen consecuencias para el académico.

Por otro lado, la Universidad de Chile en su Calificación tiene una escala de evaluación ascendente de "Nivel Insuficiente", "Nivel Regular" y "nivel Bueno", donde la peor evaluación implica la desvinculación directa e inmediata del académico evaluado, mientras que la mejor evaluación implica un reconocimiento por parte de la institución, sin especificar en qué sentido. Esta casa de estudios es mucho más drástica en su decisión y nivel de impacto de este instrumento.

Mientras que, como ya se señaló, nuestra Universidad en su Reglamento no señala un impacto o consecuencia por los resultados de este instrumento. Sin duda alguna esto ameritaría por lo menos una consideración o evaluación para propuestas futuras en la materia.

VII.6. ACERCAMIENTO AL CAMBIO: ¿ES NECESARIO UNA MEJORA A LA CARRERA ACADÉMICA?

Para tener un análisis más completo es necesario considerar las impresiones de quienes llevan a cabo estos procesos, las autoridades de nivel central. Gracias a entrevistas realizadas a la Coordinadora de Desarrollo Académico y el encargado de la Unidad de Carrera Académica, ambos de la División Académica, es posible acercarse a la realidad de este proceso y sus desafíos a futuro.

VII.6.1. PERCEPCIÓN DE LAS AUTORIDADES.

Queda conocer las impresiones de quienes son responsables y llevan el proceso de Carrera Académica en la Universidad. Cabe destacar que todo lo referido a carrera académica recae en la Coordinación de Desarrollo Académico desde año 2013. Esto nos permite aclarar en parte aquellas falencias o puntos débiles que va tomando mayor relevancia con el tiempo, de hecho ya desde esta unidad se proyectan cambios a futuro.

La Coordinadora para el Desarrollo Académico al igual que el encargado de la Carrera Académica, accedieron gentilmente a dar sus impresiones sobre el tema por medio de una entrevista realizada. Ésta consta de 7 preguntas referidas a un breve pero certero análisis desde su perspectiva al proceso de carrera académica.

Así, existe una evaluación positiva sobre el proceso en la actualidad, lo que se encuentra ligada a la importancia de la carrera en sí para el desarrollo académico. Para nuestros entrevistados, la carrera académica:

“Es crucial, porque es un proceso estratégico para la Universidad, (...) va señalando etapas que va pasando en atención con el fin de que este académico tenga las competencias, (...) para que sea un académico completo y vaya entregando en la medida que va ascendiendo lo mejor de sí a los estudiantes.”¹⁷

Vemos que para la Coordinadora de Desarrollo académico la importancia del proceso es tal, que éste impacta en el desarrollo de la Universidad, y no solamente en la docencia, pues implica que los académicos se desenvuelvan en otros ámbitos que ya se han mencionado, como la investigación, extensión o gestión administrativa. Y una

¹⁷ Entrevista a Coordinadora de Desarrollo Académico.

consecuencia positiva es que los académicos traspasan la experiencia y conocimiento adquirido a lo largo de su carrera académica a los estudiantes, quienes finalmente son los actores principales en la institución.

Por otro lado, el encargado de carrera académica va más allá indicando que la carrera académica *“es un aspecto muy importante del apoyo de cambio y progreso en la Universidad”*¹⁸, donde identifica una oportunidad de cambio en la gestión institucional y el progreso de la Universidad. Vale decir, ambos asumen que la carrera académica es un proceso vital en el desarrollo de la Universidad.

Ahora bien, en una evaluación a la fecha sobre la carrera académica, señala que *“refleja la herencia y el desarrollo gradual de la universidad”*, mientras que la Coordinadora dice que *“ha sido un proceso estable y constante. Por lo tanto su desarrollo al ser constante y estable habla de un desarrollo, no con los cambios que uno pudiera esperar, pero ha habido desarrollo de la carrera, sin eso no funcionan los cambios de jerarquía de los académicos”*, lo que indica que por un lado existe un escenario inalterado, que se ha mantenido durante años, donde la jerarquización funciona de forma estable cumpliendo su objetivo: ascender de jerarquía a los académicos. Y por otro lado su avance identificado ha sido gradual y en concordancia con los momentos que vive institucionalmente la Universidad, por ejemplo en los últimos años ha existido un interés por generar cambios en la gestión, lo que repercute en la intención de un nuevo Reglamento de Carrera Académica, actualizado y en base a las necesidades de hoy en día.

Cuando se les pregunta a los entrevistados sobre la Jerarquía Académica y la Calificación Académica, éstos se refieren a ellas como subprocesos de la carrera académica que se han implementado en la medida de lo posible. Primero, la jerarquía es vista como la *esencia*¹⁹ de la carrera académica, es el medio por el cual se clasifica el ascenso y promoción de los académicos y que se ha desarrollado dentro del marco normativo del Reglamento de Carrera Académica. Pero existe la necesidad de traspasar ese carácter pasivo de cumplir con el requisito para ascender de una jerarquía a otra, y la oportunidad de cambio se basa en *“primero es caracterizar al profesor de la UV, luego ¿Qué hay en el mercado? ¿Qué otras jerarquías se están dando en otras universidad tanto públicas,*

¹⁸ Entrevista al encargado Carrera Académica Coordinación de Desarrollo Académico.

¹⁹ Entrevista a Coordinadora de Desarrollo Académico.

*privadas, nacionales o internacionales?, ¿Qué requiere la UV?, entonces en ese sentido deberíamos pasar a otro estado, a otras jerarquías, es lo que se espera.”*²⁰ Con esto queda claro que el proceso de jerarquización en la Universidad de Valparaíso necesita de una actualización, pues *“tenemos el mismo grupo de jerarquías académicas como en muchos otros sistemas de educación superior, pero no los usamos dinámicamente.”*²¹ Y en lo que atañe a la Calificación Académica se trata de una visión parecida, es un instrumento que cumplido su función principal de evaluar el desempeño docente, pero que también necesita de un cambio, pues hay que *“ver que esa calificación, que está asociada con una planificación del académico para el año que viene, esté vinculada y relacionada con, no sé si una especie de control de aquello, pero debiera tener un rol distinto, un poco más activo respecto a la calificación, porque sino no tiene sentido que llegue y sólo recabe la información, (...) (La idea es) decirle a las unidades <mire la calificación sirve para esto, aproveche esos insumos>”*. Aquí, la Coordinadora señala que la calificación debe tomar un rol mucho más preponderante en el escenario de la carrera, pues las unidades académicas pueden utilizar este instrumento con mayor dinamismo, pudiendo incluso tomar decisiones o injerencias en el desarrollo de su propio cuerpo docente.

Otro punto de encuentro entre ambos entrevistados es la necesidad de actualizar la normativa vigente, el Decreto N° 279/1993, y que se adapte a las nuevas condiciones de los docentes de la Universidad. Para esto, y como se ha señalado, es necesario de un perfil del académico de la Universidad, identificar cual sería un sistema de jerarquía ad hoc a su carrera como académico y entregar nuevos elementos a cada categoría de jerarquía, lo que aumenta la exigencia al docente, propiciando una mayor calidad en su labor y un impacto en su docencia. De hecho, la Coordinadora de Desarrollo Académico señala que *“es una petición que tenemos como unidad de cambiarlo, hay que modernizarlo, (...) y el centro de desarrollo docente tiene que instalar la docencia, la pedagogía en los académicos de la universidad, porque dado que nuestra universidad no es de pedagogía, la mayoría de las escuelas tienen académicos pero que son profesionales que hacen docencia”*.²²

Por último, y en materia de desafíos futuros para esta institución respecto a la carrera académica, existe una rotunda claridad respecto a que es necesario un cambio, y que se

²⁰ Entrevista a Coordinadora de Desarrollo Académico.

²¹ Entrevista al encargado Carrera Académica Coordinación de Desarrollo Académico.

²² Entrevista a Patricia Órdenes, Coordinadora de Desarrollo Académico.

debe generar de forma sistemática y profesional, donde el nuevo reglamento, revisar el nivel de impacto de calificaciones, analizar las categorías de jerarquía, crear un perfil del “profesor UV”, entre otros, se transforman en una oportunidad de mejora a la gestión docente en la Universidad de Valparaíso. Por una parte es necesario *“conocer al académico que tenemos, luego conocer que se está haciendo hoy día en otras partes, quienes la llevan, y luego decir la universidad requiere en atención a estos insumos, de aquí a un tiempo más de acuerdo a la planificación estratégica”*²³, pero también es necesario abrir espacios nuevas generaciones y capital docente, pues *“la carrera académica debe celebrar la búsqueda del conocimiento, y dar la bienvenida y el apoyo a nuevos talentos”*²⁴.

VII.6.3. PROPUESTAS DE MEJORAS.

Luego de haber analizado la carrera académica desde los datos que generan la jerarquía académica y la calificación académica, y junto a la percepción de las autoridades respecto al proceso, es posible generar las siguientes propuestas de mejoras:

- Nuevo marco normativo (reglamento): Esto se encuentra enfocado principalmente al impacto que genera la calificación académica, que en la actualidad se trata de un medidor de calidad, pero que no provoca alguna consecuencia como en otras Universidades (como en la Universidad de Chile donde una calificación negativa implica la desvinculación del académico). Además, un nuevo reglamento permite actualizar la regulación del proceso de carrera académica y se transforma en una oportunidad de mejorar aspectos como la incidencia y funciones de la comisión evaluadora, criterios o requisitos de ascenso de jerarquía, funciones de cada jerarquía, entre otras.
- Flujograma: Con el fin de comprender el proceso de carrera académica y sus componentes, será necesario un flujograma que grafique éste de forma explícita y clara. Esto trae ventajas como una rápida comprensión de procesos, sirve como modelo de trabajo o guía de acción para tomar decisiones, entre varias.

²³ Entrevista a Patricia Órdenes, Coordinadora de Desarrollo Académico.

²⁴ Entrevista a Pedroair Leihy, encargado Carrera Académica Coordinación de Desarrollo Académico.

- Impacto en la Calificación Académica: Un nuevo reglamento implica evaluar este punto, pues se trata de un buen instrumento de evaluación de la actividad de los profesores de la Universidad, pero que si no implica decisiones sólo se transforma en una “fotografía del panorama”. Se propone definir decisiones según el nivel de notas alcanzado por los docentes evaluados, tal como lo hacen otras Universidades que se vieron anteriormente.
- Evaluar las Jerarquías y sus niveles: Se trata de hacer un análisis a la implementación del actual sistema de niveles (jerarquías) en los académicos, Para esto, la comparación con otras universidades y su experiencia en la materia es clave para categorizar, por ejemplo, a los académicos según su área de desarrollo, pues pueden hacerlo en la docencia, investigación o gestión administrativa.
- Sistema de Información global: Una de las mayores propuestas es diseñar e implementar un Sistema de Información del Académico, donde se cree un historial completo de su carrera académica, que además contenga resultados de su calificación académica y encuesta de percepción estudiantil, además de otro tipo de información como tipo de contratación, jornada laboral, grado académico, entre otros. Éste sistema debe encontrarse en actualización permanente y debe ser online con acceso a personal estratégico en la materia mencionada.
- Regularizar situación de Jerarquías Académicas: quizás implique un proceso administrativo más riguroso, pero se trata de resolver aquellos actos administrativos que otorgan jerarquías académicas y que se encuentran con observaciones, vale decir, no hay conocimiento si existen o no, existen en ocasiones duplicidad de documentos para una misma jerarquía, entre otras.

VIII. CONCLUSIONES

Por medio del presente estudio se ha analizado el proceso de carrera académica desde sus distintas perspectivas. He considerado el análisis de los datos duros que generan las Jerarquías Académicas y los resultados de la Calificación Académica. Por otro lado se ha visto un análisis a la Carrera Académica como proceso, desde sus etapas, componentes, reglamentación y comparación con otras experiencias universitarias. Y, por último, es importante la impresión de las autoridades de la Universidad que llevan este proceso, por lo que en general existe un análisis que es posible calificar como positivo, desde su calidad hasta el contenido obtenido.

Sin duda alguna para el desarrollo docente dentro de una institución de educación superior como lo es la Universidad de Valparaíso, la carrera académica tiene un significado preponderante. Esto ya que implica asegurar una calidad y excelencia en el cuerpo académico, cuestión que repercute en la valorización de la Universidad, aumenta indicadores y proyecta un desarrollo institucional importante, cuestión que se ratifica en las entrevistas.

Es importante señalar que la carrera académica para la Coordinación de Desarrollo Académico es un proceso nuevo, recién adquirido como tal en el año 2013, por lo que aquellos aspectos más débiles mencionados deben ser comprendidos desde esta realidad. Se trata de procedimientos que, no estando bien definidos, se transforman en una oportunidad para mejorarlos y así incidir en el desarrollo académico.

Gracias a los datos obtenidos y al análisis general pude observar que la Universidad en materia de carrera académica:

- Se trata de un proceso trascendental para el desarrollo de la Universidad, pues implica el incentivo permanente para que los académicos vayan adquiriendo experiencia durante su carrera y ésta se transforme en una actividad docente de calidad. Esto repercute directamente en la enseñanza, provocando un aprendizaje en los futuros profesionales que egresarán de la Universidad.

- Se encuentra bien evaluada en el desempeño de sus académicos con un resultado global cercano al “3” (nota máxima) en la Calificación Académica y con un 52% de los académicos con Jerarquía Adjunto y Titular, las categorías de excelencia, y con un promedio cercano al “4” en la encuesta de percepción estudiantil (Nota 4 = De acuerdo, significa que existe un grado positivo de aprobación). Vale decir, en indicadores existe una evaluación positiva del proceso de carrera académica.
- Existen ciertas debilidades en el proceso como el no definir formalmente etapas del proceso de jerarquización, la falta de sistemas de información, entre otras. Si bien esto repercute en el desarrollo de la carrera académica, no se pueden considerar una amenaza, al contrario significan una oportunidad de mejorar.
- Hay una oportunidad de cambio. Así lo manifiestan las autoridades y gracias a este análisis es posible apreciar que futuras mejoras están asociadas a cambios estructurales en la materia, como lo es un nuevo reglamento de carrera académica y mejorar procesos como la jerarquización o calificación académica.

Finalmente, creo que es posible entender la carrera académica como un proceso estratégico y dinámico, por lo que la Universidad de Valparaíso al proyectar el futuro debe contemplar los variados factores que influyen en el desarrollo de sus académicos, realidad que como se demostró aquí va más allá de la docencia, pues tiene que ver con identificar a sus profesores, sus características, las necesidades de la Universidad, continuar con el proyecto educativo y, finalmente, entregar una educación de calidad a sus usuarios, los estudiantes..

IX. BIBLIOGRAFÍA

- Bases de datos Jerarquías Académicas, Universidad de Valparaíso.
- Base de datos de resultados Calificaciones Académicas, Universidad de Valparaíso.
- Resultados Encuesta de Percepción Estudiantil de 1º y 2º semestre de 2011, 2012 y 2013.
- Decreto N° 279 del 22 de junio de 1993, sobre Reglamento de Carrera Académica de la Universidad de Valparaíso.
- *Fundamentos Conceptuales de la Carrera Académica para la Universidad Austral de Chile*. Documento trabajado por el Consejo Académico de la Universidad Austral, 2007, p. 2.
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. *Metodología de la Investigación*, 2006, Ed. McGraw-Hill, México.
- Proyecto Educativo de la Universidad de Valparaíso.
- Reglamentos de Carrera Académica de la Universidad de Chile, Universidad Católica y Universidad Diego Portales.
- Entrevista a Patricia Órdenes, Coordinadora de Desarrollo Académico.
- Entrevista a Pedroair Leihy, encargado Carrera Académica Coordinación de Desarrollo Académico.

Sitios:

- Página web de la Universidad de Valparaíso: <http://www.uv.cl>
- Información Universidad de Valparaíso: <http://www.sitios.uv.cl>
- Página de la Universidad Diego Portales, en su sección de carrera académica: <http://www.udp.cl/academicos/carrera.asp>

X. ANEXOS

Nº 1

ENTREVISTA

Coordinadora Desarrollo Académico.

CARRERA ACADÉMICA DE LOS PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

A continuación se presentan una serie de preguntas referidas al proceso de Carrera Académica en la Universidad de Valparaíso. Por favor contestar libremente.

1. Para usted, ¿Cuál es la importancia de la Carrera Académica en el desarrollo de la Universidad de Valparaíso?

R: Es crucial, porque es un proceso estratégico para la Universidad. La carrera académica indica el ascenso que tiene un académico en la institución, va señalando etapas que va pasando en atención con el fin de que este académico tenga las competencias, las capacitaciones en el ámbito de la docencia, la investigación, en el perfeccionamiento, en la extensión, para que sea un académico completo y vaya entregando en la medida que va ascendiendo lo mejor de sí a los estudiantes.

2. En este sentido, ¿Ha sido consecuente el proceso de Carrera Académica con el desarrollo de los profesores en la Universidad?

R: En términos generales sí. La carrera académica es activa y las facultades tienen comisiones evaluadores en atención a esta carrera y se supone que los académicos van ascendiendo en la medida en que esta carrera académica, paragua que hay del 279 (Reglamento de Carrera Académica), más los reglamentos que tiene cada facultad y las pautas, los criterios de cada facultad para que ese académico vaya ascendiendo, así que en estricto rigor sí.

3. ¿Cómo podría evaluar usted a la fecha el desarrollo de la Carrera Académica en la Universidad?

R: Como tú sabes, nosotros nos hicimos cargo el año pasado (2013) de la carrera académica, por lo tanto yo podría hablar desde lo que he tomado. Ha sido un proceso, entiendo, estable y constante. Por lo tanto su desarrollo al ser constante y estable habla de un desarrollo, no con los cambios que uno pudiera esperar, pero ha habido desarrollo de la carrera, o sea eso está activo, sin eso no funcionan los cambios de jerarquía de los académicos.

4. Respecto a las Jerarquías Académicas, ¿Cuál es su evaluación a este proceso? ¿Propondría algún mejoramiento?

R: A ver, la esencia de la carrera académica son las jerarquías. Las jerarquías hoy tenemos cuatro: ayudante, auxiliar, adjunto y titular, y se está haciendo un estudio de ver que pasa en otras instituciones. La Chile (Universidad de Chile) tiene otro, en cierto sentido somos herederos de una cultura de la Chile, pero la Chile hoy día tiene jerarquías distintas, clasificaciones distintas, y la Universidad de Valparaíso está en una *pará* hoy que debiera cambiar tal vez, en este análisis o comparación de jerarquías en otras universidad, en esta mirada y estudio que hace Pete (encargado carrera académica), donde primero es caracterizar al profesor de la UV, luego ¿Qué hay en el mercado? ¿Qué otras jerarquías se están dando en otras universidad tanto públicas, privadas, nacionales o internacionales?, ¿Qué requiere la UV?, entonces en ese sentido deberíamos pasar a otro estado, a otras jerarquías, es lo que se espera.

5. Y respecto al proceso de Calificación Académica ¿Cuál cree usted que serían fortalezas y debilidades?, ¿Cree que sus resultados debiesen traer consecuencias para sus evaluados, los profesores?

R: La calificación académica al igual que la jerarquía tiene menos, no impacto porque tiene impacto, pero en nuestra división tenemos menos que ver con eso, porque tú sabes que en el 279 establece que la calificación académica lo hacen las unidades, consejo asesor y director, y lo que hace la división, lo que hace es solo recabar esa información y sistematizarla, pero no hacemos más. Y tú sabes que desde mi punto de vista debiera haber un cambio allí, algo que la división pudiera decir sobre esa calificación.

Y ¿cuál cree que sería?

No sé si ver que esa calificación, que está asociada con una planificación del académico para el año que viene, esté vinculada y relacionada con, no sé si una especie de control de aquello, pero debiera tener un rol distinto, un poco más activo respecto a la calificación, porque sino no tiene sentido que llegue y solo recabar la información, no, tiene que tener un sentido, y yo espero que con este informe que está haciendo pete, podríamos llegar a ver si con esta calificación tuviéramos injerencia, no sé si la división tenga injerencia propiamente tal, sino que decirle a las unidades "mire la calificación sirve

para esto, pero produzca, aproveche esos insumos”, porque hoy tu sabes que la calificación se evalúa de 1 a 3 y generalmente están todos en 3...

Y ¿Qué sucede con esos profesores que tienen nota 1?

Se supone que debiera ser motivo para que la escuela llame a su profesor y le diga, comparando con el otro instrumento de la encuesta de percepción estudiantil, si se condice porque el académico lo evalúa por un lado el estudiante, dice cosas de él y sobre la asignatura, y el consejo asesor también dice algo de él. Entonces en ese sentido la calificación académica debiera tener un rol más importante y no solo un mero instrumento que alguien me pide y debo cumplir. Creo que las escuelas en general lo ven así, entonces la división debiera tomar un rol más protagónico en esto, ya sea para hacer lo mismo o para cambiarlo, pero si es para hacer lo mismo que las unidades le tomen el peso y lo aprovechen en el buen sentido.

6. ¿Considera que el cuerpo normativo que regula este proceso (Decreto N°279 / 1993) es adecuado en la actualidad para la Carrera Académica? ¿Propondría actualizarlo? De ser así. ¿Cuál sería su modificación?

R: Sin duda alguna, de hecho es una petición que tenemos como unidad de cambiarlo, hay que cambiarlo, modernizarlos, bueno estamos en el marco del proyecto 1315, el centro de desarrollo docente tiene que instalar la docencia, la pedagogía, en los académicos de la universidad, porque sabemos que nuestra universidad no es de pedagogía, la mayoría de las escuelas tienen académicos pero que son profesionales que hacen docencia. Por lo tanto está el tema de la innovación curricular que en este nuevo contexto de las mallas curriculares, ahí el centro de desarrollo cumple un papel clave, que está asociado a las nuevas competencias que deben tener los estudiantes y académicos, y están en proceso de capacitación instalando este tema, de hecho hoy estamos en reuniones con ellos, porque la universidad tiene que declarar una política de incentivo a estas prácticas de pedagogía y esta súper vinculado con el 279, de hecho hoy tuvimos una conversación respecto a de cómo instalar ese tema en las jerarquías, que sea obligatorio que si tu pasas de una jerarquía a otra tengas ciertos cursos tomados.

7. ¿Cuál considera usted que serían los desafíos a futuro que tiene la Universidad respecto a la Carrera Académica?

R: Un poco todo lo que se ha dicho. El desafío de la universidad lo ha declarado hace rato, y esta carrera académica hay que actualizarla, más que ponerle jerarquías o quitarle, cambiarle el nombre o no, que diga relación con conocer al académico que tiene, que eso no está y en su trabajo que se está haciendo muy muy bueno, conocer al académico que tenemos, luego conocer que se está haciendo hoy día en otras partes, quienes la llevan, y luego decir la universidad requiere en atención a estos insumos, de aquí a un tiempo más de acuerdo a la planificación estratégica, ¿Qué quiere de sus académicos? Y en ese sentido diseñar esta carrera académica que sin duda tiene que cambiar.

ENTREVISTA

Encargado Unidad de Carrera Académica

CARRERA ACADÉMICA DE LOS PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

A continuación se presentan una serie de preguntas referidas al proceso de Carrera Académica en la Universidad de Valparaíso. Por favor contestar libre y explyadamente.

1. Para usted, ¿Cuál es la importancia de la Carrera Académica en el desarrollo de la Universidad de Valparaíso?

R: La carrera académica es un aspecto muy importante del apoyo de cambio y progreso en la Universidad de Valparaíso. Es importante aclarar las condiciones y expectativas del trabajo académico. Tenemos la oportunidad para regular y reforzar un proyecto común y aspectos complementarios dentro de la universidad, y para entender y reflejar la diversidad interna.

2. En este sentido, ¿Ha sido consecuente el proceso de Carrera Académica con el desarrollo de los profesores en la Universidad?

R: La UV es muy diversa. Hay, por lo menos, cuatro dimensiones importantes de un académico; la enseñanza, la investigación, el servicio (dentro de la universidad) y, muy importante en la tradición chilena, la participación profesional fuera de la universidad. Por supuesto, el proceso actual de Carrera Académica no refleja la textura y los desafíos de la universidad perfectamente.

3. ¿Cómo podría evaluar usted a la fecha el desarrollo de la Carrera Académica en la Universidad?

R: La Carrera Académica refleja la herencia y el desarrollo gradual de la universidad; que no refleja el potencial de cambio paradigmático.

4. Ahora bien, y respecto a las Jerarquías Académicas, ¿Cuál es su evaluación a este proceso? ¿Propondría algún mejoramiento?

R: Formalmente, la jerarquización académica aquí refleja la capacidad de una organización madura para desarrollar y reponer su personal. Sin embargo, el concepto de

la ampliación de su ámbito de aplicación es apoyado menos bien. Tenemos el mismo grupo de jerarquías académicas como en muchos otros sistemas de educación superior, pero no los usamos dinámicamente, por ejemplo, para animar y recompensar el liderazgo en la investigación, la enseñanza o lo servicio.

5. Y respecto al proceso de Calificación Académica ¿Cuál cree usted que serían fortalezas y debilidades?, ¿Cree que sus resultados debiesen traer consecuencias para sus evaluados, los profesores?

R: Si, lo ideal sería, una influencia más formativa en el desarrollo académico de la universidad. Pero una plataforma para el desarrollo colegial existe.

6. ¿Considera que el cuerpo normativo que regula este proceso (Decreto N°279 / 1993) es adecuado en la actualidad para la Carrera Académica? ¿Propondría actualizarlo? De ser así. ¿Cuál sería su modificación?

R: Este modelo es bueno, básicamente. Me gustaría introducir las pistas “ordinaria” y “extraordinaria”, y requerir doctorados de nuevos académicos en el cuerpo académico ordinario. Lo importante es cambio cualitativo – para desarrollar sus ventajas naturales y alcanzar sus objetivos prácticos, la universidad debe ser más académica.

7. ¿Cuál considera usted que serían los desafíos a futuro que tiene la Universidad respecto a la Carrera Académica?

R: La universidad tiene que aclarar su misión con respecto a las dimensiones ventajosas de un carácter público, una ubicación central pero muy habitable en el país y las oportunidades mundiales. La carrera académica debe celebrar la búsqueda del conocimiento, y dar la bienvenida y el apoyo a nuevos talentos.