



UNIVERSIDAD DE CHILE

## INSTRUCTIVO N° 26 / 2009

### INSTRUCTIVO SOBRE CRITERIOS TRANSVERSALES EN CONCURSOS PARA INGRESAR A LA CARRERA ACADÉMICA ORDINARIA, PARA JORNADAS DE 22 A 44 HORAS.-

Santiago, 5 de noviembre de 2009.-

En conformidad con los Acuerdos N° 45 y N° 56, adoptados por el Consejo Universitario, respectivamente, en su Novena Sesión Extraordinaria de 6 de octubre de 2009 y en su Décima Primera Sesión Extraordinaria de 27 de octubre de 2009, y en el debido ejercicio, por parte de sus integrantes, de las atribuciones legales y reglamentarias que, en materia de contratación de personal académico, les compete, se ha aprobado el siguiente Instructivo, que esta Rectoría informa a la comunidad universitaria:

#### I. FUNDAMENTOS.-

Una de las decisiones más importantes que toma una universidad es decidir a quién contrata para que ingrese a la carrera académica.

En un informe de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional<sup>1</sup>, que actualiza con fecha junio de 2009 una serie de indicadores de desempeño de la Universidad de Chile, contenidos en el Anexo 4 del Proyecto de Desarrollo Institucional, PDI, destaca el gráfico 2, sobre el nivel de formación que actualmente tienen aquellos académicos con un compromiso contractual de media jornada (22 horas semanales) y superior de actividad académica. La información muestra que bajo la condición contractual indicada existían 2582 personas, edad promedio de 49,8 años (gráfico 6), de las cuales 695 (26,9%) tienen un Doctorado, 440 (17%) tienen un Magíster, 389 (15,1%) corresponden a Especialidades Médicas y 1058 (41,0%) son identificados bajo "Otros" (se definen como grados o títulos distintos a los anteriores). Ver Anexo.

En el gráfico 3 del mismo informe se consigna que, a junio de 2009, 89 académicos estaban en Comisión de Estudios en el extranjero. El propósito de la Comisión no se encuentra declarado, pero se estima que las personas realizan estudios conducentes a un Doctorado. La mitad de las personas se vincula a 6 Facultades. Ver Anexo.

El gráfico 11 muestra la distribución etárea de los 2582 académicos, agrupados en tramos de 10 años y desagregados según el nivel de formación alcanzado. Sorprende observar que la composición por grupo etáreo es inesperadamente similar a la observada en la muestra completa. Por ejemplo, en el tramo 31-40 años, sólo el 21% de las personas alcanza una formación doctoral. En otras palabras, la generación de reemplazo tiene un menor nivel de formación que el promedio actual de la Universidad, con la obvia declinación académica que es posible pronosticar. Ver Anexo.

El nivel de la calidad en investigación, así como su nivel de productividad y proyección futura, está estrechamente relacionado con el nivel de formación de los académicos. Por ello, resulta claro entender el mayor éxito relativo que muestran en estas actividades aquellas unidades

<sup>1</sup> Proyecto de Desarrollo Institucional: El Compromiso de la Universidad de Chile con el País. Anexo N° 4, Indicadores de Desempeño. Junio de 2009.



## UNIVERSIDAD DE CHILE

cuyos académicos tienen niveles avanzados de formación. Lo mismo se refleja en la calidad y variedad de la oferta de postgrado, en el nivel de internacionalización de las diversas disciplinas y las distinciones y niveles de acreditación que marcan a la oferta en el pregrado, y en los proyectos y recursos que ganan en concursos competitivos. Parece olvidarse que la calidad de la universidad no es cuestión de números sino de oficio, rigurosidad, identificación y compromiso en cada una de las tareas que la caracterizan

Un aspecto comprendido, pero inexplicablemente postergado en la mayor parte de la Universidad, es la incorrecta asignación al estamento académico que se hace a las personas con respecto a las actividades que realmente realizan para la institución. En efecto, es necesario asignar los legítimos reconocimientos a los que realizan una tarea profesional en sus unidades y evitar la connotación "académica" a actividades que no califican para tal.

En otro informe de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional que comprende el período enero 2006 a agosto 2008, se registra el número de contrataciones de académicos y académicas y su nivel de formación. Ahí se observa que en el período señalado se contrataron 376 académicos de media jornada y superior, de los cuales sólo 52 tienen el grado de doctor, es decir, un 13,8%. Por otro lado, en el mismo período se retiraron 46 doctores de 441 académicos (10,4%). Ver Anexo.

Para preservar y acrecentar su liderazgo académico y para cumplir cabalmente con los compromisos que el país le ha asignado, en un ambiente nacional e internacionalmente cada vez más competitivo en términos de calidad, se hace urgente que el Consejo Universitario y la Rectoría se involucren para establecer las medidas y tomar las decisiones que conduzcan a fortalecer la esencia de toda universidad: su cuerpo académico.

Lo anterior significa tener estrategias de formación y contratación de académicos y académicas de media jornada y superior que consideren criterios mínimos de calidad, acordes con la robustez esperada del cuerpo académico que contempla el PDI, y que consideren y aseguren que todas las unidades académicas de la Universidad tengan un cuerpo académico con una formación mínima compatible con la competitividad actual del mundo académico y que les permita ser reconocidas en la Institucionalidad universitaria internacional de nivel.

## II. NECESIDAD DE CRITERIOS TRANSVERSALES.-

Conforme a los antecedentes anteriores, la Universidad de Chile presenta un cuerpo académico de media jornada y superior que, en promedio, no tiene la formación de cuarto nivel (doctorado o equivalente) que ofrezca perspectivas sustentables de calidad, superación, competitividad e internacionalización compatibles con la misión de institución estatal, comprometida con la excelencia y señera para los destinos del país.

Más allá de las amargas razones del pasado, los porfiados hechos hoy en día apuntan a que -no obstante que globalmente la Universidad de Chile mantiene un lugar de liderazgo académico en el país- se observa una disminución de posición relativa en el medio universitario nacional, en un ambiente nacional e internacionalmente cada vez más competitivo, y con ello, una renuncia implícita a sus propios deberes. No bastan los discursos ni las ideas glamorosas ni las peticiones sin fundamento, y que es la capacidad de hacer, formar, crear, investigar, desarrollar, ejecutar, con conocimiento y profesionalismo, lo que prestigia y genera un sitio de privilegio para estas instituciones.

El gran desafío de la Universidad de Chile es concentrarse, con la mayor de las prioridades, en fortalecer su cuerpo académico. Uno de los indicadores que se usan actualmente para medir idoneidad de las instituciones de educación superior es el porcentaje de los académicos con mayor dedicación horaria que tienen el grado de doctor. Actualmente la Universidad de Chile globalmente muestra un porcentaje de 25% que nos sitúa en un rango intermedio entre las Universidades Chilenas y que internacionalmente no se condice con nuestra misión de estar



## UNIVERSIDAD DE CHILE

entre las instituciones líderes en América Latina. Para elevar este indicador a un nivel deseable (60%) para el año 2020, a las nuevas contrataciones se les debería requerir el grado de doctor o su equivalente, o el compromiso de iniciar programas de doctorado acreditados o programas de formación equivalente en el corto plazo.

La reciente aprobación de la Ley de Incentivo al Retiro Voluntario para el personal de las universidades estatales, que podría estar en ejecución a fines de 2009, genera una oportunidad para incorporar nuevos académicos y académicas a la Universidad, en números superiores a los requeridos por las demandas normales del sistema. Será la calidad de esas incorporaciones lo que moldee el futuro académico de nuestras unidades.

Hay que considerar, además, que como resultado del Programa Becas Chile, en los próximos años se incorporarán a las universidades chilenas una importante cantidad de personas con el grado de doctor provenientes de universidades de prestigio internacional, mejorando el nivel de sus respectivos cuerpos académicos y su competitividad.

Sin embargo, si bien para el propósito de fortalecer el cuerpo académico es condición necesaria la incorporación de personas con el grado de doctor o equivalente, en ningún caso es una condición suficiente. Existen otras variables que deben concurrir para que el desempeño de los ingresados, aún con dicha formación, sea productivo y exitoso en el tiempo.

Entre estas variables podemos distinguir:

- a) Existencia de una masa crítica productiva y con oficio en su área en la unidad a la que se adscribe.
- b) Existencia de espacio físico, capacidad instalada y equipamiento según área de conocimiento que se trate.
- c) Competencias del recién ingresado para ser competitivo en la postulación a fondos concursables.
- d) Competencias para llevar a cabo adecuadamente docencia de pregrado y postgrado.
- e) Remuneraciones competitivas en el ámbito universitario.

La incorporación de personas a la carrera académica, como se ha señalado, es una de las decisiones más importantes que puede tomar una universidad. Por lo tanto es imprescindible que esta decisión se haga en un marco en el que estén establecidas las líneas de desarrollo académico (investigación y proyecto docente) a las que se incorporarán las nuevas personas. Así, la existencia de planes de desarrollo académico por unidad que den marco a estas contrataciones parece un tema en sí mismo y a estas alturas un imperativo insoslayable.

### III. ELEMENTOS A CONSIDERAR EN ESTOS CRITERIOS.-

Todo lo anterior hace necesario concordar criterios transversales para la contratación de académicos de media jornada y superior:

- a) Es necesario distinguir con claridad entre la decisión académica de una contratación y la evaluación de esa persona en una jerarquía dada. Lo primero corresponde al Decano(a)/Director(a) junto a las instancias respectivas. Lo segundo, a las Comisiones de Evaluación Académica. Por ello, estos elementos de estrategia se refieren a los estándares mínimos de calidad que se deben considerar al momento de la contratación del cuerpo académico.
- b) Es necesario ordenar y sistematizar las características de nuestro cuerpo académico. Se sugiere avanzar en la estructura siguiente:



## UNIVERSIDAD DE CHILE

- i. Los que participan en la Carrera Académica Ordinaria, con compromisos contractuales de media jornada semanal o superior;
  - ii. Los que participan en las actividades académicas, en carácter de "Adjunto", sin las demandas de una "Carrera Académica" pero con énfasis en experiencia profesional destacada, con compromisos contractuales menores a media jornada semanal; y
  - iii. No se incluye aquí a quienes participan ocasionalmente en actividades docentes de pregrado, y que por la naturaleza ocasional de su trabajo no requieren necesariamente de un nombramiento formal y que se remuneran vía un contrato a honorarios.
  - iv. Asimismo, estos criterios transversales no son aplicables a los que ingresan a la Carrera Académica Docente, con excepción de las siguientes materias:
    - Mientras el(la) académico(a) no alcance la jerarquía de Profesor(a) Asociado(a) Docente no podrá pertenecer a la planta de la Universidad de Chile; y
    - El hecho de ingresar a la Carrera Académica Docente no impide que el(la) académico(a), cumpliendo con los requisitos establecidos para la Carrera Académica Ordinaria, pueda postular a ésta, mediante concurso público.
- c) Los criterios únicos y mínimos de calidad para la contratación del cuerpo académico de media jornada y superior serán perfeccionados por el Consejo Universitario para ser incorporados al "Reglamento sobre Concursos para ingresar a la Carrera Académica"<sup>2</sup>. Será materia de establecer equivalencias objetivas, sancionadas por las instancias correspondientes, cuando el nivel de formación y la calidad del postulante se expresa en formas no convencionales. Para el cuerpo académico de menor jornada, estos criterios deberán permitir la necesaria flexibilidad que demandan las necesidades disciplinarias de las unidades.
- d) Las Comisiones de Concursos Académicos de las Facultades, Hospital e Institutos, contempladas en el Reglamento respectivo, deben asumir con responsabilidad y compromiso la aplicación de los procedimientos de selección y velarán por la transparencia y calidad de las decisiones alcanzadas.
- e) La Vicerrectoría de Asuntos Académicos velará por el estricto cumplimiento de los estándares de contratación de los académicos de media jornada o superior, constituyéndose en una instancia de auditoría ex-post de estas nuevas contrataciones. En caso de observar incumplimiento de las normas de contratación, dicha Vicerrectoría oficiará al(a la) Decano(a)/Director(a) representándole esa situación, la que, de seguir persistiendo, facultará al Vicerrector a actuar ex-antes y de manera temporal (tres o cuatro concursos): i) nombrando un académico/académica del más alto nivel para integrarse a la Comisión de Concurso de la unidad respectiva y para informar al Vicerrector sobre el proceso, y ii) emitiendo su opinión informada a la Comisión antes de que ésta proceda a la resolución del concurso.

#### IV. CRITERIOS DE CONTRATACIÓN.-

A partir del año 2009, se deberá tener presente los siguientes criterios para la contratación de personas que pasan a formar parte, temporal o permanentemente, del cuerpo académico de la Universidad:

- a) Condición contractual. Se recomienda que el ingreso al cuerpo académico de la Universidad se efectúe prioritariamente bajo la modalidad de "Contrata". Los concursos para proveer cargos de planta sólo deben convocarse cuando la Unidad requiera incorporar un académico con una dedicación de 22 o más horas semanales, exigiéndosele requisitos, antecedentes y experiencia de un nivel, a lo menos, de "Profesor Asociado".



## UNIVERSIDAD DE CHILE

- b) Tipo de contratación. La Universidad privilegia el concepto que un(a) académico(a) de excelencia dedica el pleno de su jornada al oficio, en lo fundamental, de la docencia y la investigación y creación, y con plena fidelidad a la institución que lo acoge. Por ello, situaciones contractuales menores a 44 horas semanales deberán verse, en el futuro, como excepcionales. Entonces, cuando los llamados a concurso se refieran a cargos de menos de 44 horas (y más de 22 horas), el Decano(a)/Director(a) de la Unidad deberá fundamentar frente al Consejo de su Unidad que esa jornada permitirá, a la persona seleccionada, desarrollar adecuadamente una carrera académica exitosa; copia de esa fundamentación deberá ser enviada a la Vicerrectoría de Asuntos Académicos. Sólo en caso de existir la autorización respectiva se procederá al concurso correspondiente.
- c) Esquema de ingreso. Los miembros potenciales del cuerpo académico de la Universidad tendrán las siguientes condiciones de ingreso:
- i. Postulante a la Carrera Académica Ordinaria, compromiso semanal de 22 o más horas. Concurso público.
  - ii. Postulante a Categoría Adjunta, compromiso semanal menor a 22 horas. Decisión refrendada por el Consejo de la unidad (Facultad, Instituto u Hospital). O sea, personas de 22 o más horas no se contratarán en la categoría Adjunta.
- d) Concurso público. Habrá una convocatoria única, periódica, de la Universidad de Chile mediante anuncios en medios de prensa nacional (anuncios internacionales también serán promovidos) y en su portal digital. Los llamados a concursos deberán ser precisos, específicos y objetivos, no siendo aceptables llamados vagos. Estos concursos requerirán, como mínimo, los siguientes antecedentes:
- i. Identificación de la Facultad o Instituto (Hospital) y Unidad Académica que convoca.
  - ii. Área(s) de la convocatoria.
  - iii. Currículum Vitae
  - iv. Exigencia de formación mínima:
    - Doctorado.

En el caso de académicos(as) profesionales del área de la salud, se considerará que esta exigencia de formación mínima la satisface la formación acreditable como especialista. Para contratación de jornada completa deberá acreditarse como subespecialista (especialista en una especialidad derivada), en el caso de las áreas disciplinarias o especialidades en las cuales exista el desarrollo formal de programas que certifiquen tal subespecialización. En el caso de las especialidades médicas en las cuales no existen áreas formales de subespecialización reconocidas ni programas de subespecialización en el país, el título de especialista (primario) se considerará como elemento suficiente para cumplir este criterio. En casos excepcionales, podrán postular personas que no estando en posesión del grado de Doctor reúnan antecedentes suficientes para ser adscritas a lo menos a la jerarquía de Profesor Asistente. Dicha condición deberá ser determinada por la Comisión de Evaluación de la unidad correspondiente, con la unanimidad de sus integrantes, a consulta de la Comisión de Concurso de dicha unidad.
    - Para aquellas áreas y disciplinas que por su nivel de desarrollo en la Universidad y en el país requieran de la formación de académico(a)s jóvenes, los concursos podrán aceptar postulantes con grado académico o título profesional de 5 años (mínimo), con el compromiso irrenunciable e inapelable del postulante de conseguir financiamiento externo concursable (sin perjuicio de eventuales apoyos de la Unidad) para ingresar a un programa de doctorado de calidad o a un programa de formación equivalente, impartido por una universidad de reconocido prestigio internacional, en un plazo



## UNIVERSIDAD DE CHILE

- no mayor a 2 años, así como los plazos para completar su programa de doctorado.
- v. Experiencia. Publicaciones (Obras).
  - vi. Experiencia docente.
  - vii. Dos (mínimo) cartas de recomendación.
  - viii. Plan de trabajo:
    - Metas en docencia de pre y postgrado e investigación o creación.
    - Para académicos en formación: metas y plazos para completar su formación académica. Percepción de sus futuras tareas docentes y de investigación o creación.
    - El Plan de Trabajo debe contribuir a fortalecer el plan de desarrollo académico de la Unidad.
  - ix. Plazo mínimo de 30 días para postular.
- e) Comisión de Concursos (de Facultad, Instituto u Hospital). Funcionará en cada unidad una Comisión de Concursos Académicos integrada en la forma señalada en el Reglamento sobre Concursos para ingresar a la Carrera Académica. Asistirá como invitado un académico del Departamento que motiva el concurso. La Comisión podrá invitar a alguna de sus reuniones, si así lo considera, a un par académico externo.
- f) Criterios de preselección de antecedentes. Invitar a candidatos preseleccionados a una entrevista personal, y a una actividad pública con la presencia, al menos, de la Comisión de Concursos. Actividad típica puede ser una ponencia o dictar un seminario en sus temas de competencia. No califican:
- i. Personas con más de 8 años desde que obtuvieron el grado de Doctor y cuyos antecedentes no sean suficientes para ser evaluados, a lo menos, en el rango de Profesor Asociado.
  - ii. Personas que inician un programa de formación académica y:
    - tienen más de 2 años desde su grado académico o título profesional;
    - no pertenecen al 20% mejor de su generación como estudiante de pregrado;
    - han hecho su pregrado en universidades nacionales que no tengan al menos nivel 5, en promedio, en todos los ámbitos de la acreditación institucional (o su equivalencia para las extranjeras).
- g) Etapa de selección y decisión final. Se procederá en conformidad al Reglamento sobre Concursos para ingresar a la Carrera Académica.



VÍCTOR L. PÉREZ VERA  
Rector  
Universidad de Chile

DISTRIBUCIÓN:  
RECTORÍA.-  
PRORRECTORÍA.-  
CONTRALORÍA UNIVERSITARIA.-  
CONSEJO DE EVALUACIÓN.-  
SECRETARÍA GENERAL.-  
VICERRECTORÍAS.-  
DIRECCIÓN JURÍDICA.-  
FACULTADES E INSTITUTOS.-  
HOSPITAL CLÍNICO J. J. AGUIRRE.-  
PROGRAMA ACADÉMICO DE BACHILLERATO  
OFICINA CENTRAL DE PARTES, ARCHIVOS Y MICROFILM.-  
ARCHIVO.-