

**UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS
DEPARTAMENTO DE INGENIERIA INDUSTRIAL**

**ESTUDIO DEL DESARROLLO Y FLUJO DE ASCENSO EN LA CARRERA ACADÉMICA
DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE, ESTANCAMIENTO DE ACADÉMICOS EN LA
JERARQUÍA DE PROFESOR ASISTENTE E ÍNDICE DE PROMOCIÓN A LA
JERARQUÍA DE PROFESOR ASOCIADO**

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL

MARÍA JOSÉ CONTRERAS ÁGUILA

**PROFESOR GUÍA:
ANDRES WEINTRAUB POHORILLE**

**MIEMBROS DE LA COMISIÓN:
BRUCE CASSELS NIVEN
GONZALO DIAZ CUEVAS**

**SANTIAGO DE CHILE
ABRIL 2008**

RESUMEN DE LA MEMORIA
PARA OPTAR AL TÍTULO DE
INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL
POR : MARÍA JOSÉ CONTRERAS
FECHA : 21/04/2008
PROF. GUIA : ANDRÉS WEINTRAUB

ESTUDIO DEL DESARROLLO Y FLUJO DE ASCENSO EN LA CARRERA ACADÉMICA DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE, ESTANCAMIENTO DE ACADÉMICOS EN LA JERARQUÍA DE PROFESOR ASISTENTE E ÍNDICE DE PROMOCIÓN A LA JERARQUÍA DE PROFESOR ASOCIADO

Esta memoria se propone establecer índices de de promoción o estancamiento de los académicos jerarquizados en los rangos de Profesor Asistente y Profesor Asociado adscritos a la Carrera Académica Ordinaria de la Universidad de Chile, mediante una investigación y evaluación del comportamiento y flujo de ascenso de estos académicos en dicha carrera. La investigación consistirá en el levantamiento de los datos objetivos que permitan un diagnóstico verosímil, que servirá de fundamento para el diseño de políticas de mejoramiento de la excelencia y calidad de las tareas universitarias realizadas por los académicos de la Universidad de Chile.

El estudio que se presenta en este informe, aborda uno de cuatro grandes temas que conforman la investigación de la carrera académica en la Universidad de Chile, encomendada por el Consejo de Evaluación.

Se ha observado una tendencia al estancamiento en el primer nivel jerárquico de la categoría de profesor dentro de algunas Unidades Académicas. Esta es una situación irregular y preocupante. Sin embargo, previo a tomar políticas conducentes a mejorar esta situación es necesario determinar si este fenómeno realmente se está produciendo, en qué magnitud y en qué Unidades Académicas específicamente.

Este trabajo aborda el estudio de los factores que son afectados por el estancamiento de profesores en el nivel jerárquico de Asistente. Los factores analizados son el nivel de formación académica de los profesores, edad promedio de los que se encuentran en cada rango jerárquico y el número de investigaciones desarrolladas anualmente. Este último factor se estima a través de las publicaciones per cápita indexadas por el ISI y de nuevos proyectos FONDECYT obtenidos. Como indicador de la calidad docente se utilizará la percepción de los postulantes a las carreras según prioridad de inscripción.

Con los datos obtenidos se genera un perfil de la realidad del fenómeno de estancamiento en el primer rango jerárquico de profesores de la Universidad de Chile y se identifican correlaciones entre las variables analizadas para establecer el efecto de este suceso en la carrera académica. Con esta información se diseña un conjunto de medidas correctivas enfocadas a cumplir con la misión de la Universidad de Chile de mantener los altos estándares de calidad de sus académicos.

AGRADECIMIENTOS

- ~ A la única que se merece todo el merito de quien yo soy, Paula, mi mamá
- ~ A la que a está siempre esta ahí para mi, Rocío, mi hermana
- ~ Al que llena de alegría mi vida, Juan Paulo, mi hermano
- ~ Al que me da el amor y la fuerza para sentirme la mejor, además de su apoyo incondicional, Mí Javier amado
- ~ A quien también sufrió conmigo y peleo hasta el final, Gina, mi hermana del alma
- ~ Al equipo ganador que me acompañó en los últimos años, Francisca Y Carolina, mis amiguis
- ~ A quienes confiaron en mí y me dieron todo el apoyo y respaldo para lograr un buen trabajo, Andrés Weintraub, Gonzalo Días y Buce Cassels, mis Profesores.
- ~ A todos los que han formado parte de mi vida durante esta etapa universitaria y han colaboraron para que hoy tenga hermosos recuerdos de los momentos vividos y mucho orgullo de haber terminado al fin!

INDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	6
DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y JUSTIFICACIÓN	7
OBJETIVOS	9
OBJETIVO GENERAL	9
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
MARCO CONCEPTUAL	10
METODOLOGÍA	14
ALCANCES	16
DESARROLLO	17
PARTE I: ANÁLISIS CUANTITATIVO	17
I.1- FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS	17
I.2- FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES	19
I.3- FACULTAD DE CIENCIAS AGRONÓMICAS	22
I.4- FACULTAD DE MEDICINA	25
I.5- RESUMEN PROMEDIOS ESTADÍSTICOS RELEVANTES	27
I.6- ANÁLISIS GRÁFICO	30
I.7- ANÁLISIS CAPTACIÓN DE ALUMNOS POR PRUEBA DE SELECCIÓN UNIVERSITARIA, POR UNIDAD ACADÉMICA	33
PARTE II: ANÁLISIS CUALITATIVO	35
II.1 FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS	35
II.2 FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES	35
II.3 FACULTAD DE CIENCIAS AGRONÓMICAS	36
II.4 FACULTAD DE MEDICINA	37
II.5 ANALISIS ESTUDIO SOCIOLÓGICO	37
CONCLUSIONES	38
COMENTARIOS	39
BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN	40
ANEXOS	41
ANEXO 1: DEFINICIONES ORGANISMOS UNIVERSITARIOS	41
ANEXO 2: CÁLCULO DE ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN ETARIA	44
ANEXO 3: ESTUDIO GRUPOS FOCALES REALIZADO POR ALUMNOS DE CIENCIAS SOCIALES	48

INDICE DE ILUSTRACIONES

Tabla I.1.1:	Grado de perfeccionamiento para la jerarquía de Profesor Asistente en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas	17
Tabla I.1.2:	Distribución etárea Profesores Asistentes Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas	17
Tabla I.1.3:	Tiempo de permanencia jerarquía Profesor Asistente Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas	18
Tabla I.1.4:	Proyectos Fondecyt Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas	19
Tabla I.2.1:	Grado de perfeccionamiento para la jerarquía de Profesor Asistente en la Facultad de Ciencias Sociales	20
Tabla I.2.2:	Distribución etárea Profesores Asistentes Facultad de Ciencias Sociales	20
Tabla I.2.3:	Tiempo de permanencia jerarquía Facultad de Ciencias Sociales	21
Tabla I.2.4:	Proyectos Fondecyt Facultad de Ciencias Sociales	22
Tabla I.3.1:	Grado de perfeccionamiento para la jerarquía de Profesor Asistente en la Facultad de Ciencias Agronómicas	22
Tabla I.3.2:	Distribución etárea Profesores Asistentes Facultad de Ciencias Agronómicas	23
Tabla I.3.3:	Tiempo de permanencia jerarquía Facultad de Ciencias Agronómicas	23
Tabla I.3.4:	Proyectos Fondecyt Facultad de Ciencias Sociales	24
Tabla I.4.1:	Grado de perfeccionamiento para la jerarquía de Profesor Asistente en la Facultad de Medicina	25
Tabla I.4.2:	Distribución etárea Profesores Asistentes Facultad de Medicina	25
Tabla I.4.3:	Tiempo de permanencia jerarquía Facultad de Medicina	26
Tabla I.4.4:	Proyectos Fondecyt Facultad de Medicina	27
Grafico I.5.1:	Distribución etárea de Profesor Asistente por Unidad Académica	28
Gráfico I.5.2:	Tiempo de Permanencia en el Rango Jerárquico de Profesor Asistente.	29
Gráfico I.5.3:	Investigación, Publicaciones ISI Per cápita	29
Grafico I.5.4:	Investigación, Poyectos nuevos Fondecyt	30
Gráfico I.6.1:	Estancamiento & Edad promedio	31
Gráfico I.6.2:	Estancamiento & Nivel de Formación	31
Gráfico I.6.3:	Estancamiento & Publicaciones ISI	32
Gráfico I.6.4:	Estancamiento & Realización de Proyectos Fondecyt	32
Gráfico I.7.1:	Prioridad de Postulación	33
Gráfico I.7.2:	Porcentaje de Preferencia Universidad de Chile y PUC	34

INTRODUCCIÓN

En el contexto de la nueva institucionalidad que rige actualmente a nuestra institución universitaria —consagrada en su nuevo Estatuto— la misión de la Universidad de Chile ha sido redefinida. Un extracto de esta normativa expresa:

“La Universidad asume con vocación de excelencia la formación de personas y la contribución al desarrollo espiritual y material de la Nación. Cumple su misión a través de las funciones de docencia, investigación y creación en las ciencias y las tecnologías, las humanidades y las artes, y de extensión del conocimiento y la cultura en toda su amplitud. Procura ejercer estas funciones con el más alto nivel de exigencia.”¹

Dada esta nueva definición de misión por parte de la Universidad de Chile, se hace indispensable que exista una revisión permanente del cumplimiento de estos estándares de calidad y en concordancia con la visión de esta casa de estudios. La Universidad de Chile ha mostrado una clara preocupación por que así sea, como puede leerse en el siguiente extracto:

“Ningún desempeño académico puede emprenderse hoy a espaldas de los parámetros de evaluación y acreditación que tienen vigencia internacional y que establecen criterios de excelencia académica.”²

Con el objetivo de velar por la calidad de las tareas académicas en la Universidad de Chile se conformó el Consejo de Evaluación, el cual ejerce la superintendencia de la función evaluadora de la institución. En este proceso y en el marco del análisis de la carrera académica, han podido ser identificados estancamientos en su desarrollo que podrían atentar contra la excelencia académica de la Universidad. Bajo este objetivo se realizó un estudio que contempla una actualización de la información existente; la generación de indicadores de desempeño por nivel jerárquico; un análisis comparativo dentro de la universidad por unidades académicas y con respecto a otras universidades. Con el cumplimiento de estas actividades es posible la realización de un diagnóstico adecuado a la realidad actual del sistema, permitiendo el desarrollo de sugerencias de planes de acción.

Este estudio fue guiado por la totalidad de los profesores que integran el Consejo de Evaluación. Consta de cuatro partes, desarrolladas cada una por un estudiante memorista de la Carrera de Ingeniería Civil Industrial de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, con el apoyo profesional de cuatro estudiantes que realizan su práctica de la carrera de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales, con el fin de fortalecer los análisis y el trabajo desde un punto de vista cualitativo.

¹ Nueva institucionalidad, Misión de la Universidad de Chile, artículo 2° , <http://www.uchile.cl/uchile.portal? nfpb=true& pageLabel=conUrl&url=4681>

² Nueva institucionalidad, Visión de futuro de la Universidad de Chile, apartado b.i <http://www.uchile.cl/uchile.portal? nfpb=true& pageLabel=conUrl&url=4681>

Cada una de las partes en las que se ha desarrollado esta investigación contempla el estudio de cuatro unidades académicas dentro de las que se desarrollan actividades en ámbitos científicos, que fueron consideradas las más representativas como una primera aproximación. Para el resto de las unidades (definidas como las “no científicas”) se contempló un estudio paralelo que fue desarrollado por un quinto memorista de la carrera de Ingeniería Civil Industrial de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas.

Específicamente en este estudio se tratará el desarrollo de la carrera académica en sus dos primeros rangos de profesor —Profesor Asistente y Profesor Asociado—, analizando las variables que influyen en el ascenso de un nivel jerárquico a otro. Se considera relevantes también el análisis de incentivos, beneficios, motivaciones, causas de no postulación, causas de estancamiento en relación con el tipo de formación y sus efectos.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y JUSTIFICACIÓN

A partir de este año comienza a ser sancionado —mediante una instrucción de la Comisión Superior de Calificación Académica— el exceso de permanencia en la jerarquía de Profesor Asistente.

Es por esto que la función de Consejo de Evaluación toma especial relevancia, dado que:

“El Consejo de Evaluación es el organismo colegiado que ejercerá la superintendencia de la función evaluadora, que consiste en examinar, ponderar e informar sobre la calidad y cumplimiento de las tareas universitarias. La función evaluadora se aplica tanto a las estructuras como a los académicos que las integran, mediante normas, procesos y criterios debidamente reglamentados, y resguardando la especificidad, características y diversidad de las actividades.

Según queda establecido en el estatuto de la Universidad de Chile, competará a dicho organismo impulsar y coordinar los procesos de evaluación, calificación y acreditación a nivel institucional e individual, y la constitución de comisiones generales y locales, conforme a los reglamentos aplicables a los procesos enunciados. Le corresponderá, asimismo, proponer el dictamen y modificación de dichos reglamentos, rendir informes periódicos sobre las conclusiones obtenidas de su aplicación y declarar la equivalencia a que se refiere el inciso final del artículo 10.”³

De acuerdo a las responsabilidades que involucran estas funciones principales, el Consejo de Evaluación ha considerado necesario realizar un estudio amplio y detallado de la carrera académica, basado en datos objetivos que respalden el diseño de políticas

³ Estatutos de la Universidad de Chile, Título VI, Artículo 47 bis. Y reglamento del consejo de evolución

<http://www.uchile.cl/uchile.portal? nfpb=true& pageLabel=conUrl&url=42143>

académicas y recomendaciones para la aplicación de medidas que mejoren los estándares del sistema.

El mencionado estudio consta de cuatro partes en las que se aborda cada una de las etapas involucradas en la carrera académica, las cuales se describen a continuación:

- Formación de académicos jóvenes.
- Estadía de académicos en nivel de Profesor Asistente y promoción al de Profesor Asociado.
- Estadía de académicos en nivel de Profesor Asociado y promoción al de Profesor Titular.
- Salida del sistema al fin de la carrera.

Esta tesis aborda el segundo punto de este estudio y fue realizado considerando el siguiente esquema:

- Verificar la permanencia, por unidad y por área, de los académicos que no han ascendido a Profesor Asociado al cumplir 12 años como Profesor Asistente.
- Analizar la proyección futura de los Profesores Asistentes a partir de su historial.
- Realizar un análisis de los motivos y consecuencias del estancamiento en el primer rango jerárquico de profesor.
- Realizar un diagnóstico y sugerencias para mejorar el actual comportamiento del sistema.

Un tema especialmente relevante de analizar es la prolongada estadía de los académicos en el nivel de Profesor Asistente, en donde la edad promedio es de 50 años. Según se puede suponer, a esta edad se espera que un académico haya demostrado una actividad académica sostenida, autónoma y creativa en su especialidad, con aptitudes y potencial suficientes como para acceder al siguiente nivel jerárquico de Profesor Asociado. Este alto promedio etario puede ser interpretado como un estancamiento en el primer rango de profesor e indica la existencia de un problema sistémico que podría estar asociado al tipo de formación de los académicos y al proceso involucrado en su contratación en la Universidad.

A continuación, se enumeraran hipótesis respecto a las causas y consecuencias asociadas a la ocurrencia de este fenómeno:

Hipótesis I: Estancamiento & Formación

Bajo porcentaje de profesores con altos grados de formación lleva a un porcentaje alto de profesores estancados en la jerarquía de asistente

Hipótesis II: Estancamiento & Investigación

Baja tasa de investigación lleva a un porcentaje alto de profesores estancados en la jerarquía de asistente.

Hipótesis III: Estancamiento & Captación de alumnos por PSU

Un porcentaje alto de profesores estancados en la jerarquía de Profesor Asistente produce un bajo porcentaje de captación de alumnos con altos puntajes PSU.

Hipótesis IV: Estancamiento & Motivación

Existe una relación directa entre el estancamiento y la falta de motivación de los docentes.

OBJETIVOS

Los objetivos de la presente memoria han sido establecidos según requerimientos del Consejo de Evaluación, el cual utilizará los datos y conclusiones aquí desarrolladas en una investigación global de análisis y calificación de la situación actual de la Universidad de Chile.

OBJETIVO GENERAL

Proponer y evaluar alternativas al desarrollo actual de la carrera académica de los académicos de la Universidad de Chile, mediante las cuales se puedan determinar consecuencias para la institución, en base a la investigación y análisis de dicha carrera en sus dos primeros rangos de profesor —Profesor Asistente y Profesor Asociado.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos forman parte de las etapas a desarrollar dentro de la planificación establecida en conjunto con el Consejo de Evaluación, con el objetivo de alcanzar el objetivo general antes descrito. Estos son:

- Determinar el tiempo promedio de ascenso de los académicos por unidad académica.

- Caracterizar cualitativamente los motivos del estancamiento de los académicos de la Universidad de Chile.
- Definir estímulos y apoyos para aumentar la productividad de los académicos de la Universidad de Chile.

MARCO CONCEPTUAL

En trabajos anteriormente desarrollados, fueron generados indicadores de gestión que permiten conocer y monitorear el estado en el cual se encuentra la Universidad de Chile en cada una de sus unidades académicas, con los cuales se estableció la necesidad de generar planes estratégicos para mejorar temas prioritarios. En este caso se abordan las temáticas relacionadas con el desarrollo de la carrera académica ordinaria.

Para entender el contexto dentro del cual se encuentra inserto el presente estudio del desarrollo y flujo de ascenso en la carrera académica de la Universidad de Chile es necesario contar con información más detallada de la institución.

Del reglamento general de la carrera académica: en la actualidad la Universidad de Chile considera tres Categorías Académicas⁴:

- La Categoría Académica Ordinaria, con cinco rangos consecutivos, que constituirán la Carrera Académica Ordinaria.
- La Categoría Académica Docente, con tres rangos consecutivos, que constituirán la Carrera Académica Docente.
- La Categoría Académica Adjunta, con dos rangos (que no constituyen carrera).

Este estudio está enfocado al análisis de la primera Categoría Académica — Carrera Académica Ordinaria— considerando, dentro de ella, un universo de académicos con contratos de 22 a 44 horas.

Actualmente el reglamento general de carrera académica de la Universidad de Chile establece que⁵:

Son académicos quienes realizan docencia superior, investigación, creación artística, extensión, vinculación externa, dirección o administración académica,

⁴ Reglamento general de carrera académica de la Universidad de Chile, Título I, Normas generales, Artículo 1°.

<http://www.uchile.cl/uchile.portal?nfpb=true&pageLabel=conUri&url=4851>

⁵ Reglamento general de carrera académica de la Universidad de Chile, Título I, Normas generales, Artículo 5° y 6°

<http://www.uchile.cl/uchile.portal?nfpb=true&pageLabel=conUri&url=4851>

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.

Los académicos de la Categoría Académica Ordinaria deberán realizar docencia superior e investigación o creación artística. Podrán, además, realizar otras de las actividades indicadas en el artículo precedente, o una labor profesional destacada en el ámbito de su quehacer académico.

“Las exigencias de creatividad y calidad académicas, en el ejercicio de las funciones universitarias establecidas en el reglamento de la Universidad de Chile, serán similares para todos los rangos equivalentes de las distintas Categorías Académicas”⁷.

El reglamento general de la carrera académica establece los requisitos par optar al ascenso jerárquico de la carrera de profesor de la siguiente manera: ⁶

Para ingresar a la Carrera Académica Ordinaria se requiere estar en posesión de un título profesional o grado académico de Licenciado, Magíster o Doctor, reconocidos por el organismo pertinente de la Universidad de Chile, cuando corresponda, y, además, ganar el concurso público a que se convoque para tal efecto, de acuerdo con el correspondiente reglamento.

En casos calificados, y cuando la conveniencia académica así lo aconseje, se podrá ingresar a la carrera en un rango que no sea el inicial, definido en el artículo 8º, cumpliendo con las exigencias propias del rango al que se postula y de acuerdo a los procedimientos generales de evaluación establecidos en el presente reglamento.

La Categoría de la Carrera Académica Ordinaria tendrá los siguientes rangos:

- Ayudante
- Instructor
- Profesor Asistente
- Profesor Asociado
- Profesor Titular

Los rangos de Ayudante e Instructor corresponden a etapas de formación y perfeccionamiento, y de verificación de aptitudes para la tarea universitaria.

Los rangos de Profesor corresponden a académicos plenamente formados para la tarea universitaria, con capacidad para realizarla de modo creativo e idóneo, con diversos grados de autonomía según el nivel.

El desarrollo de esta memoria abordara el estudio del desarrollo y flujo de ascenso en la Carrera Académica Ordinaria en sus dos primeros rangos de profesor —Profesor Asistente y Profesor Asociado.

⁶ Reglamento general de carrera académica de la Universidad de Chile, Título II, Normas generales, Artículo 7º y 8º.

<http://www.uchile.cl/uchile.portal? nfpb=true& pageLabel=conUrl&url=4860>

Los requisitos de acceso que sirven de referencia para aplicar los criterios de evaluación de cada rango se describen a continuación:⁷

Ayudante

Es el rango inicial de quienes, de acuerdo a sus antecedentes, se incorporan a la Carrera Académica Ordinaria y demuestran vocación y aptitudes para realizar actividades universitarias.

Las actividades en este rango deberán estar, en lo fundamental, dirigidas al propio perfeccionamiento académico, bajo la tuición directa de Profesores. Los Ayudantes deberán realizar actividades formales y sistemáticas de perfeccionamiento y especialización en el área y cursos de capacitación en metodología docente, e incorporarse a programas conducentes a la obtención de grados académicos superiores.

Dichas actividades deberán complementarse con la incorporación a labores específicas de colaboración, asignadas por Profesores.

Instructor

Serán evaluados en este rango quienes demostraron real capacidad de perfeccionamiento académico progresivo y tienen aptitudes para desarrollar con iniciativa y creatividad sus actividades académicas.

Estas aptitudes deberán ser demostradas plenamente, durante la permanencia en el rango, con la consolidación de las actividades de formación, perfeccionamiento y especialización en la disciplina. Los instructores deberán incorporarse al trabajo académico de su unidad realizando docencia de pregrado e investigación, o creación artística, pudiendo realizar, también, otras tareas académicas. El trabajo en este rango deberá ser desempeñado bajo la tuición de Profesores, con una idoneidad correspondiente al perfeccionamiento alcanzado y con la creatividad adecuada a un nivel inicial de autonomía académica.

⁷ Reglamento general de carrera académica de la Universidad de Chile, Título II, Normas generales, Artículo 8°.

<http://www.uchile.cl/uchile.portal?nfpb=true&pageLabel=conUrl&url=4860>

Profesor Asistente

Serán evaluados en este rango quienes evidenciaron efectiva capacidad y aptitudes en su propio perfeccionamiento, demostrando también, creatividad e idoneidad en sus labores académicas.

Estas aptitudes deberán ser demostradas durante la permanencia en este rango, con la incorporación al quehacer académico pleno. Realizarán, en forma sostenida, autónoma y creativa, actividades de docencia de pregrado e investigación, creación artística, extensión, administración universitaria o vinculación externa, con capacidad para definir, programar, diseñar u orientar estas tareas. Deberán guiar la formación de alumnos, demostrar dominio de la especialidad y participar en la realización de programas académicos de especialización, pos título y postgrado.

Profesor Asociado

Corresponde este rango a quienes han demostrado una actividad académica sostenida, capacidad y aptitudes para realizarla en forma autónoma y creativa y dominio de su especialidad.

En este rango deberán demostrar capacidad para orientar en forma innovadora programas de docencia de pre-grado, postgrado y especialización; dirigir y realizar programas y obras originales de investigación, creación artística y extensión; contribuir a la formación de especialistas en su campo; generar actividades de vinculación externa y desempeñar labores de administración institucional. La creatividad con que realizan sus labores les permite ejercer liderazgo en unidades académicas, hacer aportes institucionales de relevancia y ser reconocidos como autoridad en su campo a nivel nacional.

Profesor Titular

Es el más alto rango académico de la Universidad y pertenecen a él quienes consolidan un elevado prestigio nacional e internacional, desarrollando en forma sobresaliente una actividad académica innovadora en sus concepciones, contenidos o procedimientos. Deberán extender las fronteras del saber y ser efectivamente influyentes en la formación de académicos y en la actividad universitaria. Su opinión es requerida en el área del conocimiento.

Desde este rango deberán intervenir activamente en el desarrollo institucional de la Universidad.

Será misión fundamental de los Profesores Titulares y Asociados velar por el desarrollo y calidad de la docencia que impartan los Profesores Asistentes e Instructores.

METODOLOGÍA

La metodología empleada para el desarrollo de la presente memoria da inicio con la identificación del problema que se pretende abordar, con sus respectivos alcances mediante el análisis de la información con la que actualmente cuenta la Universidad de Chile.

En una primera etapa se procedió a recolectar y registrar datos entregados por cada una de las facultades de la Universidad de Chile, en los cuales se describe la evolución histórica de la carrera académica de cada uno de sus profesores, actualizada hasta el año 2007. Mediante procedimientos estadísticos aplicados a esta información se obtienen niveles de correlación de variables relevantes al problema analizado.

Se realizó una recopilación del material existente de investigaciones anteriores y de documentos afines con el tema. Particularmente, el texto a partir del cual se desarrollará la presente investigación, basándose en sus indicadores y lineamientos establecidos es el “Proyecto de Desarrollo Institucional: El Compromiso de La Universidad de Chile con el país”, documento aprobado por el Senado Universitario en el año 2006.

Actualización de la Información y Recopilación:

La estrategia de recopilación de la información se definió conforme al plan de prioridad por unidad académica. Acudiendo a fuentes internas de cada una de las facultades de la Universidad de Chile en estudio como⁸:

- Comisiones de Evaluación.
- Direcciones de Investigación
- Secretarías de Estudios.
- Unidades de Personal
- Entrevistas personales con académicos.

Además se recurrió a organismos administrativos de la Universidad tales como:

- Vicerrectoría de Asuntos Académicos.
- Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional.
- Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo.
- Comisión Superior de Evaluación Académica.

⁸ Definiciones en Anexo 1

Análisis Cuantitativo

Para el desarrollo del análisis cuantitativo de la información existente, fue necesario recopilar los datos y la información de interés con los siguientes criterios:

- Determinar el número de académicos con jerarquía de Ayudantes, Instructores, y Profesores Asistentes, por unidad académica con sus respectivos años de permanencia en la jerarquía.
- Determinar el número de Profesores Asistentes que cumplen con el tiempo máximo permitido de permanencia en la categoría, por Unidad.

Posteriormente se realizó el análisis estadístico de los datos antes recopilados, con el fin de determinar si existen correlaciones entre ellos, que permitan generar conclusiones referentes a la situación del desarrollo de la carrera académica en la Universidad. Además con los datos obtenidos se generaron gráficos bidimensionales que ilustran comparaciones entre variables explicativas.

Análisis Cualitativo

A diferencia del método utilizado en el análisis cuantitativo, en este caso la información fue estudiada desde un punto de vista analítico, mediante una metodología de entrevistas en profundidad. Ello implica que:

- Se definió una muestra representativa y adecuada para realizar el estudio.
- Se programaron las visitas para realizar las entrevistas.
- Se definió un método adecuado para realizar el análisis de discurso.

Cabe mencionar que en esta etapa, el trabajo se realizó conjuntamente con-estudiantes de la carrera de Sociología, quienes aportaron en detalle el modo de uso de las herramientas metodológicas aquí citadas.

Organización, Análisis e Interpretación de la Información

Una vez recopilados todos los datos necesarios se procedió a generar indicadores estadísticos, representativos de la problemática planteada en esta memoria, con el fin de cuantificar y comparar los resultados obtenidos, de modo de tener una visión integral que permitiera hacer un juicio con respecto al proceso estudiado.

Los indicadores debieron ser validados y contrastados, para medir el logro de los objetivos planteados en la misión y visión de la Universidad de Chile. Una vez identificadas las falencias en el cumplimiento de los objetivos antes planteados se postuló una propuesta ligada al desarrollo de las competencias esenciales que la Universidad quiere potenciar en sus académicos apuntando al mejoramiento del desarrollo de la carrera académica en la Universidad de Chile.

ALCANCES

El presente trabajo no considera dentro de sus análisis a las unidades académicas identificadas como “no científicas”, dejando sin considerar:

- Facultad de Arquitectura y Urbanismo.
- Facultad de Artes
- Facultad de Derecho

Con respecto a las unidades académicas “científicas”, se optó por considerar a 4 de las más representativas, excluyendo del análisis a las siguientes:

- Facultad de Ciencias Forestales
- Facultad de Ciencias.
- Facultad de Ciencias Químicas y Farmacéuticas.
- Facultad de Ciencias Veterinarias y Pecuarias
- Facultad de Economía y Negocios
- Facultad de Filosofía y Humanidades
- Facultad de Odontología

Finalmente, el alcance del presente trabajo abarca a las unidades académicas “científicas” siguientes:

- Facultad de Medicina
- Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas
- Facultad de Ciencias Agronómicas
- Facultad de Ciencias Sociales

Dentro de estas unidades, existen las jerarquías de Ayudante, Instructor y Profesor Asistente, Profesor Asociado y Profesor Titular. En este estudio sólo se analizará el desarrollo de la carrera académica del Profesor Asistente y su ascenso a la jerarquía de Profesor Asociado (académicos con contratos de 22 a 44 horas).

Los indicadores generados serán datos estadísticos que se utilizarán como herramienta para sugerir líneas de acción y servirán como medio de información. Corresponderá al Consejo de Evaluación la generación del plan final que se presentará al Rector.

DESARROLLO

PARTE I: ANÁLISIS CUANTITATIVO

Como parte del desarrollo del presente trabajo se plantearon como hipótesis iniciales, la relación entre la falta de formación de los académicos y su estancamiento en la jerarquía de Profesor Asistente, y la relación de este mismo con la productividad en investigación. A continuación se presenta el análisis que busca validar estas hipótesis para las cuatro facultades en estudio: Ciencias Físicas y Matemáticas, Ciencias Sociales, Ciencias Agronómicas y Medicina.

I.1- FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS

En la siguiente tabla de datos se presenta el número de profesores en cada uno de los grados de perfeccionamiento dentro de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas para la jerarquía de Profesor Asistente, dentro de una población de 64 profesores, considerando el mayor grado académico de cada docente.

Tabla I.1.1: Grado de perfeccionamiento para la jerarquía de Profesor Asistente en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas

Grado	Académicos	%
Doctorado	60	94
Magíster/Master	4	6
Título Profesional	0	0
Licenciatura	0	0
Total	64	100

La totalidad de los profesores de esta jerarquía presenta formación de postgrado, teniendo especial relevancia la preparación de Doctorado del 94% de ellos.

Por otro lado, en la tabla de datos I.1.2 puede observarse la distribución por edad para la jerarquía de Profesor Asistente dentro de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas.

Tabla I.1.2: Distribución etaria de Profesores Asistentes en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas

Edad	Nº Prof.
<25	0
[25,30]	6
[31,40]	44
[41,50]	9
[51,60]	0
>60	0
Total	59

Es interesante señalar que, según los registros entregados por esta unidad académica, el promedio de edad para la jerarquía de Profesor Asistente es de 36 años.

La población en edad crítica corresponde en su mayoría a profesores de jornada completa, todos con título de doctor.

Bajo el supuesto que la carrera académica empieza en promedio a los 25 años y el paso por las categorías de ayudante e instructor tiene una duración máxima permitida por el reglamento de carrera académica de 8 años, podemos inferir que la mayoría de los Profesores Asistentes tienen menos de 3 años en la categoría y en su totalidad ostentan formación de post grado. Esta situación se encuentra dentro de los rangos esperables en el desarrollo de la carrera académica.

La hipótesis I, Estancamiento & Formación, puede confirmarse observando la tabla número I.1.3, correspondiente al tiempo de permanencia en la jerarquía de Profesor Asistente en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, donde un 80% de la población tiene una antigüedad en el cargo de menos de 4 años, en contraste con la tabla de datos I.1.1.

Tabla I.1.3: Tiempo de permanencia en la jerarquía de Profesor Asistente en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas

Tiempo (años)	Profesores
[0-2]	46
[3-4]	1
[5-6]	4
[7-8]	4
[9-10]	1
[11-12]	0
[>12]	3

El alto nivel de formación de los académicos de esta unidad, se ve reflejado en la baja tasa de estancamiento en la jerarquía en estudio.

Esta unidad académica no presenta la condición de estancamiento en la jerarquía de Profesor Asistente. Sin embargo, como puede verse en la tabla I.1.3, existen 3 casos en los cuales Profesores Asistentes llevan más de 12 años en la misma jerarquía. La causa de su estancamiento no es su falta de especialización, ya que todos tienen al menos una maestría.

Para validar la segunda hipótesis que corresponde a la correlación inversa que hay entre tasa de estancamiento y productividad, a continuación se analizarán los principales indicadores de esta última.

Publicaciones ISI

Uno de los indicadores más relevantes al momento de evaluar la productividad de los profesores de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas es el número de artículos publicados en revistas indexadas por el ISI⁹. Hasta el mes de Septiembre de 2007 el total de publicaciones ISI de profesores miembros de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas es de 322, con lo cual se obtiene un promedio de 1,5 publicaciones per cápita. Estos datos incluyen reseñas de libros, actas de reuniones científicas, cartas al editor, notas y revisiones bibliográficas.

El cálculo de las publicaciones per cápita fue realizado considerando un ponderador de 1 para jornada completa de 44 horas, 0,75 para jornada de 33 horas y de 0,5 para media jornada de 22 horas y una población de 213 personas.

La Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas realiza un aporte del 28,8% al total de las publicaciones ISI de la Universidad de Chile. El número de académicos (ponderado) de la Facultad corresponde al 10,5 % del total de la Universidad. (2455, considerando solo profesores de mas de media jornada)

Proyectos FONDECYT

El número total de proyectos FONDECYT (Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico) aprobados durante el año 2007 puede ser observado en la tabla de datos I.1.4.

Tabla I.1.4: Proyectos FONDECYT con investigadores responsables de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas

Total proyectos FONDECYT nuevos	29
Total proyectos FONDECYT vigentes	86
Proyectos FONDECYT nuevos per cápita	0,1

El aporte total de la facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas es de un 27% al total de los proyectos FONDECYT adjudicados por académicos de la Universidad de Chile.

Con estos dos parámetros de evaluación, es posible indicar que la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas entrega un aporte superior al 25% a la productividad científica total de la Universidad de Chile, teniendo el 10,5% ponderado del total de académicos de la Universidad. Este es un indicador del buen desempeño realizado por esta facultad, en correlación con el alto nivel de formación antes descrito.

I.2- FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

⁹ Institute for Scientific Information; fundado en 1960, actualmente ofrece servicios de bases de datos bibliográficos. Mantiene una base de datos de miles de publicaciones de académicos de todo el mundo.

En la siguiente tabla de datos se presenta el número de profesores en cada uno de los grados de perfeccionamiento dentro de la Facultad de Ciencias Sociales para la jerarquía de Profesor Asistente dentro de una población de 44 profesores, considerando el mayor grado académico de cada docente.

Tabla I.2.1: Grado de perfeccionamiento para la jerarquía de Profesor Asistente en la Facultad de Ciencias Sociales

Grado	Académicos	%
Doctorado	18	40
Magíster/Master	17	39
Título Profesional	0	0
Licenciatura	9	21
Total	44	100

Se puede observar que casi un cuarto de la población analizada no posee formación de post grado, y un alto porcentaje de los que sí la poseen corresponden al grado de Magíster. Un 40% de Profesores con doctorado es una cifra baja teniendo en consideración los requisitos de la carrera académica.

En la tabla de datos I.2.2 puede observarse la distribución por edad para la jerarquía de Profesor Asistente dentro de la Facultad de Ciencias Sociales.

Tabla I.2.2: Distribución etaria de Profesores Asistentes en la Facultad de Ciencias Sociales.

Edad	Nº Prof.
<25	0
[25,30]	1
[31,40]	17
[41,50]	11
[51,60]	7
>60	7
Total	43

Un dato relevante es el promedio de edad de esta unidad académica, para la jerarquía de Profesor Asistente, que corresponde a 43 años.

Nuevamente, utilizando el mismo criterio aplicado a la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, los Profesores Asistentes debieran tener entre 33 y 45 años, lo que deja ver una situación de relativo envejecimiento en la jerarquía de Profesor Asistente para esta unidad, a lo que se suma al bajo índice de doctores que sería un predictor de futuro estancamiento en el nivel jerárquico. Para contrarrestar lo planteado se presenta a continuación en el grafico I.2.3 el tiempo de permanencia en la jerarquía de Profesor Asistente.

Tabla I.2.3: Tiempo de permanencia en la jerarquía de Profesor Asistente en la Facultad de Ciencias Sociales.

Tiempo (años)	Profesores
[0-2]	23
[3-4]	4
[5-6]	1
[7-8]	3
[9-10]	1
[11-12]	2
[>12]	8

El 20% de los académicos de esta unidad se encuentra en situación crítica ya que sobrepasa el máximo de 12 años establecido. Más aun, el 38% de éstos lleva 22 años en la jerarquía y no posee formación de postgrado, además de superar los 60 años.

Las posibilidades de acceder a un doctorado son menores conforme aumenta la edad y, de los profesores que no poseen el máximo grado académico, el 80% tiene más de 40 años, lo que hace poco probable su ascenso.

Esta unidad académica presenta la condición de estancamiento en la jerarquía de Profesor Asistente, en relación directa con un bajo grado de especialización.

Para validar la segunda hipótesis que corresponde a la correlación inversa que habría entre tasa de estancamiento y productividad, se analizaron los principales componentes de esta última, tomando en consideración el estándar internacional con que se evalúa a los miembros de esta especialidad.

Publicaciones ISI

Los artículos publicados por académicos de la Facultad de Ciencias Sociales en las revistas indexadas por el ISI, año 2007, son 7. En promedio existen 0,1 publicaciones per cápita, incluyendo reseñas de libros, actas de reuniones científicas, cartas al editor, notas y revisiones bibliográficas.

El cálculo de las publicaciones per cápita fue realizado considerando un ponderador de 1 para jornada completa de 44 horas, 0,75 para jornada de 33 horas y de 0,5 para media jornada de 22 horas y una población de 68 personas.

Este promedio es bajísimo comparado con el que se puede observar en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas (1,5).

Proyectos FONDECYT

Con respecto a los Proyectos FONDECYT aprobados en el año 2007 para académicos de la Facultad de Ciencias Sociales en la calidad de investigadores responsables, el escenario no es muy diferente, como se puede observar en la tabla de datos I.2.4:

Tabla I.2.4: Proyectos FONDECYT con investigadores responsables de la Facultad de Ciencias Sociales

Total proyectos FONDECYT nuevos	7
Total proyectos FONDECYT vigentes	14
Proyectos FONDECYT nuevos per cápita	0,02

Ambos indicadores muestran una muy baja productividad de la unidad académica, confirmando por el momento la hipótesis que establecía una correlación directa entre la insuficiente formación de los profesores con su baja productividad.

I.3- FACULTAD DE CIENCIAS AGRONÓMICAS

En la siguiente tabla de datos se presenta el número de profesores en cada uno de los grados de perfeccionamiento dentro de la Facultad de Ciencias Agronómicas para la jerarquía de Profesor Asistente dentro de una población de 44 profesores, considerando el mayor grado académico de cada docente.

Tabla I.3.1: Grado de perfeccionamiento para la jerarquía de Profesor Asistente en la Facultad de Ciencias Agronómicas

Grado	Académicos	%
Doctorado	22	50
Magíster/Master	13	30
Título Profesional	9	20
Licenciatura	0	0
Total	44	100

En esta unidad académica se observa un alto grado de especialización, teniendo un 80% de sus académicos con un grado de Magíster o Doctorado, Sin embargo hay un porcentaje importante (20%) que no posee post grado y que en su totalidad superan los 46 años, lo que hace poco probable que estos profesores tengan un desarrollo dentro de lo esperado en la carrera académica, dado que se estima que sobre los 40 años no es viable que un académico de inicio a estudios de postgrado.

Tabla I.3.2: Distribución etaria de Profesores Asistentes en la Facultad de Ciencias Agronómicas.

Edad	Nº Prof.
<25	0
[25,30]	0
[31,40]	12
[41,50]	18
[51,60]	10
>60	4
Total	44

Con los datos de la tabla I.3.2, es posible observar la presencia de 32 profesores en un rango de edad superior a los 40 años, con lo que es posible indicar que un porcentaje superior al 70% probablemente no proseguirá con su perfeccionamiento académico.

Lo anterior, acompañado de una tasa de permanencia en la jerarquía dentro de los rangos esperables para el desarrollo de la carrera de solo un 43%, como se muestra a continuación en la tabla I.3.3, es indicador de estancamiento de un porcentaje importante de los Profesores Asistentes de la Facultad.

Tabla I.3.3: Tiempo de permanencia en la jerarquía de Profesor Asistente en la Facultad de Ciencias Agronómicas.

Tiempo (años)	Profesores
[0-2]	5
[3-4]	9
[5-6]	4
[7-8]	1
[9-10]	3
[11-12]	3
[>12]	19

Pese al análisis previo que hacía referencia a que dada la alta edad promedio de los profesores es muy probable que no puedan cumplir con los requisitos de ascenso en el mediano plazo provocando una situación de estancamiento en el futuro, en esta unidad académica no se observa la condición de estancamiento en la jerarquía de Profesor Asistente en la actualidad.

Como en los casos anteriores, para validar la segunda hipótesis, que corresponde a la correlación inversa que habría entre tasa de estancamiento y productividad, se analizaron los principales componentes de esta última.

Publicaciones ISI

Los artículos publicados por académicos de la Facultad de Ciencias Agronómicas en las revistas indexadas por el ISI, año 2007 son 23. En promedio existen 0,22 publicaciones per cápita, incluyendo reseñas de libros, actas de reuniones científicas, cartas al editor, notas y revisiones bibliográficas.

El cálculo de las publicaciones per cápita fue realizado considerando un ponderador de 1 para jornada completa de 44 horas, 0,75 para jornada de 33 horas y de 0,5 para media jornada de 22 horas y una población de 108 personas.

Si bien el promedio es superior al de Ciencias Sociales (0,1), aun no alcanza el nivel de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas (1,5).

Proyectos FONDECYT

Los Proyectos FONDECYT aprobados en el año 2007 para académicos de la Facultad de Ciencias Agronómicas se pueden observar en la tabla de datos I.3.4:

Tabla I.3.4: Proyectos FONDECYT con investigadores responsables de la Facultad de Ciencias Agronómicas

Total proyectos FONDECYT nuevos	1
Total proyectos FONDECYT vigentes	5
Proyectos FONDECYT nuevos per cápita	0,01

Ambos indicadores muestran una productividad baja de la unidad académica que está de acuerdo con una situación de baja formación de doctorados, en la categoría de Profesor Asistente.

I.4- FACULTAD DE MEDICINA

En la tabla de datos I.4.1 se presenta el número de profesores en cada uno de los grados de perfeccionamiento dentro de la Facultad de Medicina, excluyendo los académicos que solo realizan trabajo clínico, para la jerarquía de Profesor Asistente dentro de una población de 96 profesores, considerando el mayor grado académico de cada docente.

Tabla I.4.1: Grado de perfeccionamiento para la jerarquía de Profesor Asistente en la Facultad de Medicina

Grado	Académicos	%
Doctorado	42	44
Magíster/Master	28	29
Especialidad	5	5
Licenciatura	11	12
Sin información	10	10
Total	96	100

Si se consideran todos los académicos incluidos los que se dedican solo a la clínica, en comparación a las Facultades anteriormente analizadas, la Facultad de Medicina es la que presenta un menor porcentaje de académicos con formación de postgrado, presentando un 54% de profesores sin Magíster ni Doctorado. Sin embargo considerado únicamente a los que realizan docencia e investigación, la situación se revierte favorablemente pues el porcentaje de profesores sin mayor formación disminuye a un 12% como muestra la tabla I.4.1

En la tabla de datos I.4.2 puede observarse la distribución por edad para la jerarquía de Profesor Asistente dentro de los departamentos que realizan investigación y docencia en la Facultad de Medicina.

Tabla I.4.2: Distribución etaria de Profesores Asistentes en la Facultad de Medicina

Edad	Nº Prof.
<25	0
[25,30]	0
[31,40]	19
[41,50]	51
[51,60]	20
>60	6
Total	96

La situación en este caso muestra a la Facultad de Medicina con un alto porcentaje de Profesores Asistentes con mayor edad de la esperable en la jerarquía.

Se presenta a continuación el tiempo de permanencia en la jerarquía de Profesor Asistente.

Tabla I.4.3: Tiempo de permanencia en la jerarquía de Profesor Asistente en la Facultad de Medicina.

Tiempo (años)	Profesores
[0-2]	9
[3-4]	6
[5-6]	5
[7-8]	8
[9-10]	18
[11-12]	5
[>12]	45

Hay un alto número de profesores en situación crítica, indicador claro de que esta unidad académica, presenta la condición de estancamiento en la jerarquía de Profesor Asistente a pesar de que muestra grado de especialización normal.

Una vez más, para validar la segunda hipótesis que corresponde a la correlación inversa que habría entre tasa de estancamiento y productividad, se analizaron los principales componentes de esta última.

Publicaciones ISI

Los artículos publicados por académicos de la Facultad de Medicina en el año 2006 en las revistas indexadas por el ISI son 218 lo que da, en promedio, 1,08 publicaciones per cápita, incluyendo reseñas de libros, actas de reuniones científicas, cartas al editor, notas y revisiones bibliográficas.

El cálculo de las publicaciones per cápita fue realizado considerando un ponderador de 1 para jornada completa de 44 horas, 0,75 para jornada de 33 horas y 0,5 para media jornada de 22 horas y una población de 202 profesores.

Proyectos FONDECYT

Los Proyectos FONDECYT aprobados en el año 2007 para académicos de la Facultad de Medicina se puede observar en la tabla de datos I.4.4:

Tabla I.4.4: Proyectos FONDECYT con investigadores responsables de la Facultad de Medicina

Total proyectos FONDECYT nuevos	16
Total proyectos FONDECYT vigentes	63
Proyectos FONDECYT nuevos per cápita	0,08

Ambos indicadores muestran una productividad muy baja para esta unidad académica, al igual que en las facultades de Ciencias Sociales y Ciencias Agronómicas

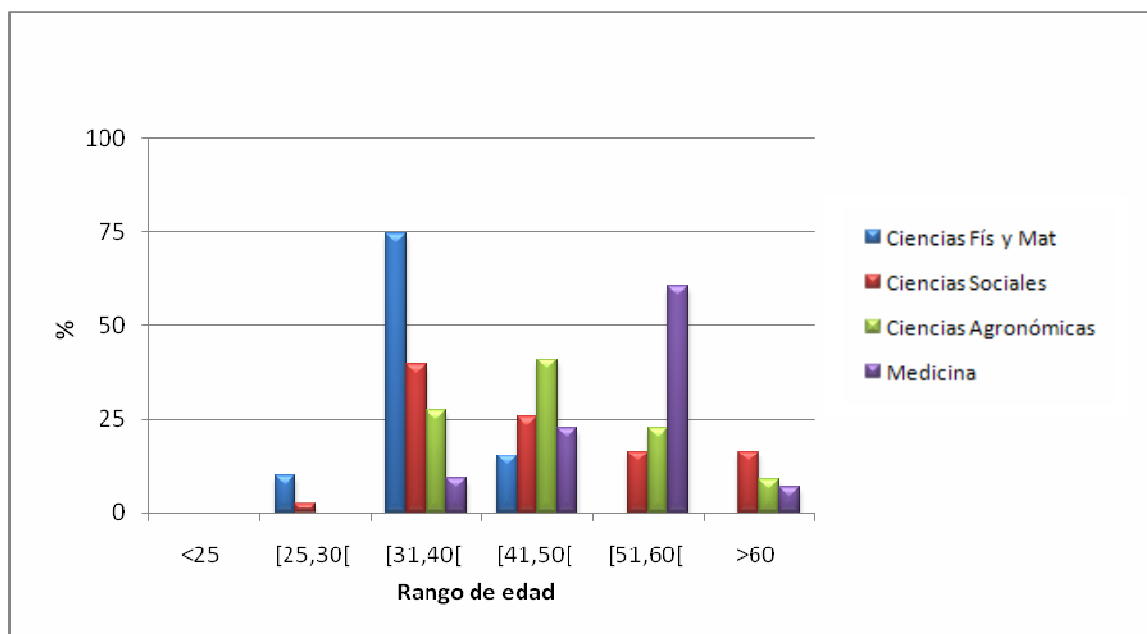
I.5- RESUMEN DE PROMEDIOS ESTADÍSTICOS RELEVANTES

Las diferencias del nivel de formación académica de los profesores pueden observarse en el siguiente resumen de Profesores Asistentes con estudios de post-grado por unidad académica:

- Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas 94%
- Facultad de Ciencias Sociales 79%
- Facultad de Ciencias Agronómicas 80%
- Facultad de Medicina 78%

Por otro lado, no existe una similitud en la distribución etaria de Profesores Asistentes por unidad académica, observándose que sólo en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas y en menor medida en la Facultad de Ciencias Sociales existe la tendencia a fomentar la permanencia de profesores mas jóvenes, como puede observarse en el gráfico I.5.1.

Grafico I.5.1: Distribución etaria de Profesores Asistentes por Unidad Académica



Para tener una medida mas clara de la distribución etaria se calculó un índice de concentración etaria (ICE)¹⁰ que permitirá observar con claridad y de manera estadística si los valores de la variable, en este caso la edad de los profesores asistentes, están más o menos uniformemente repartidos en cada facultad.

El índice de Concentración etaria (ICE), puede tomar valores entre 0 y 1:

ICE = 0: concentración mínima. Las edades están uniformemente repartidas a lo largo de todo su rango.

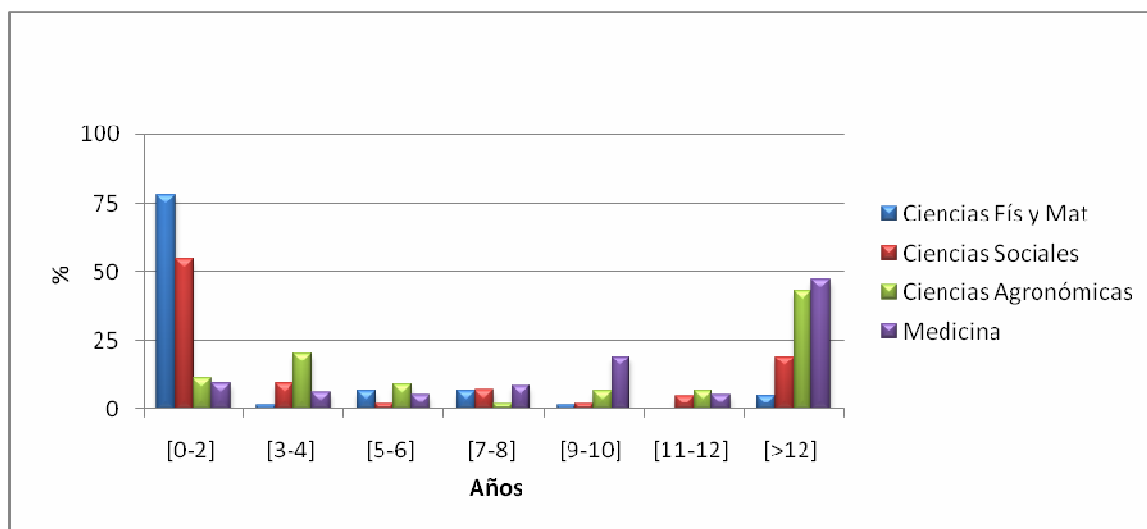
ICE = 1: concentración máxima. Las edades de los profesores se concentran en torno a un solo valor.

Facultad	ICE
Ciencias Físicas y Matemáticas	0,02
Ciencias Sociales	0,47
Ciencias Agronómicas	0,45
Medicina	0,14

El tiempo de permanencia de los profesores en el rango jerárquico es un indicador que tampoco es homogéneo para todas las unidades académicas como se observa en el Grafico I.5.2.

¹⁰ Detalle del cálculo del Índice de Concentración Etaria ICE en Anexo 2

Gráfico I.5.2: Tiempo de permanencia en el rango jerárquico de Profesor Asistente.



Se desprende del gráfico que, dependiendo de la unidad académica analizada, el tiempo de permanencia varía. Sin embargo, nuevamente la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas y en menor medida la Facultad de Ciencias Sociales muestran una tendencia a mejorar los índices del rango jerárquico, disminuyendo en este caso el tiempo de permanencia.

Por último, respecto a la investigación desarrollada, podemos observar que varía fuertemente de una unidad académica a otra, como muestran los gráficos I.5.3 Y I.5.4.

Gráfico I.5.3: Investigación, Publicaciones ISI per cápita

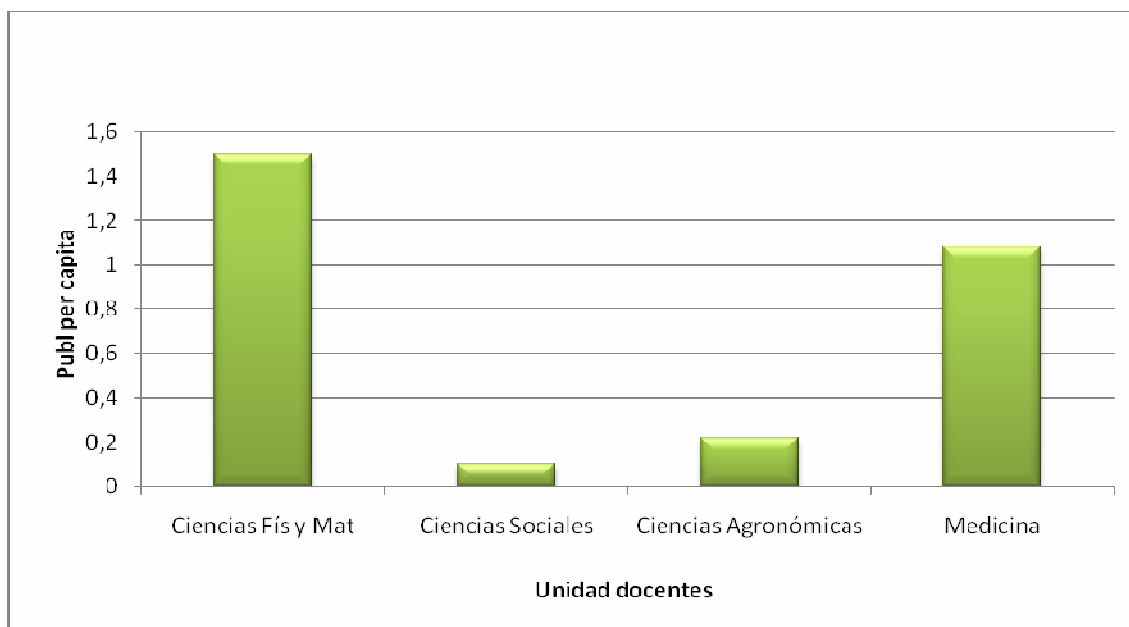
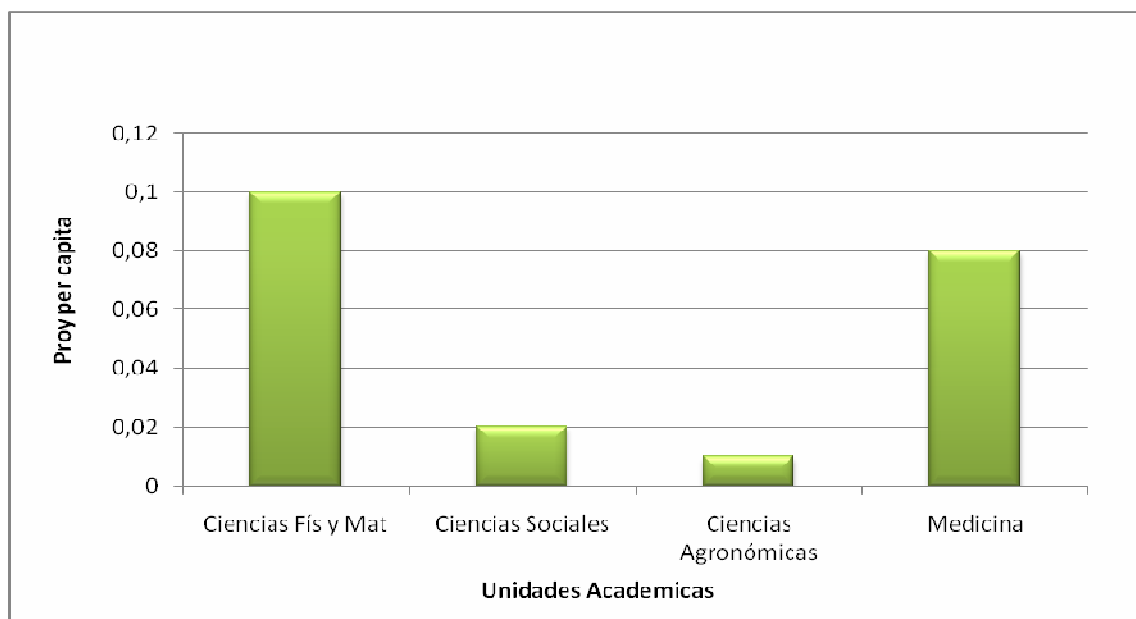


Grafico I.5.4: Investigación, Proyectos nuevos FONDECYT



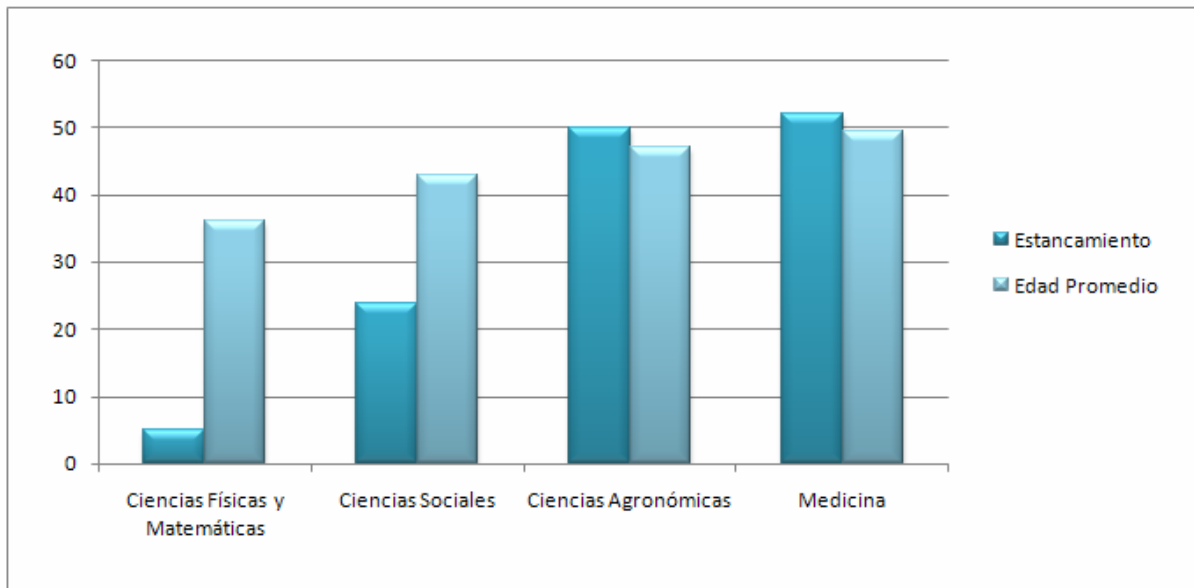
En ambos indicadores del nivel de investigación desarrollado se observa una supremacía de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas sobre el resto de las unidades académicas.

I.6- ANÁLISIS GRÁFICO

Para poder realizar una comparación en mayor detalle, en lo que sigue se presenta un resumen de manera gráfica. Los valores correspondientes a estancamiento corresponden al número de profesores en situación crítica, es decir con permanencia en la jerarquía de asistente superior a 10 años, ponderados por un factor 10, con el fin de que pueda observarse que ocurre con una variable cuando la otra aumenta o disminuye.

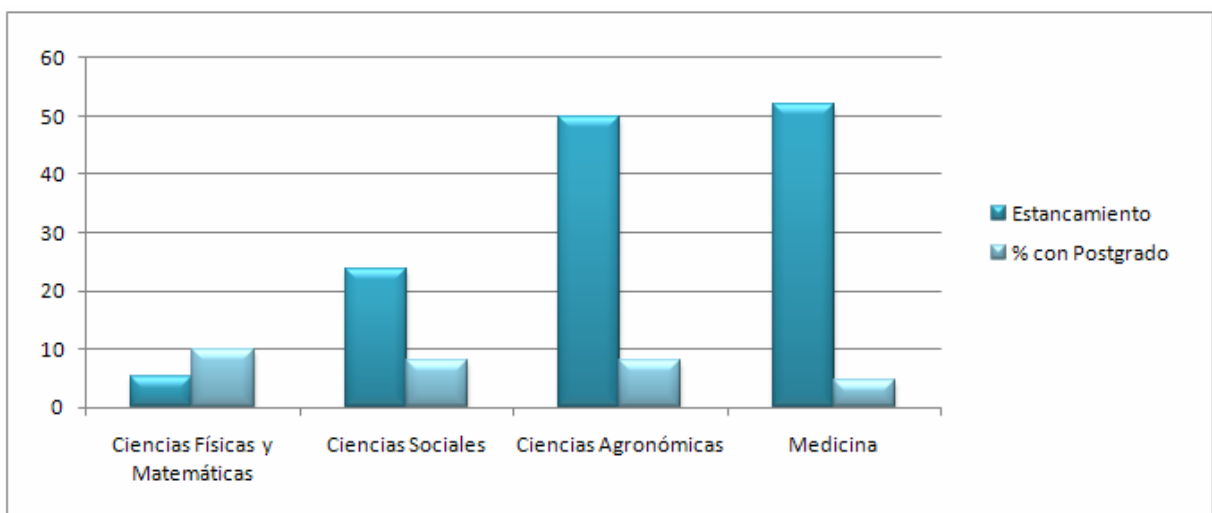
Se dejó ver en el análisis anterior que a mayor edad promedio de los profesores, visto como envejecimiento de la población, hay un mayor promedio de permanencia en la jerarquía y por lo tanto mayor estancamiento. En el gráfico I.6.1 se puede observar esta situación claramente.

Gráfico I.6.1: Estancamiento & Edad promedio



El nivel de formación parece ser un factor determinante en el grado de permanencia en el nivel jerárquico, corroborándose la hipótesis I: Estancamiento & Formación, donde se postuló que un bajo porcentaje de académicos con altos grados de formación lleva a un porcentaje alto de profesores estacionados en la jerarquía de Profesor Asistente. El gráfico I.6.2 ilustra este fenómeno dejando ver la tendencia a una relación inversa.

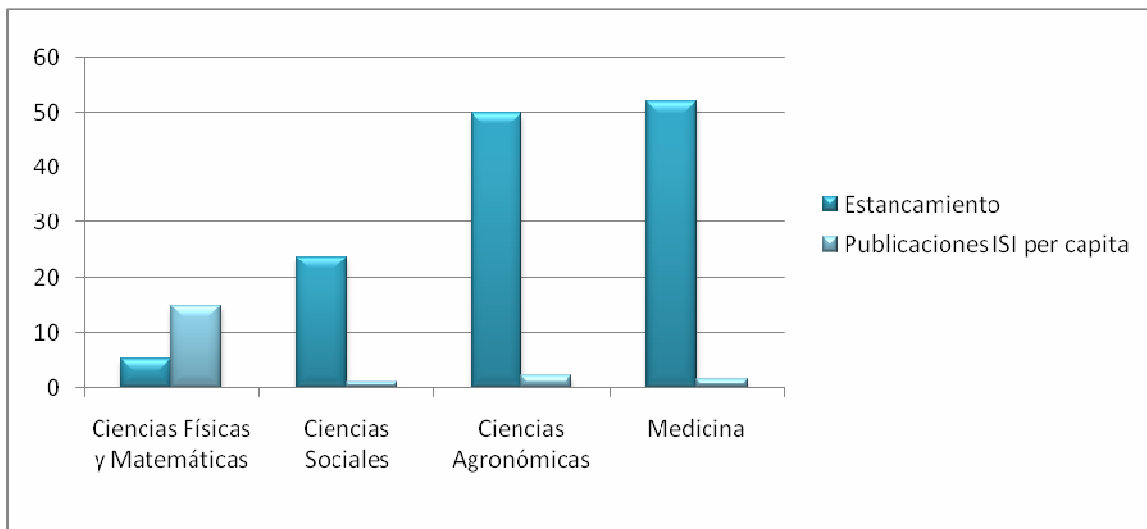
Gráfico I.6.2: Estancamiento & Nivel de Formación



Se definió anteriormente el índice de publicaciones ISI como un buen indicador de la productividad de las unidades académicas. La hipótesis II: Estancamiento & Investigación, indica que un bajo porcentaje de investigación está asociado con un porcentaje alto de profesores estacionados en la jerarquía de Profesor Asistente. Se

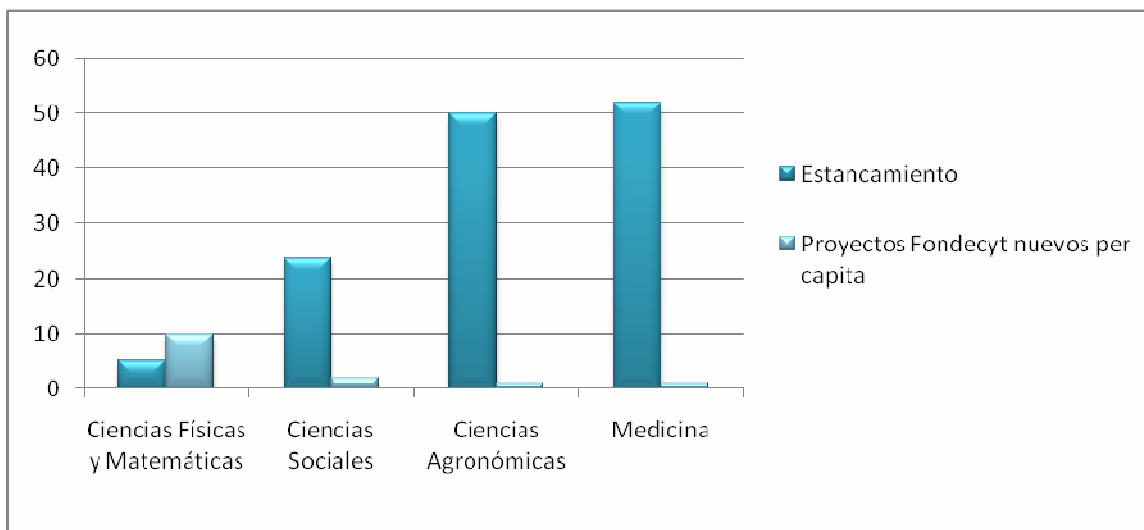
puede ver en el gráfico I.6.3 que las menores tasas de permanencia en la jerarquía de Profesor Asistente corresponden a las Facultades con mayor tasa de publicación científica.

Gráfico I.6.3: Estancamiento & Publicaciones ISI



Asimismo se definió la capacidad de lograr el financiamiento de proyectos FONDECYT como indicador de productividad en investigación de las unidades académicas, con el fin de contrastar la hipótesis II. El gráfico I.6.4, muestra una clara relación inversa entre la cantidad de proyectos financiados y el tiempo promedio que permanecen los Profesores Asistentes en la jerarquía, confirmando que la baja productividad es un factor que influye en el estancamiento de los profesores en el nivel jerárquico de Profesor Asistente.

Gráfico I.6.4: Estancamiento & Aprobación de Proyectos FONDECYT



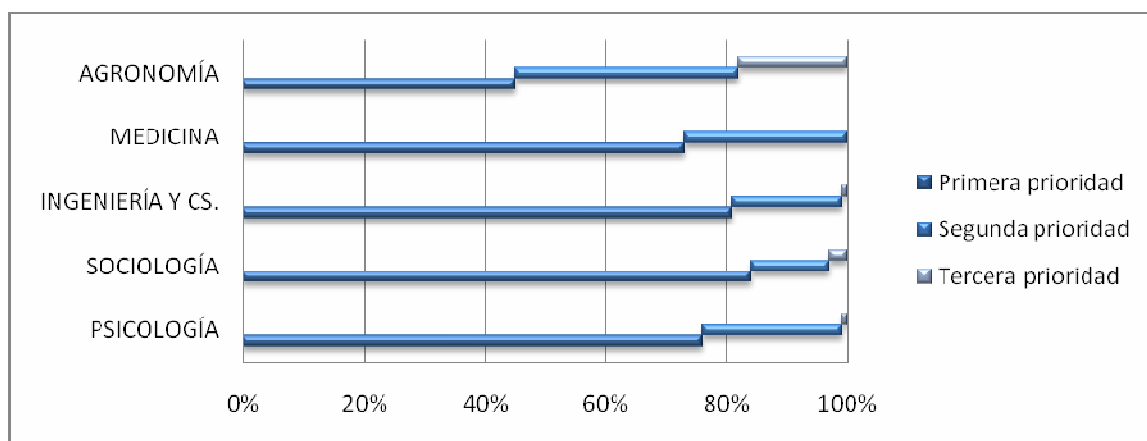
I.7- ANÁLISIS DE LA CAPTACIÓN DE ALUMNOS POR LA PRUEBA DE SELECCIÓN UNIVERSITARIA, POR UNIDAD ACADÉMICA

Se plantea como medida de la productividad de una unidad académica, los resultados obtenidos en docencia. Sin embargo no es posible hacer un análisis completo de los componentes de ésta pues no existe documentación homogénea en todas las facultades en estudio.

Si consideramos la preferencia de los postulantes a las distintas carreras de la Universidad de Chile como una medida de la percepción de la calidad de sus académicos y bajo el entendido que un académico es mejor calificado según su nivel de formación e investigación desarrollada, es posible utilizar los datos correspondientes a la captación de alumnos por la PSU como un indicador de productividad de cada unidad académica.

El Gráfico I.7.1 corresponde a la prioridad de postulación de los alumnos matriculados en la Universidad de Chile el año 2007, para cinco carreras correspondientes a las cuatro unidades académicas en estudio.

Gráfico I.7.1: Prioridad de Postulación



Fuente: Vicerrectoría de Asuntos Académicos

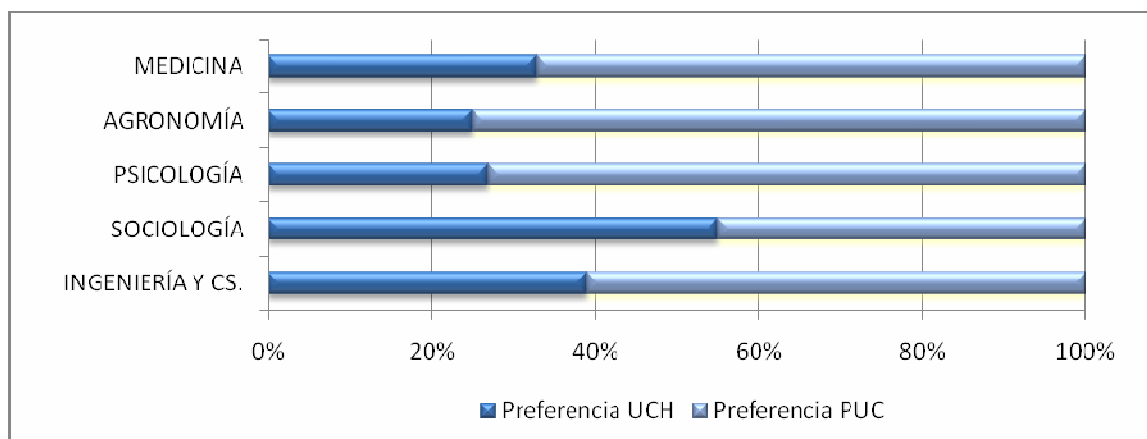
Bajo el supuesto que la prioridad de postulación de los alumnos efectivamente está en directa relación con su percepción de la calidad de sus académicos y de cada carrera, se puede observar en el gráfico anterior que un alto porcentaje de los postulantes optó por su carrera en primera opción.

Para los casos en que se postuló en segunda o tercera opción no existen antecedentes sobre cuales fueron las carreras ni las universidades a las que el alumno postuló en mejor prioridad, por lo que no es posible concluir respecto a la opción que estos postulantes percibían como mejor posicionada.

Existe un segundo factor de preferencia además de la carrera a la que se postula: los alumnos deben elegir la universidad en la que se imparte. En el gráfico I.7.2 se muestra

el porcentaje de estudiantes que optaron por la Universidad de Chile pudiendo escoger la Universidad Católica (la cual se identifica como su principal competidora). Para el estudio de las preferencias se analizó sólo las carreras que son impartidas por ambas universidades, considerando todos los puntajes ponderados en la PSU ¹¹ sobre el mayor de los mínimos seleccionados de cada carrera, en cada universidad para el año 2007.

Gráfico I.7.2: Porcentaje de Preferencia por la Universidad de Chile y la PUC



Fuente: DEMRE

Por lo que se observa en el gráfico, a nivel comparativo con la principal competidora, la Universidad de Chile muestra una desventaja importante en la captación de alumnos por la PSU considerando las mismas carreras. En este sentido podemos concluir que globalmente, salvo en muy pocos casos, las preferencias de los postulantes no favorecen a la Universidad de Chile. Sin embargo hay que notar que hay depende del tipo de carrera.

¹¹ PSU: Prueba de selección Universitaria consistente en un conjunto de instrumentos de medición educacional que miden la capacidad de razonamiento de los postulantes egresados de la Enseñanza Media. Vigente desde el año 2003.

PARTE II: ANÁLISIS CUALITATIVO

El análisis cualitativo fue realizado sobre la base del estudio de grupos focales realizado por los estudiantes de la carrera de Sociología¹². Se presenta un resumen de las apreciaciones recogidas de los profesores, por unidad académica, y posteriormente un análisis de contraste con los estadísticos anteriormente obtenidos.

II.1 FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS

Se establece al grado de doctor como un nivel de formación deseable y como requisito de una formación científica de excelencia respondiendo en un contexto general, a las demandas de un mundo globalizado, donde la competencia requiere patrones comunes de certificación asociándolo a la realización de investigaciones científicas de calidad y originalidad.

El nivel de formación de los académicos jóvenes evidencia la existencia de canales para la incorporación a la carrera académica. Existen posibilidades de alcanzar niveles de formación más altos pero con escaso apoyo directo de la Universidad. Faltan reglas que enmarquen y delimiten claramente las funciones que pueden y deben cumplir.

Existe falta de orientación por parte de la Universidad respecto al funcionamiento y carácter de la carrera académica, generando una atomización por parte de los académicos que se ven realizando sólo un trabajo individual.

Existe una estructura rígida incapaz de evaluar eficientemente a casos particulares, además de poca disposición en asumir la jerarquía correspondiente

El estancamiento se identifica en el paso de la jerarquía de Profesor Asistente a Asociado.

Hay incompatibilidades entre ciertas tareas académicas y el sistema de carrera académica que no las reconocería como tales, por la presión que ejerce el mercado por conocimiento y por el escaso reconocimiento que el sistema de carrera académica les entrega a tareas de aplicación.

II.2 FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

La Facultad evalúa inadecuadamente a los académicos, puesto que no analiza la carga de trabajo real que asumen. Existe escasez de recursos para investigación.

La Universidad valora negativamente a sus disciplinas respecto de otras correspondientes a otras ciencias, por lo que no se reconoce ni se apoya a la propia Facultad ni el trabajo que se desarrolla al interior de ella.

Existe gran cantidad de académicos jóvenes ingresados con la reciente re-estructuración, concentrándose en las categorías de Profesor Asistente y Asociado. Sin

¹² Informe completo en Anexo 3

embargo, dadas las restricciones, incluso de carácter político, a la promoción de los académicos de la Facultad a la categoría de Profesor Titular terminan pasándose a la carrera adjunta, siendo esto último causal de estancamiento, frustración y negación de la validez de la carrera, por parte de la planta académica de la Facultad.

Existe una sub-valoración del trabajo que se desarrolla en la Facultad, y una negación de las especificidades del desarrollo de las disciplinas al interior de la Facultad respecto de otras, especialmente de los efectos del régimen militar en el proceso de maduración de la misma. Se diagnostica una necesidad urgente de que la Facultad comprenda estas especificidades y destine mejores recursos, así como que también sea justa en la entrega de las titularidades a los académicos o académicas dependiendo de la facultad a la que pertenezcan.

II.3 FACULTAD DE CIENCIAS AGRONÓMICAS

La Facultad de Ciencias Agronómicas ha hecho esfuerzos para que los académicos jóvenes prosigan con sus estudios, al mismo tiempo que se contrata gente con mayores niveles de formación.

Se postula que los académicos más jóvenes se podrían formar con ayuda de académicos en jerarquías más altas. Existen críticas de la actitud frente a la carrera académica, en lo referente a proyectos y docencia. Existe además la necesidad de orientación por parte de académicos mayores para sentirse más integrados en la escuela.

Se ha producido un estancamiento en la jerarquía inicial de Profesor Asistente. La acumulación de Profesores Asistentes no genera beneficios para la Facultad. Los académicos consideran que este efecto de acumulación imposibilita brindar ayuda institucional a los académicos jóvenes.

Las personas que llegan a la titularidad han tenido un reconocimiento internacional, siendo éste uno de los criterios en la Facultad de Ciencias Agronómicas para acceder a la categoría de Profesor Titular. Existe la sensación entre los académicos que las publicaciones en el ascenso a la titularidad no son tan importantes como la capacidad de producir aportes al país.

Académicos, cuya productividad ha descendido, permanecen en la Institución. La explicación a este fenómeno está en el sistema de calificación, que en ciertos casos no habría sido bien aplicado.

Se reafirma que la disminución del sueldo al momento de jubilar es un problema que llevaría a que los académicos no quisieran retirarse del sistema.

II.4 FACULTAD DE MEDICINA

La Facultad de Medicina presenta ausencia de espacios de orientación para los académicos que recién empiezan su carrera. Se observa carencia de reglas claras y tareas definidas. Hay una carencia de apoyo por parte de la Universidad. Sin embargo hoy en día los académicos se forman a expensas del apoyo de la Universidad, a diferencia de años anteriores.

Se reconoce que la formación se adhiere a los estándares internacionales de medición de calidad estableciendo el grado de doctor como nivel deseable de formación más alto, pero se cuestiona si esto es garantía de un desarrollo académico de calidad, y se propone abrir el concepto de formación.

Existe una valoración positiva por la jerarquía de Profesor Titular, debido al prestigio que esta categoría lleva asociado, pese a que esta condición afecta el desarrollo de actividades que llevaron al académico a obtener tal posición.

Los problemas de estancamiento se presentan en el paso de la categoría de Profesor Asistente a la de Asociado, por el incumplimiento de los requisitos que la carrera académica define para ascender de jerarquía. Se identifica una limitación estructural en la evaluación académica.

Los académicos responden a un intento por ascender en la carrera académica y a una valoración positiva que adquieren las actividades asociadas a dichas modalidades.

Hay una valoración negativa de lo que la Universidad ha llegado a ser en tanto institución humana, en la medida en que ha prescindido del valor de las personas para definir sus estrategias de desarrollo.

II.5 ANALISIS DEL ESTUDIO SOCIOLÓGICO

Existe una percepción respecto de los fenómenos de estancamiento por parte de los profesores que dice relación con los estadísticos obtenidos en el análisis cuantitativo. Especialmente se desprende de las opiniones vertidas que hay un estancamiento evidente en la categoría de Profesor Asistente. Más aun dejan ver que la problemática surge de una falta de orientación o planificación por parte de la Universidad del desarrollo de la carrera académica y de la ineficiencia en los métodos evaluativos, asociando la poca movilidad a trabas impuestas por el mismo sistema en el sentido de la incompatibilidad de las exigencias de la carrera y las tareas académicas.

El análisis también refleja que hay una sensación de descontento de los profesores respecto del sistema de evaluación en general y de las exigencias de este mismo, provocando frustración y migración a la carrera académica adjunta.

CONCLUSIONES

- Existe una heterogeneidad de escenarios entre las diversas unidades académicas de la Universidad de Chile, lo cual impide generalizar acerca del estado de la Universidad.
- El supuesto de la existencia del fenómeno de estancamiento del primer rango jerárquico de profesores de la Universidad de Chile queda confirmado para tres de las cuatro unidades académicas analizadas.
- La edad promedio de los profesores no es relevante en el nivel de estancamiento dentro del rango de jerarquía académica.
- El nivel de formación académica de los profesores afecta directamente al estancamiento dentro del rango de la jerarquía académica. Mientras más alta es la formación académica menor es el tiempo promedio de permanencia en la jerarquía. Sin embargo esto no implica necesariamente una relación causal.
- El nivel de investigación reflejado como la cantidad de publicaciones per cápita y los proyectos nuevos obtenidos per cápita, afecta favorablemente al tiempo promedio de permanencia en la jerarquía, es decir, mientras mayor sea el nivel de investigación desarrollado por los académicos, menor es el estancamiento en las unidades académicas a las que pertenecen.
- La Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas se destaca positivamente por sobre el resto de las unidades académicas analizadas en el nivel de formación académico y la distribución etaria del rango jerárquico de Profesor Asistente.
- Las Facultades de Ciencias Sociales y Medicina presentan el peor escenario respecto al rango etario así como el mayor nivel de años de permanencia, dentro del rango jerárquico analizado.

COMENTARIOS

Es necesaria la realización de un levantamiento de información detallado de todas las unidades académicas que conforman la Universidad de Chile. Se sugiere la prosecución de este estudio tomando en cuenta que:

- La edad promedio de los académicos no debe ser considerada como un indicador válido del estancamiento en el rango jerárquico. Más bien deben determinarse las posibilidades de ascenso para cada tramo etario al interior del rango jerárquico analizado.
- Es adecuado usar como un indicador de estancamiento el nivel de formación académica de los profesores.
- El nivel de investigación de los académicos en el rango jerárquico de Profesor Asistente puede ser utilizado como un fuerte predictor de ascenso al rango jerárquico superior.
- Se recomienda analizar las políticas establecidas por la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas para solucionar las falencias en el nivel de formación de académicos y fomentar una disminución en el rango etario de los Profesores Asistentes.
- Se recomienda analizar el escenario de estancamiento para cada una de las unidades académicas de la Universidad de Chile dado que no existe un patrón de similitudes entre ellas.

Parece incomprensible que en este siglo aun la universidad de Chile, en su calidad de institución de excelencia, no tenga sistemas de información digitales que contengan al menos toda la información relevante par la obtención de estadísticas de control. Es imprescindible que se creen sistemas centralizados en línea con cada unidad académica, que permitan tener un manejo adecuado y eficiente de la información. Este es un tema muy relevante tomando en cuenta el valor que tiene la información, sobre todo en una institución que tiene como misión la creación de conocimiento.

Lo datos cuantitativos y la percepción del cuerpo docente dejan ver que es necesaria una revisión del manejo de la carrera académica por parte de la institución, teniendo en cuenta las proyecciones, incentivos y necesidades individuales de cada unidad académica. En este sentido parece razonable la creación de un organismo centralizado encargado de este tema con el fin de manejar y controlar el desarrollo de la misma , propiciando estratégicamente el flujo en la carrera.

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN

PROYECTO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL: El compromiso de Chile con el País, 17 de Agosto 2006

REGLAMENTO GENERAL DE CARRERA ACADÉMICA DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE. 2001. Título I, Normas Generales

ESTATUTO DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE

REGLAMENTO GENERAL DE CALIFICACIÓN ACADÉMICA. Decreto Universitario N° 1136, del 13 de Mayo de 1999.

REGLAMENTO DEL CONSEJO DE EVALUACIÓN, 7 Y14 de Septiembre de 2006.

SEBASTIÁN VALLE LORENZINI. 2005. Análisis de Indicadores de Desempeño para la Generación de Planes de Acción en la Universidad de Chile.

ANEXOS

ANEXO 1: Definiciones de organismos universitarios

COMISIÓN DE EVALUACIÓN:

En cada Facultad o Instituto interdisciplinario existirá una Comisión especialmente designada para llevar a cabo el proceso de evaluación académica, la que se denominará Comisión de Facultad o Instituto Interdisciplinario, según corresponda.

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN:

El Departamento de Investigación es el encargado de fomentar, orientar y fortalecer la investigación científica y tecnológica en la Universidad de Chile. En ese sentido, brinda apoyo central para la presentación de proyectos de los investigadores al concurso anual de FONDECYT y a otras fuentes de financiamiento de la investigación, nacional y extranjeras.

VICERRECTORÍA DE ASUNTOS ACADÉMICOS:

Las actividades que lleva a cabo la Vicerrectoría de Asuntos Académicos tienen relación directa con la normalización de los planes de estudios de pre y postgrado, la atención integral de los estudiantes, la selección y admisión de alumnos, y las actividades de auto evaluación institucional, entre otras.

VICERRECTORÍA DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y GESTIÓN INSTITUCIONAL:

La Vicerrectoría de Asuntos económicos y gestión institucional, lleva a cavo las funciones de:

- Dirección de Finanzas y Administración Patrimonial
- Dirección de Servicios de Tecnologías de Información
- Dirección de Servicios Generales e Infraestructura
- Sistema de Servicios de Información y Bibliotecas
- Análisis Institucional
- Dirección Económica y Administrativa Central

VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO:

Las funciones de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo son:

1) Vincular a la Universidad de Chile con el sector público y privado, particularmente empresas, con el fin de fomentar la búsqueda de oportunidades de interacción con el sistema universitario, gubernamental, sector productivo y con la comunidad nacional e internacional.

2) Fortalecer y estimular el carácter internacional de las investigaciones e impulsar los programas y proyectos de la Universidad con diversos países y organizaciones internacionales, especialmente de la Unión Europea y Estados Unidos (u otras).

3) Promover políticas de investigación tendientes a su estímulo, a través de la puesta en marcha de algunas estrategias a saber, protección de derechos de patentes, fomento de asociaciones transversales entre investigadores de diferentes unidades, asistencia a investigadores en el cumplimiento de normas legales y éticas, búsqueda proactiva de fuentes de financiamiento, etc.

4) Mantener y fomentar el actual sistema de Programas de Desarrollo y Proyectos de Apoyo Académico que actualmente se ofrecen a través de las diferentes modalidades de concursos para proyectos de investigación.

5) Evaluar y mantener una información actualizada de la investigación (Programa de Información y Evaluación de la Gestión de Investigación SEG) que se realiza en la Universidad de Chile.

6) Ofrecer asistencia a investigadores y organismos universitarios para la presentación de proyectos a agencias financieras externas, nacionales o extranjeras, que requieran el aval institucional.

COMISIÓN SUPERIOR DE EVALUACIÓN ACADÉMICA:

Comisión Superior de Evaluación Académica integrada por 15 miembros, doce miembros permanentes y tres suplentes.

A la Comisión Superior le corresponde:

a) Ratificar, con el voto favorable de, a lo menos, ocho miembros de la Comisión, los acuerdos de las Comisiones de Facultad o Instituto que proponen la promoción o ingreso a los rangos de Profesor Asociado y Profesor Titular de la Carrera Académica Ordinaria, y de Profesor Asociado de Docencia y Profesor Titular de Docencia de la Carrera Académica Docente.

Cuando la Comisión no ratifique el acuerdo de una Comisión de Facultad o Instituto en el caso de un ingreso al rango de Profesor Asociado o Profesor Titular de la Carrera Académica Ordinaria, o al rango de Profesor Asociado de Docencia o Profesor Titular de Docencia de la Carrera Académica Docente, podrá otorgar al postulante el rango respectivo inmediatamente inferior.

b) Resolver las apelaciones interpuestas por los académicos, en los casos de los artículos 37° y 38°. Los acuerdos que resuelvan recursos interpuestos por postulantes a Profesores Asociados o Titulares, de ambas carreras, requerirán el voto favorable de, a lo menos, ocho de los miembros de la Comisión.

c) Tomar conocimiento de las designaciones de integrantes de las Comisiones de Facultad o Instituto Inter disciplinario, acordadas por los respectivos Consejos.

d) Definir pautas complementarias de valoración de los antecedentes que se presenten para la evaluación, de acuerdo a los criterios establecidos en este Reglamento, según las áreas del conocimiento o disciplinas que se cultiven en las diferentes Facultades o Institutos Inter disciplinarios.

e) Establecer el alcance preciso de las disposiciones del presente Reglamento, y dicha interpretación tendrá fuerza obligatoria.

f) Impartir recomendaciones a las Comisiones de Facultades e Institutos Interdisciplinarios.

g) Solicitar al Consejo de Facultad o Instituto interdisciplinario, en el caso de remoción de integrantes de las Comisiones de Evaluación, acordada de conformidad a lo previsto en el artículo 44°, la designación de los reemplazantes necesarios, la que deberá ser efectuada de conformidad al procedimiento indicado en el último inciso del artículo 20°.

h) Velar por el cumplimiento de todas las normas establecidas en el presente Reglamento.

i) Mantener el Registro actualizado de todos los académicos de la Universidad de Chile y de su correspondiente adscripción a uno de los rangos o categorías establecidos en este Reglamento. Para el cumplimiento de este fin, las Comisiones de Evaluación de Facultades e Institutos Interdisciplinarios deberán informar, en un plazo máximo de 30 días, a la Secretaría Técnica, prevista en el artículo 32°, las designaciones y promociones que acuerden.

j) Informar anualmente al Rector y al Consejo Universitario sobre la actividad desarrollada por las Comisiones de Evaluación.

ANEXO 2: Cálculo del índice de concentración etaria

Este índice se calcula aplicando la siguiente fórmula:

$$ICE = \frac{\sum (p_i - q_i)}{\sum p_i}$$

(i toma valores entre 1 y n-1)

En donde p_i mide el porcentaje de individuos de la muestra que presentan un valor igual o inferior al de x_i .

$$p_i = \frac{n_1 + n_2 + n_3 + \dots + n_i}{n} \times 100$$

Mientras que q_i se calcula aplicando la siguiente fórmula:

$$q_i = \frac{(X_1 \cdot n_1) + (X_2 \cdot n_2) + \dots + (X_i \cdot n_i)}{(X_1 \cdot n_1) + (X_2 \cdot n_2) + \dots + (X_n \cdot n_n)} \times 100$$

Ciencias Físicas y Matemáticas

edad		Profesores (Frecuencias Absolutas)		Frecuencias relativas	
Años	media	simple	acumulada	simple (%)	acumulada(%)
<25	23	0	0	0,00	0,00
[25,30[27	6	6	10,17	10,17
[31,40[36	44	50	74,58	84,75
[41,50[46	9	59	15,25	100,00
[51,60[56	0	59	0,00	100,00
>60	65	0	59	0,00	100,00

59

X_i	n_i	Σn_i	p_i	$X_i * n_i$	$\Sigma X_i * n_i$	q_i	$p_i - q_i$
23	0	0	0,0	0	0	0	0,0
27	6	6	10,2	162	162	7,5	2,7
36	44	50	84,7	1584	1746	80,83	3,9
46	9	59	100,0	414	2160	100	0,0
56	0	59	100,0	0	2160	100	0,0
65	0	59	100,0	0	2160	100	0,0

Σp_i (entre 1 y n-1) = 294,9	$\Sigma (p_i - q_i)$ (entre 1 y n-1) = 6,6
--------------------------------------	--

Índice 0,02

Ciencias Sociales

edad		Profesores (Frecuencias Absolutas)		Frecuencias relativas	
Años	media	simple	acumulada	simple (%)	acumulada(%)
<25	23	0	0	0,00	0,00
[25,30[27	1	1	1,69	1,69
[31,40[36	17	18	28,81	30,51
[41,50[46	11	29	18,64	49,15
[51,60[56	7	36	11,86	61,02
>60	65	7	43	11,86	72,88

43

X_i	n_i	Σn_i	p_i	$X_i * n_i$	$\Sigma X_i * n_i$	q_i	$p_i - q_i$
23	0	0	0,0	0	0	0	0,0
27	1	1	10,2	27	27	1,25	8,9
36	17	18	84,7	612	639	29,58	55,2
46	11	29	100,0	506	1145	53,01	47,0
56	7	36	100,0	392	1537	71,16	28,8
65	7	59	100,0	455	1992	92,22	7,8

Σp_i (entre 1 y n-1) = 294,9	$\Sigma (p_i - q_i)$ (entre 1 y n-1) = 139,9
--------------------------------------	--

Índice 0,47

Ciencias Agronómicas

edad		Profesores (Frecuencias Absolutas)		Frecuencias relativas	
Años	media	simple	acumulada	simple (%)	acumulada(%)
<25	23	0	0	0,00	0,00
[25,30[27	0	0	0,00	0,00
[31,40[36	12	12	20,34	20,34
[41,50[46	18	30	30,51	50,85
[51,60[56	10	40	16,95	67,80
>60	65	4	44	6,78	74,58

44

X_i	n_i	Σn_i	p_i	$X_i * n_i$	$\Sigma X_i * n_i$	q_i	$p_i - q_i$
23	0	0	0,0	0	0	0	0,0
27	0	0	10,2	0	0	0	10,2
36	12	12	84,7	432	432	20	64,7
46	18	30	100,0	828	1260	58,33	41,7
56	10	40	100,0	560	1820	84,26	15,7
65	4	59	100,0	260	2080	96,3	3,7

Σp_i (entre 1 y n-1) = 294,9	$\Sigma (p_i - q_i)$ (entre 1 y n-1) = 132,3
--------------------------------------	--

Índice 0,45

Medicina

edad		Profesores (Frecuencias Absolutas)		Frecuencias relativas	
Años	media	simple	acumulada	simple (%)	acumulada(%)
<25	23	0	0	0,00	0,00
[25,30[27	0	0	0,00	0,00
[31,40[36	8	8	13,56	13,56
[41,50[46	19	27	32,20	45,76
[51,60[56	51	78	86,44	132,20
>60	65	6	84	10,17	142,37

84

X_i	n_i	Σn_i	p_i	$X_i * n_i$	$\Sigma X_i * n_i$	q_i	$p_i - q_i$
23	0	0	0,0	0	0	0	0,0
27	0	0	10,2	0	0	0	10,2
36	8	8	84,7	288	288	13,33	71,4
46	19	27	100,0	874	1162	53,8	46,2
56	51	78	100,0	2856	4018	186	-86,0
65	6	59	100,0	390	4408	204,1	-104,1

Σp_i (entre 1 y n-1) = 294,9	$\Sigma (p_i - q_i)$ (entre 1 y n-1) = 41,8
--------------------------------------	---

Índice 0,14

ANEXO 3: Estudio de grupos focales realizado por alumnos en práctica de la carrera de sociología

ANÁLISIS FACULTAD DE INGIENERÍA

El discurso y la percepción que los académicos de la Facultad de Ingeniería tienen sobre la carrera académica articula distintos tópicos, algunos de ellos más generales, tales como las representaciones que se hacen sobre la universidad como institución científica, el tema de la formación al interior de ésta, y otros de índole más específica, como el estancamiento en algunas jerarquías de ingreso y otras características que tendería el sistema de carrera académica.

A continuación daremos cuenta de cada uno de estos tópicos, y finalmente expondremos un resumen con los aspectos más importantes.

FORMACIÓN

El discurso de los académicos respecto a la formación adhiere a los estándares internacionales comunes que establece el grado de doctor como un nivel de formación deseable y como requisito de una formación científica de excelencia.

“El hecho de tener un doctorado para entrar lo encuentro importante en un área como la nuestra, que es un área científica”

Esta valoración positiva respecto al grado de doctor como nivel de formación deseable responde a una conciencia por responder en un contexto general, a las demandas de un mundo globalizado, donde la competencia requiere patrones comunes de certificación

“Entonces la U de Chile trata de regirse por estándares internacionales, lo que además con la globalización es cada vez más importante”

Por otra parte, la percepción de los académicos se caracteriza por la asociación clara que existiría entre el grado académico de doctor y la realización de investigaciones científicas de calidad y original.

“todos tienen doctorados porque es gente que se ha pasado cuatro años haciendo investigación y sabe hacer investigación original,

Finalmente, el grado de doctor, en tanto garantía de realización de investigaciones originales, y, en ese sentido, de creación científica de excelencia, aparece en el discurso de los académicos como un signo de distinción frente a otras Universidades y sirve para definir el verdadero carácter del quehacer universitario.

“la universidad cuando aparece en la Edad Media es para crear conocimiento. No es como las universidades privadas o como muchas de las estatales que es para transmitir conocimiento.”

ACADEMICOS JOVENES

La visión de los académicos (en general) sobre el nivel de formación de los académicos jóvenes pone de manifiesto la existencia de canales y vías para la incorporación de éstos académicos a la carrera académica

“Yo pertenezco a este plan, y me fui a EEUU, en California y el asunto es que estos programas de asignación existen y funcionan más o menos bien”

Si bien la percepción de los académicos sobre las posibilidades de alcanzar el nivel de formación más alto es favorable, se reconoce que en gran medida es la iniciativa individual la que hoy prima, a diferencia de años anteriores, donde existía un fuerte apoyo institucional de la propia Universidad.

“cuando todavía estudiabas ingeniería o magíster, te mandaban afuera a hacer tu doctorado con el compromiso de volver. Lo importante es que la universidad te apoyaba en ese hito”

“ahora esta la beca Presidente de la Republica... en las universidades americana, en las disciplinas nuestras, en la ingeniería y las disciplinas duras ellos financian a cualquier extranjero que tenga una cierta calidad”

No obstante, la visión de los académicos, en lo que a este aspecto concierne, no es nostálgica con respecto a una etapa anterior, sino que más bien entiende la falta de apoyo directo por parte de la Universidad como un recambio por la apertura de otros canales antes inexistente

“En la época mía no se podía hacer un doctorado en Chile, había que hacerlo afuera. Ahora en muchos ámbitos de la ciencia existen doctorados aquí”

La percepción de los académicos apunta más bien a otro tipo de inconvenientes con que se toparían los académicos jóvenes al ingresar a la carrera académica, sobre en lo que dice relación con reglas que enmarquen y delimiten claramente las funciones que pueden y deben cumplir en tanto que académicos

“El tema de las reglas para ellos es esencial, ellos se sienten muy perdidos si alguien no les dice cuales son la reglas que hay que cumplir y cuando tu se las dices las cumplen perfecto, entonces después resulta que la carrera académica no es tan así”

“El cabro más joven que esta empezando su carrera como asistente de lo que mas se quejaban es que las reglas están poco claras y encuentran que cambian”

Finalmente, la visión sobre la situación de los académicos jóvenes apunta, sobre todo en el lo que respecta a ámbitos para el desarrollo de investigación, a un problema generacional mayor, no sólo circunscrito al ámbito de la facultad ni de la Universidad, que se caracteriza por una suerte de abandono en el apoyo y guía a sus tareas.

“Lo que pasa con los cabros del campus pasa en todo el mundo, que no los toman en cuenta”

LA CARRERA ACADÉMICA:

Un significado compartido por el discurso de los académicos de la Facultad de Ingeniería es el de que la carrera académica no corresponde solamente a un componente técnico de una institución educacional, sino que determina y regula en gran medida la valoración y estados de ánimo de los académicos frente a su “ser” académico.

“Yo creo que una carrera académica debe dar un sentido de vida”

A partir de esta premisa, los académicos de la Facultad de Ingeniería valoran no sólo aquellos aspectos que componen y ponen en funcionamiento la carrera académica, sino que también la propia idea de Universidad que allí se pone en juego

“La Universidad en sí misma no es un grupo de investigación sino que es una Universidad, por lo cual debe ampliar el universo de las tareas”

Uno de los temas que es posible identificar en la conversación que gira en torno al quehacer de los académicos es la falta de orientación o conducción por parte de la Universidad respecto al funcionamiento y carácter de la carrera académica, lo que genera una suerte de atomización por parte de los académicos que se ven realizando solo un trabajo individual, que podrían cumplir en otros ámbitos extrauniversitarios.

“Entonces nuestra carrera académica es un corre-corre, para cumplir con uno de los empleadores que es la universidad de Chile que esta pagando la docencia esencialmente, con otro de los empleadores que es el CONICYT que esta pagando la investigación y con otros empleadores que son del sector del medio que esta intentando juntarse con la universidad para hacer cosas que nosotros intentamos hacer con algún grado de nivel”

“De manera que esto se ha convertido en algo que nosotros no controlamos y tengo la sensación de que las instituciones tampoco lo controlan y el resultado es que todos somos gerentes de nosotros”

“Tú pasas aquí en esta universidad que es como un empresario, la universidad te pone la oficina, los alumnos, pero todo lo demás lo tienes que salir a buscar tú.”

Esto incide directamente en el quehacer de los académicos, que asocian a su actividad cotidiana un exceso de trabajo, que provoca malestar y afecta las posibilidades para las actividades académicas que se desean realizar.

“la Universidad de Chile como institución, como carrera académica la universidad te dice mire, siga estos pasos porque esto lo puede hacer para poder escalar en su carrera académica, que no existe para mi gusto, sino que cada cual de nosotros esta haciendo lo mejor que puede dentro de 5, 6 ámbitos diferentes del ejercicio pedagógico, entonces no hay incentivo.”

“estoy haciendo clases, estoy haciendo trabajo administrativo, estoy atendiendo alumnos, y lo que yo tenia para tiempo de investigación se reduce al sábado y el domingo”

“es algo que estamos haciendo todos, todos los días de alguna forma y que esta dando los resultados que esta dando: académicos cansados”

Por último, la carrera académica aparece en la conversación como un bien individual que expresa el esfuerzo y compromiso del académico con la institución. En ese contexto, uno de los temas enunciados como críticos es el de la calificación académica, que representa en el decir de los académicos una traba para desarrollarse como tales íntegramente.

“Yo a la calificación sí que le tengo mala. Ahí si que soy intransigente. Yo creo que debe haber muy pocos lugares del mundo en donde se da algo así, que cada 2 años alguien te dice que estas bien, que estas mal, que estas mas o menos. O sea, es mi carrera académica”

“Yo lo encuentro mortal. Creo que no hay mecanismo más rasca, más neoliberal, más industrial que haya diseñado un sistema tan nefasto como este”

ESTANCAMIENTO EN ESTADIAS DE INGRESO

Respecto al tema particular de funcionamiento de la carrera académica, la experiencia de los académicos indica que existe una estructura rígida que no es siempre capaz de evaluar correctamente y de manera regular, a casos particulares,

“hay gente que es muy brillante y que no cumple ese patrón estándar y hay veces que esas personas siguen ascendiendo y otras veces no.

”gente demasiado brillante y demasiado loca que yo encuentro que uno debiera darles el espacio.”

Esta irregularidad incide en lo que los académicos describen como mala clasificación en la jerarquía académica,

“Yo se de personas que están como profesores titulares y que no deberían estar. Y otros que deberían estar y no están”

Sin embargo, en la percepción de los académicos se reconoce también que, en algunos casos, la mala clasificación en la jerarquía no tiene que ver tanto con el sistema de evaluación como con la poca disposición en asumir la jerarquía correspondiente

“Hay gente que esta lista para ser titular y que no quiere ser titular”

En cualquier caso, los problemas de estancamiento en la carrera académica, se identifican en el paso de la jerarquía de asistente a asociado, no existiendo mayores referencias problemáticas a las demás jerarquías. Esto es percibido como algo natural, inherente al sistema de carrera académica adoptado por la Universidad de Chile.

“La carrera acá esta un poco copiada del sistema americano, donde el paso crítico es de asistente a asociado. Ahora, en el tema americano el asociado automáticamente, algunos en menos años otros en mas, todos terminan de titular. Acá no necesariamente. Acá el profesor asociado es un cargo de Terminal y por lo general, para ser profesor titular, se requiere algún tipo de reconocimiento internacional que lo puedas demostrar.”

En este contexto, se valora positivamente el paso a la categoría de titular, sobre todo por la carga de prestigio que éste lleva asociado.

“Que te inviten a un congreso, que te inviten para acá. Cuál es el beneficio de pasar a titular, es simbólico”

En el decir de los académicos de la facultad de Ingeniería, la carrera académica posee un sentido estrictamente simbólico.

“Si requieres hacer millonario compra LanChile, pero en la carrera académica no. Todo lo que obtienes en la carrera académica son honores”

Esta dimensión simbólica que aparece en el discurso sería la base no sólo de la carrera académica, sino también la del propio sentido de ser académico de la Universidad.

“La mayor parte de los profesores de esta universidad está aquí por eso, solo por el respeto, por el honor...”

CLASIFICACION: TENSION ENTRE INVESTIGACION Y APLICACION

Asociado al tema de la mala clasificación, el discurso de los académicos da cuenta de una tensión entre las distintas funciones que definen su quehacer como académico; específicamente, entre la dimensión de investigación y la de aplicación.

“hay otros que sí, que tienen mucha aplicación más allá de la investigación pura y en esos casos hay gente que se desenvuelve bastante bien. Y mi visión es que gente que hace este tipo de trabajo y tiene documentos para respaldar que hace este tipo de trabajos, informes, etc., al final quedan fuera del régimen”

La tensión entre las esferas de investigación y aplicación se agudiza hasta tal punto que, en el decir de algunos académicos, habría una incompatibilidad entre el desarrollo de ciertas tareas que son reconocidas como académicas por ellos y el sistema de carrera académica, que no las reconocería como tales

“Cumplimos un rol fundacional muy importante en la parte de conectividad de esa época, que después nos ha llevado a un proyecto súper grande y es un proyecto que, de alguna forma, durante 10 años tuve que dedicarle un esfuerzo enorme olvidándome de mi carrera académica.”

Lo anterior provoca una polarización en el discurso, que se abre valoraciones tanto hacia valoraciones positivas como negativas respecto al primado de las áreas de aplicación y de investigación.

“el encuentra que esta bien, es un apasionado de la investigación científica pura, le fascina todo lo que es trabajar en cuestiones locas que no tienen nada que ver con la realidad y le va muy bien. Yo encuentro que para ese contexto de gente el sistema funciona muy bien”

“Una cosa es la ciencia y otra cosa es la aplicación...Tú puedes hacer todo lo que quieras, pero tienes que hacer la parte de creación académica.”

La percepción de la tensión que existiría entre estos dos ámbitos se relaciona en el decir de los académicos, por un lado, con la presión que ejercería el mercado por conocimiento susceptible de ser producido por los académicos de la facultad.

“el problema que ellos tienen es que tienen mucha demanda del mercado”

Y, por el otro, por el escaso reconocimiento que el sistema de carrera académica le entrega a tareas de aplicación, lo que incide negativamente en el estado de ánimo a los académicos que se realizan en esas áreas

“Nunca he cuestionado que (la ciencia) sea una base importante, mi problema es que he sentido a lo largo de mi carrera que yo adrede la estoy dañando por hacer las cosas que quiero hacer”

ANALISIS FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

En el presente apartado se busca caracterizar el discurso que tienen los académicos y académicas de la facultad de Ciencias, así como también su percepción en torno a la Carrera Académica en la Universidad de Chile. Para ello, se han articulado distintos tópicos de análisis, para distinguir aspectos generales y particulares del objeto de estudio, los cuales se desarrollarán a continuación.

1. Carrera Académica

El discurso de los académicos y académicas da cuenta de una disociación entre el curso de la carrera académica que siguen efectivamente los profesores y profesoras de la facultad y el que está dispuesto por el reglamento en términos de un continuo. Especialmente en lo que respecta a la imposibilidad existente para muchos académicos de acceder al nivel de titular en los tiempos estimados en el reglamento de la carrera académica.

“Yo creo que, lo que hace falta en la facultad, no quisiera generalizar, pero al menos en el departamento de sociología, es que quienes trabajamos ahí tengamos mas conciencia que somos parte de un sistema y que ese sistema tiene una carrera académica y que ojalá todos fuéramos con la carrera ordinaria, donde nos estamos encontrando con profesores, dado que se encuentran con el techo de la carrera ordinaria se están pasando a la carrera adjunta o a la carrera docente. Entonces, yo creo que eso no es lo ideal, digamos, por que entonces estamos dando la batalla por perdida y por otro lado porque a lo mejor no estamos queriendo asumir las exigencias que la carrera tiene reglamentada” (Profesor, párrafo 14, pp 3)

Por otro lado, existe una percepción generalizada de que el reglamento de la carrera académica dispone exigencias para acceder a la categoría siguiente que la universidad no fomenta por sí misma, dejando a los propios académicos y académicas en particular la labor de cumplir con los requisitos sin mayor apoyo de la universidad.

Esto se debe en mayor medida a la dificultad que se percibe para articular de manera efectiva las diferentes obligaciones que conlleva el trabajo de los académicos y académicas, es decir, el trabajo de gestión en los departamentos, de producción de publicaciones y de proyectos, a lo que se suma un elemento importante y particular en términos de la facultad de ciencias sociales y que dice relación con un interés de incidir socialmente en el país desde el trabajo en la universidad. Se reconoce una falta importante de apoyo e incentivos para progresar en la carrera académica sobretudo para los académicos jóvenes.

Se considera además, que la facultad tiene problemas para asumir su déficit en relación a otras facultades y que dicen relación con niveles objetivos de formación y productividad académicas. Sin embargo existe un diagnóstico específico al respecto y que encuentra la causal de esto en el momento histórico de desarrollo inicial de las disciplinas de la facultad en relación a otras facultades y al poco peso político de la facultad en la Universidad que derivaría en falta de apoyo y valoración para la misma al interior de la Universidad.

“como la carrera académica, particularmente en esta facultad quizás, no sé si tenga que ver con la competitividad, sí con los criterios de calidad. Que acá, en esta facultad se construyen formal o informalmente, la carrera académica acá esta muy tensionada, por necesidades que son distintas, esa es la sensación que yo tengo por lo menos en el departamento de psicología. Tensionada en el sentido que se deja a la carrera académica (...) individual, la resolución del problema de falta de prioridad con respecto a cuales son los puntos que se deben abordar y todas las necesidades que esta facultad tiene. (...) Es decir, tú en tu carrera académica tienes que publicar en ISI, tienes que tener doctorado, tienes que tener... al mismo tiempo el departamento le esta pidiendo a la carrera académica que, tú cuando digas lo que haces, distribuyas tu tiempo en porcentajes que demuestren que participas efectivamente en la producción y en la gestión del departamento, y por otro lado participamos de una universidad chilena que también tiene un déficit en lo que es su injerencia en la sociedad y en los temas del país.”. (Profesora, párrafo 28, pp 8)

“el tema es hacer que los jóvenes asuman y que la facultad asuma también, que nosotros como facultad creemos el clima para que esto sea posible, que hay tareas que un académico no puede abandonar, o sea, yo tengo que hacer docencia, la carrera académica es parte de mi trabajo académico, porque es la expresión cuantificada, de alguna manera de mi trabajo académico. Por esta lo docencia por una parte, efectivamente hay que mejorar la docencia, por que la relación de conocimiento es otra y que el rol que hago yo, porque la institución funciona como institución porque en realidad en tensión, el trabajo administrativo, también funciona bajo un rol, el rol de director, el rol de una persona encargado de función, es un rol importante que tiene que ser valorado.(...) y eso no es impuesto, si lo asumimos como una imposición estamos equivocados, no estamos reconociendo que esa es una esencia en la institución, es una esencia en la institución, entonces, como generamos para que la gente joven, gente que esta ingresando a la facultad, que tiene a veces, por lo menos capacitaciones y mejores antecedentes que muchos de los académicos digamos, de trayectoria mas dilatada, como hacemos que eso se exprese en una productividad razonable o que se exprese en una carrera académica efectiva, y eso darle mecanismo a los jóvenes para que puedan hacer investigación, para que puedan hacer una buena docencia, para que puedan progresar en la carrera académica”. (Profesor, párrafo 42, pp 14)

Por otro lado se identifican otras tensiones en la facultad relativas a la carrera académica que dicen relación con un clima de desesperanza existente en su interior. Da cuenta de una facultad atomizada con una carencia de planificación y fomento de la carrera académica como un continuo ascendente de categorías a las que los académicos deberían acceder. Se considera que al interior de la misma facultad esto deriva en una alta existencia de profesores y profesoras de postgrado que no se dedican a la carrera académica como actividad principal sino que más bien vienen del mundo profesional, y que como realidad tiene su raíz en que no se buscan capacidades al interior de la misma facultad y se prefiere mirar afuera.

“nosotros nos transformamos en personas con una especie de desesperanza aprendida, que es bastante fuerte en esta facultad todavía, entonces, eso nos hace ser poco pro-activos y como nos miramos mucho a nosotros mismos, nuestros enemigos están dentro, o sea nosotros, nuestra facultad es la mas atomizada en muchas cosas, tu miras cualquier postgrado y vas a ver que una buena parte de los postgrados tiene

una cantidad importante de personas que no son académicos, que no tienen formación académica, pueden ser muy buenos profesionales, que hacen cursos completos. Y nunca se busco en la faculta, si existían, o en la universidad potencialidades internas, capacidades internas, es un ejemplo, cualquier punto de vista distinto al que tu detentas en la facultad, a pesar que esta facultad se (no se entiende) con la democracia, con el pluralismo, con la diversidad, es mal mirado". (Profesor, párrafo 26, pp 7)

2. Formación de Académicos Jóvenes

Si bien los datos obtenidos mediante otras técnicas de investigación dan cuenta de una presencia de menores grados de especialización académica en la facultad, los académicos y académicas perciben que la mayor parte de ellos cuenta al menos con un magíster. Sin embargo, salta a la vista el cuestionamiento existente respecto de que la adquisición de otros grados académicos mejore necesariamente la calidad de la producción académica.

"en el departamento de sociología por lo menos, que es la experiencia que yo conozco mas directamente, la mayor parte de los académicos tiene algún postgrado, o magíster o doctorado, o esta en vías de doctorado, o sea, esta realizando un doctorado o esta en condición de candidato a doctor. Creo que casi no tenemos a nadie en esa situación. Pero eso no asegura necesariamente, calidad en la producción, o sea, una de las personas que entro, que ingreso, tenia en el primer ordenamiento que se hizo por concurso, por puntaje, el primer puntaje. Ingreso y al año tuvo que renunciar porque no fue capaz de dar con el ritmo que se le estaba exigiendo, dejo cursos botados, dejo tesis botadas, los estudiantes empezaron a reclamar contra él..." (Profesor, párrafo 6, pp2)

3. Movilidad en la escala jerárquica

En la presente dimensión se aprecia una serie de aspectos que se relacionan con la movilidad al interior de la carrera académica. Éstos no sólo atañen a la obtención del grado de titular, por parte de los académicos, o al estancamiento en la categoría de asociado, sino que también refieren a una serie de aspectos generales que dificultarían el ascenso en la carrera académica. Por esta razón, esta dimensión se encuentra dividida en sub-dimensiones específicas.

3.a. Estadía en los niveles de ingreso

En cuanto a éste punto los académicos y académicas dan cuenta de una situación en que si bien existen muchos que están en las categorías de asistente o asociado, dado el proceso de reestructuración que permitió el ingreso de un gran contingente de profesores relativamente jóvenes y que ya contaban con algún grado académico como el magíster o doctorado, ellos en general no han sobrepasado los años que se les permite estar en la categoría de asistente. El nudo problemático se encontraría más bien en la categoría de asociado.

Por otro lado, en el marco del proceso de reestructuración, ingresaron a la facultad nuevos académicos y académicas que se consideran socialmente como una generación interesada por la construcción de la universidad y de la facultad y permanentemente vinculados con ella.

“Yo creo que el proceso de reestructuración da cuenta de algunos problemas en términos de la carrera académica de la Universidad de Chile, pero también da cuenta de un proceso que fue una oportunidad de esta facultad de incorporar a toda una generación de nuevos profesores, quienes son, desde mi punto de vista al menos, son profesores bien particulares, somos una generación, nos conocemos todos, todos estudiamos aquí, el margen es de tres, cuatro años de diferencia de unos y otros que hemos tenido en el ingreso y el egreso. Lo comentábamos en alguna actividad que nos miramos y era estar los mismos que teníamos intereses semejantes hace quince años atrás en términos de cómo construir la universidad de Chile, yo creo que ese es un criterio sumamente importante en términos de la gente que esta, y somos un grupo de profesores que siempre ha tenido un vínculo con esta universidad, como sus alumnos, pero además siempre tuvimos el rollo entre comillas de la construcción de la universidad, de esta universidad y de esta facultad, no hay nadie que haya sido en su momento de estudiante una persona que paso por la facultad y que se yo, y se fueron, de hecho la gran mayoría, nunca nos fuimos mucho”. (Profesora, párrafo 39, pp 12)

Finalmente, se considera que es indispensable para el desarrollo de la facultad apoyar la carrera de los académicos y académicas jóvenes y no tanto. Asumir como universidad los costos que esto implica y que significa un esfuerzo para la universidad y los departamentos de planificar la carrera académica de cada uno de sus integrantes y las funciones de la facultad de manera que todos y todas puedan ir reuniendo los requisitos para ascender a la categoría siguiente de la escala jerárquica. Lo que en la práctica significa que se planteen compromisos cada año con el académico o académica respecto de sus metas de producción individuales, que puedan derivar en que pueda destinar parte de su jornada a conseguir los requisitos antes mencionados, y que a lo largo de los años esto pueda funcionar de forma rotativa.

“yo me imagino, una visión de comunidad académica que dice, aquí, hay ciertos objetivos e indicadores que tenemos que cumplir, como departamento como distribuimos eso, como apoyamos eso, como planificamos en función de eso, en términos comunitarios y no solo en términos individuales o de ir adquiriendo gente que ya tenga los doctorados y las publicaciones listas como se dicen, por que eso fue lo que se hizo en cuestión de ingreso, o sea... las compramos y las tenemos listas. Yo creo que hay un tema de gestión, un tema de dirección de departamento, de organización de los recursos que sean objetivos claros, digamos que apunten a estos indicadores que puedan dar mas puntos para una unidad” (Profesor, párrafo 55, pp 18)

3.b Estancamiento

Se considera que el estancamiento importante que existe en la facultad, especialmente en la categoría de asociado, dice relación con la herencia histórica de la facultad en que hasta el año 98 existían muchos profesores que accedían a la titularidad por criterios extra-académicos (políticos). De esta forma, con la salida de gran parte de ellos han quedado muy pocos titulares en la facultad y no se ha promovido a esa categoría a otros profesores y profesoras que han presentado sus antecedentes. Como esto último fue un fenómeno sistemático se ha creado al interior de la facultad un camino paralelo que es pasar a la carrera adjunta cuya aprobación depende de la comisión local. Además se da cuenta de un fenómeno que es la presencia de profesores que mediante este mecanismo se declaran en rebeldía y no siguen presentando sus antecedentes aún cuando tienen los méritos para acceder a titulares, y otros que no teniendo los méritos se suman a éste discurso.

“nosotros estamos viviendo la consecuencia de un periodo donde no hubo renovación académica y no hubo progreso en las jerarquías académicas y no hubo progreso porque el medio era hostil, no había posibilidad de hacer postgrado para la mayoría de la gente, la mayoría de la gente que tenía de profesor titular no dio de todo, muchas veces recibieron bajo otros parámetros la titularidad, (...) lo que dejó de suceder a partir del año 95, no inmediatamente después, 95, 98, empezó a cambiar la cosa gradualmente paso a cambiar, sin embargo, eso significa un gasto enorme, muchos profesores asociados, ahora, hay dos tipos de profesores que quedaron estancados en la jerarquía, los rebeldes por defecto, anti-sistema, no querían evaluarse a pesar de la buena producción y los que no tenían antecedentes para ser evaluados, pero se plegaron al discurso de los otros, por lo tanto yo no me someto al sistema”. (Profesor, párrafo 40, pp 13)

Por otro lado los académicos y académicas diagnostican la presencia en la facultad de una necesidad importante de apoyo a la carrera de los académicos y académicas, buscando mecanismos de refuerzo de sus líneas de investigación.

“yo creo que se puede hacer una cosa (...) en investigación, primero que los profesores no se desalienten porque es muy común que uno falle cuando postula a un Fondecyt, pero lo que podrían hacer los departamentos es reconocer si ese proyecto obtuvo un buen puntaje (...) y ver si existe alguna posibilidad que ese profesor, mantenga el piloto prendido en esa línea de trabajo, pueda hacer algo en esa línea, es decir, a lo mejor facilitándole algo de fungible. Saben porque, el Fondecyt te va a puntuar, cuanto trabajo adelantado tú tienes, y en el fondo es un poco tautológico, en el sentido de que si tú has tenido un Fondecyt anterior, tienes ventaja sobre los que se presentan al fondo concursable. Entonces, es bueno alcanzar eso en algún momento, entonces, si los departamentos son capaces de reconocer formalmente la línea del profesor como un proyecto, porque es un proyecto no porque esta en su cabeza, porque esta ahí formalizado, y eso además fue evaluado por terceros como algo razonable, se entiende”. (Profesor, párrafo 58, pp 20)

4. Sistema de Evaluación

Existen fuertes críticas de parte de la facultad al sistema de evaluación y también respecto del desempeño de la comisión superior de evaluación.

En primer lugar respecto del sistema de evaluación y calificación, existe una sentida necesidad de que los instrumentos puedan reflejar el momento histórico de las ciencias sociales al interior de la Universidad de Chile. Se considera que los parámetros de evaluación son inadecuados dado que se mide a la facultad con los mismos criterios que se mide a facultades más consolidadas, olvidando los obstáculos que significaron para el desarrollo de las ciencias sociales momentos históricos del país tales como la dictadura. En esas condiciones a la facultad de Ciencias Sociales le es muy difícil competir. Se plantea la necesidad de compatibilizar los parámetros de evaluación con el buen criterio de quienes evalúan y la necesidad de tener un diálogo con la Comisión Superior de Evaluación que permita clarificar con qué criterios están evaluando.

Así, se plantea que en la facultad se trabaja mucho más de lo que permite expresar la pauta de evaluación y que los académicos y académicas tiene que hacer grandes esfuerzo para hacer calzar todo lo que hacen en la facultad y en sus determinados departamentos en términos de gestión, docencia y extensión en las pautas de evaluación, en que claramente sus horas de trabajo quedan sub-representadas.

“Yo creo que no es solo un tema de plata, yo creo que tiene que ver con un tema de oportunidades, o de sobrecarga de trabajo. Es un poco la exigencia que tenemos en este departamento, en el departamento de educación hoy día y no logramos constituir una forma académica, son muy pocos, cada cual esta haciendo el trabajo que le corresponde o que le correspondería de acuerdo a los patrones y pautas de evaluación de los cursos de acuerdo a la jornada. Hoy día se esta haciendo el doble, en función de los recursos, se esta haciendo el doble. De hecho, es casi irrisorio cuando uno tiene que llenar las pautas de evaluación de la comisión académica en línea y tratar de cuadrar las horas y terminas haciendo, elaborando informes que son muy extraños porque pareciera que no tuviera, que no preparaste clases porque tienes que cuadrar las horas de tal manera, que es lo que a mi me paso, tienes que hacer un ejercicio enorme para que calzara”. (Profesora, párrafo 15, pp 4)

De esta forma, se identifica un cierto grado de discriminación hacia las Ciencias Sociales de parte de los evaluadores de la Comisión de Evaluación. Se considera que incluso con los parámetros de publicaciones ISI, postgrados y otros, estén facultades que logran tener más titulares teniendo muchos menos requisitos que la facultad de Ciencias Sociales sólo por tener otro modo de aproximación científica al objeto de estudio, dando cuenta de fuertes antagonismos políticos y epistemológicos con los representantes de la comisión superior de evaluación.

“el otro problema serio que tenemos, tiene que ver con esto del reconocimiento social, que es la comisión superior de evaluación que esta estancada políticamente, el presidente de la comisión el señor Conca, es un profesor que tiene (...) hacia las ciencias sociales, lo digo directamente porque tuve una larga discusión con él en algún

momento, fuertes prejuicios, fuertes antagonismos hacia las ciencias sociales. (...) la representación de las ciencias sociales en ese punto, debe ser un poquito más simétrico con respecto a otras, en que otras perspectivas o aproximaciones al problema científico o de ciencias en general son distintas, bajo parámetros distintos y con historias distintas. (...) hay gente que publica en ISI de nuestra facultad, aunque no sea muy difundido. Pero todavía no estamos en una condición de igualdad para competir en esos medios, de igualdad de recursos, de igualdad de capacidad de gestión, eso implica ciertos lobby, lobby científico, lobby académico, no tenemos que ser (no se entiende) tampoco, también nuestros medios son empobrecidos en ese ámbito” (Profesor, párrafo 40, pp 12)

“Para un sistema de evaluación debe ser muy transparente, muy claro y exigente, pero tiene que ser justo y la justicia la tenemos que tener a nivel de la educación superior, es ahí donde no estamos siendo responsables. Y para eso hay que hacer varias cosas, hay que mostrarles a esos señores, esta facultad, lo que produce, hay facultades que tienen mucho menos producción que nosotros. Y sin embargo, tienen a sus profesores titulares, o sea, la facultad de odontología la conozco bastante bien, hay profesores titulares que nunca han tenido proyecto Fondecyt, que nunca han publicado en revista especializada y son profesores titulares (...).la facultad de odontología no tiene ni la cantidad de postgrados que tiene esta facultad, ni la producción Fondecyt, o de proyectos con fondos de distinto tipo que tiene esta facultad, sin embargo, tiene muchos mas profesores titulares y tiene mas peso además en la universidad en términos políticos”. (Profesor, párrafo 40, pp 12)

5. Valoración Social de las disciplinas de las Ciencias Sociales

Finalmente, una dimensión importante surgida espontáneamente en el grupo focal dice relación con el reconocimiento y valoración que se hace de las disciplinas de las ciencias sociales y de la aproximación epistemológica que tienen hacia el objeto de estudio. De esta forma se reconoce una falta de valoración del trabajo en Ciencias Sociales respecto de otras ciencias y que repercute en la entrega de recursos y en el otorgamiento de la categoría de titular al interior de la universidad, siempre en detrimento de la Facultad de Ciencias Sociales.

Así también esto repercutiría en que otras disciplinas mejor posicionadas políticamente y en materia de recursos en la universidad y que responden a otras posiciones epistemológicas, obvian el trabajo y el acervo de conocimiento existente en la facultad impulsando proyectos en materias propias de ella, haciendo caso omiso de una tradición de generación de conocimiento en algunas líneas de investigación y desarrollo.

“Si podemos llegar a algún tipo de acuerdo respecto a como esta facultad empieza a tener un peso significativo, un peso mayor, que nos lleve a una equidad respecto a las otras facultades de la universidad. Puede ser que nosotros estemos funcionando en base a mitos, o sea, queremos construir un mito de que no nos quiebren, si aparece una postulación de Ciencias Sociales van a decir que no, puede que haya algo de eso, pero a mi me parece ya sintomático que en sociología se han presentado ya tres

profesores, cuatro profesores y a los cuatro les han dicho que no. Y es debatible digamos, entonces...” (Profesor, párrafo 49, pp 16)

“este es un tema crucial en educación, resulta que acá, el año pasado, el antepasado se empezó a crear a espaldas nuestras un instituto de educación, y se convocó a un grupo, quienes convocaron fueron unos ingenieros (...) Ingenieros industriales, entonces, de partida, hay todo un tema de desvalorización y yo diría de gravísima incompreensión de lo que son los fenómenos educativos y de cómo esos fenómenos educativos deben ser abordados en esta facultad, porque están todas las disciplinas, entonces, hay una desvalorización, un mirar entre comillas en menos lo que se hacía acá en la facultad, específicamente en este departamento, con una orientación absolutamente cuantitativa, positivista, no sé como llamarle, ingenieril”. (Profesora, párrafo 21 y 23, pp 6)

Así, se plantea la necesidad que tiene la facultad de superar estos desafíos, implicando un trabajo político y científico para posicionar a las Ciencias Sociales al interior de la Universidad y en la opinión pública. Para lograr asegurar respeto y valoración positiva al trabajo que dentro de ella se realiza. Se interpela también en este sentido a las autoridades de la Universidad de Chile para que las Ciencias Sociales puedan competir en términos justos, considerando su historia y especificidades como Ciencias, con otras facultades de la Universidad de Chile.

“Creo que sería muy, muy importante, además de lo que conversábamos con el profesor (...) de poder tener, como lo tuvimos un tiempo atrás, visitas de los jefes de la comisión superior de evaluación académica, tener un intercambio directo, franco, abierto, agresivo, con académicos de otras facultades. ¿Cómo investigamos? ¿Cómo producimos? ¿Qué beneficios le damos a este país? ¿Qué grado de pragmatismo tenemos para que este país funcione bien o mal? Que se nos tome en cuenta (Profesor, párrafo 20, pp 5)

Resumen.

El discurso de los académicos y académicas de la Facultad de Ciencias Sociales da cuenta de una gran cantidad de nudos problemáticos y relativos a la carrera académica.

La facultad es concebida como un lugar en que el ejercicio de la carrera académica está cruzado por inadecuaciones en la manera de evaluar a los académicos y académicas de la facultad, puesto que no reflejan la carga de trabajo real que deben asumir. En que además de la escasez de recursos para las líneas de investigación producto de la propia generación de recursos, se percibe que la universidad misma es productora de una valoración negativa de las disciplinas respecto de otras correspondientes a otras ciencias, lo que repercute finalmente en que no se reconoce ni se valora ni se apoya a la propia facultad ni el trabajo que se desarrolla al interior de ella.

En la facultad existe una gran cantidad de académicos y académicas jóvenes que han ingresado con el proceso reciente de re-estructuración, los que se concentran

mayoritariamente en las categorías de asistente y asociado. Sin embargo, dadas las restricciones, incluso de carácter político, a la promoción de los académicos y académicas de la facultad a la categoría de titular terminan pasándose a la carrera adjunta, dejando de percibir la titularidad como el fin necesario y esperable de la carrera académica. Siendo esto último causal de estancamiento, frustración y negación de la validez de esta última por parte de la planta académica de la facultad.

Finalmente se percibe una sub-valoración del trabajo que se desarrolla en la facultad, y una negación de las especificidades del desarrollo de las disciplinas al interior de la facultad respecto de otras, especialmente de los efectos de la dictadura en el proceso de maduración de la misma. Se diagnostica una necesidad urgente de que la facultad comprenda estas especificidades y destine mejores recursos, así como que también sea justa en la entrega de las titularidades a los académicos o académicas dependiendo de la facultad a la que pertenezcan.

ANALISIS FACULTAD DE AGRONOMÍA

En el presente apartado se procederá a mostrar el análisis del grupo focal realizado en la Facultad de Agronomía. Para ello, el texto ha sido dividido en dimensiones para ahondar en el discurso y percepción que tienen los académicos y académicas respecto a la carrera académica en general y su quehacer académico en particular.

1. Formación de Académicos Jóvenes

La presente dimensión ha sido subdividida en tres tópicos de análisis, debido a que se hace alusión a dos temas distintos, pero relacionados ambos con la formación de académicos jóvenes.

A. Obtención de mayores niveles de formación

Por un lado, existe la percepción de que en la Facultad de Agronomía se han dado las condiciones para seguir estudios en el extranjero, por lo tanto, de que es posible obtener mayores niveles de formación.

“Respecto a la formación de los jóvenes, yo creo que en general, hay buenas posibilidades dentro de la Universidad de formarse para los jóvenes, una es la forma clásica de salir afuera y en general no hemos tenido problemas, dentro de las posibilidades de la Universidad y de la carrera académica” (profesor, párrafo 25, pp. 3)

En este sentido, se asume que la Universidad ha hecho esfuerzos para que los académicos jóvenes prosigan con sus estudios, sin embargo, se plantea la idea de que se contrate gente que ya venga con mayores niveles de formación.

“yo creo que la facultad ha hecho un esfuerzo bien grande en estos últimos años para formar gente joven, ya contratada, y quizás después nos dimos cuenta que era formar

gente que viniera ya formada, es difícil traer a la gente porque los sueldos son relativos además” (profesora, párrafo 17, pp. 2)

Esta realidad, no obstante, contrasta con la oferta de sueldos que ofrecería la Universidad; los perfiles requeridos para tener mayores niveles de académicos contrasta con los sueldos ofrecidos.

“Por que uno puede preguntarse, la política de esta facultad es contratar doctores, que sean doctores jóvenes, y si es así tienen que pagarte un sueldo con el nivel de un profesor, porque o sino que sucede, y esto en otras universidades también, hay problemas, porque se pide un perfil, y cuando la gente al final ve el sueldo no le interesa” (profesor, párrafo 16, pp. 2)

B. Formación respecto a otros académicos

Existe una percepción de que los académicos más jóvenes se podrían formar también con ayuda de los académicos que se encuentran en jerarquías más altas

“Y la otra forma es que se vayan formando con nosotros, que estamos más arriba de la carrera académica, y es para bien y para mal, porque así como se puede formar bien a alguien, también se puede formar mal a alguien también” (profesor, párrafo 27, pp. 3-4)

Asimismo, se tiene la visión, por parte de académicos menores, de la necesidad de orientación por parte de académicos mayores para sentirse más integrados en la escuela.

“Yo creo que otro problema es el individualismo, aquí se ha perdido lo que es la escuela, y los más jóvenes se sienten solos porque no saben mucho que hacer, si tienen que meterse a un curso se meten pero no saben que más hacer, no les dan cabida para que participen en proyectos ni en investigaciones, yo creo que en ese sentido los profesores titulares, asociados y demás categorías tenemos que retomar el liderazgo” (profesor, párrafo 60, pp. 13)

C. Percepción de académicos mayores respecto a académicos menores

Académicos mayores perciben que los académicos jóvenes no siguen la carrera académica que debiera seguirse al regresar de sus doctorados, en relación al tema de las publicaciones.

“y yo les pongo el caso de un invitado en mi oficina que viene de Murcia, xxx, tiene 36 años que tiene 50 publicaciones y todas de alto impacto, con esas personas tenemos que compararnos, las personas de 30 ó 35 años acá, pero hay un relajamiento, no sé por qué sucede que la gente que vuelve de sus doctorados no está siguiendo la línea académica actual que debiera hacerse” (profesor, párrafo 42, pp. 7-8)

Por otra parte, existe una suerte de crítica por parte de los académicos mayores en su actitud frente a la carrera académica, en el tema de los proyectos y la docencia, hecho que implicaría que los académicos menores, al ingresar a la facultad, vayan metiéndose en el mismo sistema que los otros académicos ya han implantado

“hay una suerte de formación que va a tener que ir cambiando, que nos lleva a trabajar más en muchos proyectos pero en docencia relativamente poco, que a veces nos lleva a confundir proyectos de desarrollo con proyectos de investigación, etcétera, y la gente que viene llegando también se va metiendo dentro de este mismo sistema y ya la universidad no lo quiere claramente” (profesor, párrafo 27, pp. 3-4)

2. Estadía en los niveles de ingreso

Existe un diagnóstico claro en la Facultad de Agronomía, por parte de los académicos, que se ha producido un estancamiento en la jerarquía inicial de asistente.

“además el estancamiento se hace muy vigente por la gran cantidad de asistentes que hay en la carrera, una de las cosas que más me llamó la atención es por qué razón ocurre esto” (profesor, párrafo 39, pp. 5)

Asimismo, se percibe que la situación de acumulación de profesores asistentes no genera beneficios a ningún nivel; ni para la Universidad, ni para la Facultad.

“Yo creo que la carrera académica en Universidad y aquí también en la facultad no es que esté mal diseñada sino que ha llevado a esta acumulación de profesores asistentes que no es bueno para nadie, no es bueno para los profesores asistentes y tampoco para la Universidad” (profesor, párrafo 14, pp. 1-2)

En este mismo sentido, los académicos tienen la visión de que sería más adecuado terminar en la jerarquía de asociado y no así en la de asistente.

“Pero termina tu carrera en término de profesor asociado, porque ahí tu no tendrías límites para permanecer en esa jerarquía, pero no puedes terminar en asistente” (profesor, párrafo 23, pp. 3)

Finalmente, los académicos consideran que la acumulación de profesores asistentes implica no poder brindar ayuda institucional a los académicos jóvenes que se están formando.

“...y hay acumulaciones de profesores asistentes, lo que ocurre es que eso disminuye las posibilidades de pagarle bien al cabro que se tiene que formar, o al que llega a estudiar, y con respecto a la formación, con esta misma lógica...” (profesor, párrafo 28, pp. 4)

3. Movilidad en la escala jerárquica

Se señala, en el discurso de los académicos, el hecho de que las jerarquías de asociado y titular se deberían ocupar en edades razonables.

“Yo creo que lo óptimo sería que los asociados y los titulares llegaran en edad relativamente tempranas” (profesor, párrafo 29, pp. 4)

Por otra parte, se señala que las personas que han llegado a la titularidad han tenido un reconocimiento internacional, por lo tanto, éste sería de los criterios en la facultad de Agronomía para poder acceder a la categoría de titular.

“Sin embargo, para ser titular se requiere un conocimiento internacional, por ejemplo, si la persona ha tenido un impacto importante en el desarrollo de un rubro en el país lo más importante es que salga a fuera del país a compartir el éxito” (profesor, párrafo 47, pp. 10)

En este sentido, los académicos perciben que las publicaciones en el asenso a la titularidad no son tan importantes como sí lo es la capacidad del académico de producir aportes al país.

“y ahora hemos tenido, en floricultura, gente he subido a nivel de asociado, de titular, con relativamente pocas publicaciones pero con grandes proyectos que se demuestra que son un aporte para el país, o sea el hecho de trabajar en la Academia, no significa puras publicaciones, ni siquiera en nuestra disciplina” (profesor, párrafo 46, pp. 9-10)

4. Salida del sistema al final de la carrera

La presente dimensión ha sido subdividida en dos tópicos debido a que en este tema se presencian dos aristas, por un lado, se trata el tema de la productividad, y por otro, se plantean las dificultades que existen para retirarse del sistema.

A. Productividad

Se percibe como problemático el hecho de que académicos, cuya productividad ha descendido, permanezcan en la Institución.

“Tampoco hemos respetado la salida por arriba, yo entiendo que hay gente que es súper capaz, pero hay gente que su productividad ha disminuido mucho, y sin embargo, yo entiendo que ese es el problema” (Profesor, párrafo 28, pp. 4)

En este sentido, es posible apreciar que en el discurso de los académicos se ha generalizado la idea de que la productividad decae a cierta edad.

“y los académicos califican bueno muy bien prácticamente no hay motivos, legales, para retirarse, pero lo lógico es que una persona normalmente comience a declinar a cierta edad y hay que reconocerlo, y en la actividad es normal que pase esto...” (profesor, párrafo 30, pp. 4)

Existe una valoración negativa a la permanencia de los académicos en la Universidad, cuando su productividad ha disminuido,

“hay una política errada, que se ha cometido aquí, respecto a profesores que han jubilado, y que han quedado inactivos y que los vuelven a contratar, no puede ser” (profesor, párrafo 33, pp. 5)

Esta idea se reafirma cuando se sostiene que los académicos que han disminuido en su productividad deberían retirarse.

“para mí es impensable que uno se quede hasta... que se quede a dormir en la oficina, no puede ser esta cuestión, en ninguna parte del mundo” (profesor, párrafo 98, pp. 19)

Se busca como una explicación posible al no retiro de ciertos académicos de la Institución el sistema de calificación, que en ciertos casos no habría sido bien aplicado.

“Bueno estamos llegando al nudo del asunto, por qué la gente no se va, porque la calificación no se esta aplicando bien, el proceso que debiera solucionar ese problema es la calificación, cuando la persona ya no merezca el 2 se tiene que ir (profesor, párrafo 105, pp. 19)

No obstante, pese a que se aprecia como opinión generalizada el hecho que un académico se retire cuando disminuya su productividad, otros académicos señalan la necesidad de que exista un sistema de retiro

“Bueno también hay que preguntarse qué significa salir del sistema, porque una persona que llegó a los 65 años que se vaya para afuera así no mas, tiene que haber un plan de retiro” (profesor, párrafo 97, pp. 18-19)

En efecto, aunque se mantenga la posición de que el académico debiese retirarse cuando su productividad disminuya, se señala la idea de que aquellos que han tenido un buen desempeño académico se queden una cierta cantidad de horas trabajando.

“En ingeniería hay un sistema bien bueno, a los 65 años se van todos y de frenton, no acuerdos... pero aquellos que han tenido un buen comportamiento académico se pueden quedar una cierta cantidad de horas” (profesor, párrafo 98, pp. 19)

B. Dificultades de retiro del sistema

Uno de los principales problemas que los académicos detectan al pensar en el momento de la jubilación es la disminución del sueldo a un tercio de éste, produciéndose una valoración negativa de este hecho.

“pero los que están en la AFP, que son la mayoría, resulta que jubilan con la tercera parte del sueldo, y una de las cosas más denigrantes que hay en la vida, lo más golpeador, es el bajar de status económico” (profesor, párrafo 107, pp. 20)

En efecto, se ve en el discurso de éstos la necesidad de solucionar esta dificultad, planteándose la idea de pedir mejores sueldos.

Y por lo tanto hay que solucionar el problema para que la persona pueda salir, porque o sino se va a pegar como sea a la Institución, (...) bueno y está la parte de las AFP que es un problema del país, pero tenemos que pedir sueldos dignos” (profesor, párrafo 112, pp. 20-21)

Se reafirma que la disminución del sueldo al momento de jubilar es un problema que llevaría a que los académicos no quisieran retirarse del sistema.

“hay muchos académicos que no se retiran y harán lo posible por quedarse, porque bajar a la tercera parte de tus ingresos no lo aguanta nadie, salvo que tengas un cierto status que la mayoría de los académicos no tienen” (profesor, párrafo 109, pp. 20)

Finalmente, se vincula esta situación a una valoración negativa del rol del Estado que no otorgaría mejoras en los sueldos, bajo la consideración que los académicos de la Universidad son funcionarios estatales.

“porque si bien nosotros somos empleados del Estado yo siento que hoy día cuando el Estado habla de equidad, de sueldo justo, de qué me hablan (...) hay muchos colegas que han planteado exigir un sueldo justo, por qué tenemos que ser distintos a un ministro de la corte, el Estado debería pagarnos un sueldo justo” (profesor, párrafo 110, pp. 20)

5. Otros

No está invertida, es un rombo, una mayor cantidad de doctores docentes y una menor cantidad de ayudantes de instructores, y de profesores parciales y titulares, el rombo no es una conformación ideal, lo que habría que apuntar es tratar de lograr, no una pirámide, pero por lo menos atenuar el rombo, y para eso podemos discutir cuáles son las vías. (profesor, párrafo 9, pp. 1)

Oye y volviendo atrás con lo del rombo, no sólo con lo del profesores asistentes, sino que estamos hablando del largo plazo, de los profesores en general, a pesar de la Universidad siempre da algunos indicios de el hecho que por ejemplo, aquí hay profesores que superaron su estadía en la jerarquía y no fueron beneficiados con este bono de asignación, y también con las calificaciones, y las autoridades también han mostrado interés en que debería tomarse en cuenta esto, lo de la calificación es un punto real (profesor, párrafo 20, pp. 2)

Bueno ahora que estamos hablando en serio, si uno considera el total de la facultad, creo que nosotros podríamos ser efectivamente bastante menos y dedicados y yo el primero de ellos, y podríamos funcionar mucho mejor, aquí tenemos una gran cantidad de gente y yo no se si es necesario tenerlos a esta cantidad de gente para lo que nosotros estamos haciendo (profesor, párrafo 35, pp. 5)

pero si bien es cierto que es bueno que existieran proyectos de desarrollo, al final de cuentas esta Institución vale por lo que produce, la Universidad de Chile esta entre las 300 mejores Universidades del mundo, por su productividad en la publicación en revistas científicas, por su carrera académica exigente, por los títulos de post-gradados y doctorados y no siempre ello obedece a un programa de la institución, muchas veces son aportes individuales pero que pesan igual (profesor, párrafo 40, pp. 6)

Ahora en el contexto desde el punto de vista de la evaluación y la calificación creo que es relevante el hecho, dentro de los proyectos que no apuntan como los FONDEB o

CIA, el indicador que sirve para evaluar la participación en los proyectos pueda ser bien evaluado, de repente puede aparecer un investigador con 20 proyectos y cómo lo calificas, en base al número de publicaciones, en base al impacto, las patentes son una realidad de calificación, y creo que ese es otro punto importante, porque en realidad tiene que haber algún indicador que te permita hacer más completo la calificación (profesor, párrafo 49, pp. 10)

No es contradictorio en general, quizás se podría usar como indicador de la calidad de las cosas que hacemos en la Universidad, cuantas veces hemos estado involucrado en problemas de alto conocimiento (profesor, párrafo 55, pp.12)

“Yo creo xxx que la Universidad está en este momento, en su política, siendo dictada por el sistema de evaluación, en el sistema educativo chileno las políticas las están dictando allí, sino fuera por la evaluación nosotros no estaríamos en el lugar 300 sino en el mil probablemente, si uno ve la gente que publica es la que está tratando de subir a titulares, pero contra eso se ve, en otras facultades, como en la de Ciencias Forestales, que publicar es un problema, porque no se puede publicar tal o cual tema, que hay temas que no son importantes, hay una suerte de revelarse frente a este sistema nuestro que es relativamente exigente, siempre se le ha exigido a los titulares y asociados que estén en el tercio de arriba, en este tercio de arriba se hacen menos cosas... pero siempre se les ha exigido eso, y eso va a seguir así (profesor, párrafo 41, pp. 7)

Yo creo que sobre nada hay más mitos que sobre los procesos de evaluación y eso uno lo escucha en cualquier parte, como de creer que uno está con la calculadora viendo cuantas publicaciones y si hay disciplinas donde uno no publica no puede tener carrera académica, lo cual es absolutamente falso (...) no es tan fundamental lo de las publicaciones, sino que está haciendo su labor académica a un buen nivel, desarrollo de tecnologías y de investigaciones, etc., (profesor, párrafo 46, pp. 9-10)

ANÁLISIS FACULTAD DE MEDICINA

ACADÉMICOS JÓVENES

La percepción que poseen los académicos de la Facultad de Medicina (ICBM) sobre la situación de los académicos jóvenes connota la ausencia de espacios de orientación para los académicos que recién empiezan su carrera en la Universidad, lo que haría caer a este grupo en una suerte de abandono o deriva.

“Se escucha mucho el argumento que señala que se da una situación inconveniente...al generarse lo que se llama académicos a la deriva, académicos jóvenes”

“gente que ingresa y no queda adecuadamente vinculada a un grupo y comienza a desarrollarse de manera inorgánica por decirlo de alguna manera,

no organizada, sin un itinerario marcado y al final terminan básicamente a la deriva.”

En este contexto, la carencia de reglas claras y tareas definidas que otorguen sentido al quehacer académico aparece como el factor más relevante en la configuración de dicho carácter

“no hay un itinerario, no hay una carta de rumbo, un programa de desarrollo bien estructurado para esa persona.”

El discurso de los académicos da cuenta de una carencia de apoyo institucional por parte de la Universidad hacia los académicos jóvenes y apela a un compromiso mayor de parte de ésta para el desarrollo de las potencialidades de dicho grupo

“ahora si la persona llega ya con sus proyectos y todo en marcha, perfecto, pero si no llega con todo eso requiere de un apoyo de la institución.”

“Entonces acá, hay mucho de eso, o sea, no hay un apoyo de la institución... no es fácil salir adelante y para eso yo no se si hay pensado recursos para apoyar a gente, que es gente de muy buena calidad que ha llegado, que no ha sido fácil ganarse un proyecto”

El apoyo hacia los académicos jóvenes puede implicar inversión de recursos económicos en algunas áreas. Sin embargo, el énfasis está puesto en cuestiones de visibilización, acercamiento, y sentido colectivo en un quehacer conjunto

“Debería ser de alguna forma, canalizado, conversado con la gente joven. Debe haber una instancia de apoyo y especialmente de lo que uno ve en otros lados que se generan cadenas naturales de apoyo”

Finalmente, en la perspectiva de los académicos la falta de apoyo institucional generalizado hacia los académicos jóvenes, se expresa también en la manera en que éstos alcanzan los niveles máximos de formación. Según la visión que predomina en la conversación, hoy en día los académicos se forman a expensas del apoyo de la Universidad, a diferencia de años anteriores.

“Yo entiendo que antes fue distinto, antes hubo programas de apoyo para la formación de los académicos”

“Yo no se si es que existe política acá de que los instructores jóvenes que la universidad los este apoyando para que salgan a formarse o no. Me parece que esto es mas raro cada vez”

FORMACIÓN

El tema de la formación es un eje central en el discurso de los académicos de la Facultad de Medicina. Respecto al tema del nivel de formación, se reconoce y adhiere a los estándares internacionales de medición de calidad de formación que establece el grado de doctor como nivel deseable de formación más alto.

“Hoy día si esta claro que es importante que la persona que ingrese, ingrese con un grado de doctor”

Sin embargo, se cuestiona la visión según la cual el nivel de formación sería de por sí garantía de un desarrollo académico de calidad, y se propone abrir al concepto de formación. Desde esta visión, “lo académico” superaría ampliamente los márgenes del nivel de formación.

“si formación es solo obtener el grado de magíster, de doctor o post-doctorado, ese es un punto y el otro punto es, ¿yo estoy parado como académico de esta facultad, como para hacerme un cargo dentro de una disciplina, dentro de un curso?”

“...por más que sea insigne, que se yo, que venga con todas las publicaciones, los meritos y lo que sea, fantástico, pero ¿está preparado para entregarse a los estudiantes, como abordar como se vive un curso?, qué criterios aplicar, poder conducir un grupo”

En la conversación el tema del nivel de formación es desplazado por otros temas, que ponen en juego cuestiones definidas como primordiales a la hora de describir el quehacer académico y la trayectoria al interior de la carrera académica. El consenso se logra en torno a la necesidad de contar con una definición común de “lo académico”

“tener la licencia doctoral no significa ser académico,”

“mas allá del doctorado, lo primero que hay que definir es como se forman los académicos”

Y, al mismo tiempo, frente al reconocimiento de otro tipo de racionalidad, distinta a la que prima en la definición de las jerarquías de la carrera académica.

“lo que hay que hacer con la gente que llega acá con un buen currículo de investigador y que falta para que sea mas que eso, para que sea académico, ¿Cómo se hace?, no esta definido en ningún lugar”

Nuevamente, la experiencia de los académicos indica una falta de capacidad para resolver en conjunto temas cruciales como la definición del ser académico y la falta de apoyo de la Universidad en esta tarea. La vivencia de los académicos asocia, en ese sentido, algunos aspectos de la carrera académica, al desinterés por tratar y considerar temas de fondo

“Partamos por eso, por como sanamos, como formamos... cuando yo llegué acá, a mi nadie me dijo, por aquí tienes que caminar, véte las, tu te las tiene que batir solo, y publicas.”

CARRERA ACADÉMICA

Respecto al funcionamiento de la carrera académica en general, y al estancamiento de las jerarquías de ingreso en particular, la experiencia de los académicos indica que existe una valoración positiva por la jerarquía de titular, debido al prestigio que ésta categoría lleva asociado

“no conozco una persona que pudiendo ser titular no lo sea, que no quieran serlo, yo diría todo lo contrario, hay un sentimiento de prestigio de ser profesor titular en la facultad de medicina”

No obstante, se reconoce que el estar en dicha jerarquía puede afectar en algunos casos el desarrollo de actividades y capacidades que llevaron a ese académico a obtener tal posición.

“una vez que llegan a titular, aparentemente ha costado tanto la llegada a titular, que simplemente llegan a profesor titular y dejan de hacer cosas cuando lo que se espera de los profesores titulares es que asuman responsabilidades de liderazgo en la universidad y en la conducción y manejo institucional”

La percepción de los académicos indica que los problemas de estancamiento se presentan en el paso de la categoría “asistente” a “asociado”, básicamente por el incumplimiento de los requisitos que la carrera académica define para ascender de jerarquía

“El problema es en asistente y de asistente asociado, y ¿Cuál es el problema? Que las personas no logran reunir los antecedentes que dice la carrera que debería reunir para pasar a esa categoría,

Asociado a esta visión, se identifica una limitación estructural (de diseño) en el sistema de medición de la evaluación académica, que no permitiría reunir los requisitos para ascender de jerarquía.

“hay una perversión en el sentido de que uno cree que con cumplir lo que uno hace como asistente es suficiente para ser asociado y así no te evalúan, sino que te evalúan con cosas de asociado haciendo de asistente, como para que puedas ser asociado”

“la comisión mira aquí, mira al asistente que esta postulando y quiere ver en él un asociado incipiente, y aquí quiere ver un titular emergente, entonces este asistente de aquí si postula a asociado no va a pasar”

Otro tema que aparece en la conversación, asociado al funcionamiento de la carrera académica y al incumplimiento de los requisitos que establece para cada jerarquía, es el de la oportunidad que ofrecen las otras carreras académicas para ascender a las jerarquías superiores para aquellos académicos que no cuentan con los requisitos estipulados en la carrera académica ordinaria.

“Algunas personas descubrieron que en vez de presentarse de nuevo a la carrera ordinaria o a la carrera docente se podía hacer un baipás por la otra vía y entonces sobrepasaron esa barrera, eliminaron el problema.”

En el decir de los académicos esto atenta tanto contra el sistema general de la carrera académica, como con el desarrollo de las funciones que éste pretende normar

“pero el camino de eso se va acomodando, es decir, si me esta yendo mal en investigación me paso a la carrera de acá, entonces, no estoy respondiendo a la exigencia que en la investigación”

DOCENCIA VS INVESTIGACIÓN

El tema de fondo que se enuncia en el discurso de los académicos cuando se aborda el problema de la carrera académica ordinaria y su relación con los otros modos de carrera académica, es el de las razones que habrían llevado a la desvirtuación del sentido original de este sistema. En el decir de los académicos, esto no solamente responde a un intento por ascender en la carrera académica, sino también a una valoración positiva que adquieren las actividades asociadas a dichas modalidades.

“este es un tema que es súper complicado pero yo creo que el prestigio de ir por la carrera docente hoy en día es tan grande como ir por la carrera ordinaria.”

El discurso se abre desde este reconocimiento hacia las actividades, no siempre bien valoradas, que en general debería realizar un académico de la Universidad de Chile, más allá de las actividades ligadas a la investigación.

“yo creo que en la academia tenemos una serie de otras responsabilidades de docencia, de pre y post grado, de extensión y de gestión que están bastantes desmedradas en su valoración.”

Desde esta perspectiva, habría un desequilibrio entre las actividades de investigación, docencia y extensión llevadas a cabo por los académicos

“Yo creo que en general nosotros (la Universidad) somos unos desequilibrados,”

Este desequilibrio no sólo afecta el buen funcionamiento de la carrera académica, sino que pone en peligro el estatus de la Universidad como tal.

“...creación de conocimiento solamente, eso es solo instituto y puede ser de muy buena calidad”

“... docencia sin investigación, sin creatividad es liceo, que puede ser de muy buena calidad, excelsa calidad, pero liceo al fin y al cabo.”

“La conjunción de ambos (liceo e instituto) es la universidad”

En el decir de los académicos, el consenso formado en torno a la figura del equilibrio no sólo sirve para definir el quehacer académico de la Universidad a nivel global.

“porque yo puedo tener una buena institución que hace buena docencia y buena investigación porque tengo buenos docentes y buenos investigadores”

También debe ser aplicable el criterio de equilibrio a la actividad individual de cada académico

“ojala la Universidad se recomprometiera con ese académico a la antigua, holístico, que pretendía ser autoridad y trascendente mas allá que sea buen investigador o buen docente, o buen administrado”,

Finalmente, el significado compartido por el grupo en la conversación es que más allá de las maneras de lograr el equilibrio, es fundamental tenerlo como horizonte que guíe las prácticas del quehacer universitario, pues sólo de esta manera se puede evitar la segmentación y la atomización en el trabajo cotidiano.

“un académico debe ser un tipo más o menos integral: docencia, investigación y extensión. Entonces, en el desequilibrio esta la perversión, porque unos se van a un extremo o unos se van a otro extremo, es decir, o publican mucho y desatienden lo otro, la docencia o la extensión”

LA REPRESENTACIÓN SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD

Al tratar los temas propios de la carrera académica y su quehacer cotidiano en el interior de la facultad, la conversación gira en torno a la construcción de una imagen o representación de la Universidad de Chile como institución en crisis.

“la universidad como una institución humana se ha ido desperfilando.”

Desde esta visión, la Universidad ha dejado de ser un espacio de reunión, convergencia y comunidad de intereses, y ha pasado a ser una entidad puramente formal.

“Yo creo que se ha ido desperfilando en los años, el rol que cumplen los seres humanos en aras de una institución poco abstracta, casi, casi, representada por los edificios y la infraestructura”

Hay una valoración negativa de lo que la Universidad ha llegado a ser en tanto institución humana, en la medida en que ha prescindido del valor de las personas para definir sus estrategias de desarrollo.

“hay que rescatar el valor de las personas porque los edificios de queman, son las personas las que valen.”

A partir de esta imagen general de la Universidad como institución que ha perdido su sentido de lo humano (las personas en general), el discurso se especifica en el carecer de académico como individuo y de su falta de reconocimiento como tal.

“el individuo como persona pierde importancia, es totalmente frágil, prescindible, al revés de lo que debería ser”

Esta escasa valoración por las personas se relaciona en el decir de los académicos se relaciona con la presión que recibe la Universidad desde su entorno, particularmente desde ámbitos que funcionan con una lógica distinta a la tradicionalmente imperante en la Universidad, como el mercado.

“...la universidad se ha ido acomodando al entorno”

“yo creo que nos hemos ido acomodando al mercado y hemos ido desperfilando el sentido profundo de universidad”

Si desde el juicio individual la imagen que define a la Universidad es la de una institución que ha perdido su eje de apoyo en las personas, desde el juicio colectivo de un “nosotros” implicado en ese estado de cosas, esta imagen toma la forma de una falta de compromiso institucional.

“¿Quién se preocupa que la institución a la cual pertenece y de la cual recibe un sueldo siga funcionando?”

“aquí tenemos que parar en nuestra labor de investigación, bajarnos las mangas y venir a reuniones como esta, y hacer funcionar la institución, es el precio de estar en una universidad y no en un instituto, en el instituto podemos estar todo el día haciendo investigación, y hay institutos, pero decidimos estar en una universidad y la universidad implica todo sin excepciones”

Esto se asocia en la experiencia de los académicos al privilegio de actividades guiadas por intereses individuales por sobre tareas de hacer común que vayan en pos del fortalecimiento de la Universidad, lo que hace que se configure un sentir de individualismo generalizado.

“Lo que tu planteabas, se llego a una situación de individualismo”

“el egoísmo es absoluto, o sea...”

“un individualismo que se hace necesario por la gran competencia que hay, ese es el esquema, pero entonces se desdibuja nuestro rol de servicio, y hacerlo bien no para lucirse, sino que la universidad de Chile”

Como correlato del individualismo, la conversación connota la carencia de un sentido colectivo del quehacer académico que sólo es encontrado bajo la forma de añoranza a un pasado, que, aunque con falencias de otra índole, en el decir del grupo resguardaba el sentido de la Universidad.

“Había profesores que te criticaban, había seminarios grupales, había un interés colectivo, un interés en la institución.”

“Quizás mucha menos modernidad en toda la infraestructura, pero un compromiso institucional”,

“yo echo de menos esa escuela que antes no estaba formalizada, pero que exigía el compromiso, estabas en la clase de un joven para ver como lo estabas haciendo.”

Otro de los tópicos recurrentes en la construcción de una imagen común de Universidad, es el que enuncia una indefinición generalizada que ésta sería presa en relación con la misión y rol que le cabría en la Sociedad.

“...no veo políticas claras en la universidad, en el sentido que vayan siempre en una dirección, yo creo que es porque no hemos definido bien lo que queremos.”

Respecto a este tema, el consenso discursivo se logra en torno a la definición de la Universidad de Chile como una institución de creación y transmisión de conocimiento al servicio del país.

“yo creo que la universidad de Chile y la facultad de medicina como componente de esta universidad está al servicio del país, y de la educación y la formación de otros”

Sobre esta base podrán establecerse reglas claras y objetivos compartidos en pos de la Universidad, lo que influiría positivamente en la calidad de ésta, además de aminorar los efectos del individualismo.

“...cambia el acento de nuestro quehacer y entonces es importante que seamos buenos para que lo hagamos mejor para lo demás y hoy en día el eje no es ese”

“Así no tendríamos problemas, porque no estaríamos mirando para el lado, haber quien te publicó, o quien es más docente o quien es menos, sino como poder servir a lo que queremos que la universidad funcione, y no estaríamos peleando por quien tiene más puntos en una cosa mezquina y no conducente, porque no es mejor ni peor porque alguien no hace investigación y el otro hace mucha, entonces porque todos nos servimos al mismo propósito que es la universidad.”

Finalmente, el discurso da cuenta de una naturalización de la práctica académica cotidiana, lo que implica una dificultad para sentirse capaz de incidir en el cambio de aspectos que se evalúan negativamente

“...vemos pasar lo que está ocurriendo y no levantamos la mano y no discutimos, no generamos las instancias para que esta cosa se tuerza o que vuelva a lo que yo considero como normal...”

Por otra parte, a partir de esta naturalización se genera una ruptura con la Universidad, una imagen de la Universidad como un “otro” ajeno al quehacer académico y sus intereses

“siempre tengo el gusto de que el sistema o la universidad, o las instituciones o los gestores van hacia un lado y nosotros vamos hacia otro sentido”

Finalmente, este sentirse ajeno afecta considerablemente la actitud hacia el quehacer académico cotidiano

“por todo el desencanto, mucha gente que ha intentado hacer muchos cambios, modificaciones innovaciones, pero esta inercia de la universidad se lo impide, entonces muchas veces, la gente dice: bueno, para que gastar nuevos esfuerzos”

“porque la gente está con desidia.”

SALIDA DE LA CARRERA ACADÉMICA

El discurso de los académicos de la facultad de Medicina respecto al sistema jubilación actual en la Universidad de Chile connota una valoración negativa extrema.

“yo creo que todos tenemos la percepción que después de toda esta entrega, con mayor o menor exigencia, con mayor o menor éxito, la jubilación es un desastre,

“...creo que es una etapa dura de vivir”

No obstante, hay un reconocimiento acerca del carácter global del sistema en el cual se inserta la Universidad. Esto implicaría que la Universidad debe adaptarse y convivir con esta realidad que es común a cualquier institución pública.

“llevamos la realidad económica, que no le pertenece a la universidad de Chile a un ámbito académico que sí le pertenece a la universidad de Chile, entonces ahí me parece que ocurre una perversión porque muchas veces estamos absorbiendo o manteniendo gente que hay dentro de la universidad por una cosa que es económica, por una cosa que es de jubilación, cosa que no le compete en lo absoluto a la universidad.”

Ahora, con respecto al tema del lugar que ocupan los académicos mayores (en edad de jubilar) en la estructura académica, el discurso pone énfasis en que, en lo que dice relación con cargos de poder, éstos deberían tener alguna limitación para permitir el recambio.

“no puede darse el lujo que esta gente que sigue vinculada a la universidad siga manteniendo poder, no sé si me explico”

“por que al final lo que tiene que hacer es entregar a la gente que viene de abajo, la gente de abajo nunca va poder ingresar a esos puestos si el sigue ejerciendo el poder”

Por otra parte, la conversación da cuenta de una deuda histórica que la Universidad de Chile mantiene con muchos académicos mayores.

“también la universidad de Chile tiene una deuda histórica con los académicos... porque por años, tenemos desde el régimen militar y en época ya de democracia no se nos pago las imposiciones que deberíamos tener, o sea, a nosotros nos imponían por la mitad del sueldo”

Finalmente, el consenso discursivo se logra en torno a la productividad como único criterio de salida de la carrera académica, independiente de cualquier otra variable.

“¿Por qué aplicar el criterio edad?, que no tiene nada que ver con la academia”

“apliquemos el criterio de la productividad, independiente de la edad, del género y no vamos a tener donde perdernos y no vamos a tener ningún problema, pero apliquémoslo”