

Ensayo / Essay

JERARQUIZACIÓN ACADÉMICA EN INGENIERÍA, PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE

ACADEMIC HIERARCHY AT THE ENGINEERING SCHOOL
OF THE PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE CHILE

ALDO CIPRIANO

Departamento de Ingeniería Eléctrica, Pontificia Universidad Católica de Chile, e-mail aciprian@ing.puc.cl

RESUMEN

De los diversos elementos que contribuyen a estructurar una institución de educación superior de excelencia, sin duda que es el cuerpo académico el elemento central. Aún más, en toda universidad, la formación, el compromiso y la creatividad de los profesores son claves para su desarrollo institucional, cualquiera que sea la dimensión que se considere. Un cuerpo académico con profesores graduados en universidades prestigiadas, bien remunerados, con espíritu de cuerpo y una estrategia de desarrollo futurista y orientada hacia un mundo global, aunque sea muy pequeño en relación a los estándares habituales, permite realizar docencia, investigación y extensión de calidad, desarrollar programas de postgrado ambiciosos, atraer a aquellos a los mejores alumnos de pregrado, formar profesionales bien considerados por el medio externo, aprobar proyectos de investigación con financiamiento importante, publicar en revistas y congresos reconocidos, transferir el resultado de sus investigaciones a la industria, y, cerrando el círculo, obtener recursos para seguir mejorando y ampliándose. Crear y mantener un cuerpo académico de excelencia requiere de procesos de selección, evaluación y promoción que sean conocidos y rigurosos. La contratación de egresados jóvenes de gran potencial, ya sea con el grado de doctor o con motivación para obtenerlo en centros exigentes, es un componente esencial. También lo es la existencia de incentivos acordes a la productividad, con el fin de asegurar la dedicación completa a la actividad académica durante toda la carrera. Asimismo, se debe contar con mecanismos que permitan renovar oportunamente la planta académica, sin desaprovechar la experiencia de los profesores en edad de dar término a su actividad de jornada completa. En esta presentación se describen los mecanismos de jerarquización existentes en una Escuela de Ingeniería líder en educación, investigación y extensión. Se detallan los factores que se consideran en los procesos de contratación, evaluación y promoción, la forma en que estos procesos se implementan, y las modificaciones que se están realizando para potenciar el plan de desarrollo de la universidad para los próximos años.

Palabras claves: Jerarquía académica, Ingeniería, criterios jerarquización, excelencia académica.

ABSTRACT

Of the different elements that contribute to structure a Higher Education Institution of excellence, there is no doubt that the academic faculty members play a major role. Even more in every university the formation, commitment and creativity of the professors are essential for its institutional development no matter what the dimension to be considered is. An academic faculty with professors graduated from prestigious universities, well paid, with body spirit, with a futurist development strategy oriented towards a global world, although they can be very small in number compared to common standards, allows to perform high-quality teaching, research and extension. They can also develop ambitious post-graduated programs attracting the best under-graduated students, they can form well considered professionals, they can obtain research projects

with important financing, they can publish in prestigious journals and congresses, they can transfer the results of their researches to the industry and to close the circle, they are able to obtain more funds to continue improving and growing. To create and monitor an academic faculty of excellence requires well-defined, rigorous selection, evaluation and promotion processes. The hiring of young graduates with great potential either holding a doctor's degree or motivated to get it in order to assure a complete full time work (not working for another institution) of the academic activity. It is also important to have mechanisms that allow to renew in due time the academic faculty members without wasting the experience of fulltime professors who are about to retire. In this presentation the existing mechanisms of a leading School of Engineering in education research and extension are discussed. The facts considered in the hiring, evaluation and promotion processes are described, also the way in which these processes are described, also the way in which these processes are implemented and the modifications that are performed to boost the development plans of the University for the next years.

Keywords: Academic hierarchy, engineering, ranking criteria, academic excellence.

Recibido: 10.04.08. Revisado: 03.05.08. Aceptado: 12.07.08.

1. INTRODUCCIÓN

De los diversos elementos que contribuyen a estructurar una institución de educación superior de excelencia, sin duda que es el cuerpo académico el elemento central. Aún más, en toda universidad la formación, el compromiso y la creatividad de los profesores son claves para su desarrollo institucional, cualquiera que sea la dimensión que se considere. Un cuerpo académico con profesores graduados en universidades prestigias, bien remunerados, con espíritu de cuerpo y una estrategia de desarrollo futurista y orientada hacia un mundo global, aunque sea muy pequeño en relación a los estándares habituales, permite realizar docencia, investigación y extensión de calidad, desarrollar programas de postgrado ambiciosos, atraer a aquellos a los mejores alumnos de pregrado, formar profesionales bien considerados por el medio externo, aprobar proyectos de investigación con financiamiento importante, publicar en revistas y congresos reconocidos, transferir el resultado de sus investigaciones a la industria y, cerrando el círculo, obtener recursos para seguir mejorando y ampliándose.

Crear y mantener un cuerpo académico de excelencia requiere de procesos de selección, evaluación y promoción que sean conocidos y rigurosos. La contratación de egresados jóvenes de gran potencial, ya sea con el grado de doctor o con motivación para obtenerlo en centros exigentes, es un componente esencial. También lo es la existencia de incentivos acordes a la productividad, con el fin de asegurar la dedicación completa a la actividad académica durante toda la carrera. Asimismo, se debe contar con mecanismos que permitan renovar oportunamente la planta académica, sin desaprovechar la experiencia de los profesores en edad de dar término a su actividad de jornada completa.

En este ensayo se describen los mecanismos de jerarquización existentes en una Escuela de Ingeniería líder en educación, investigación y extensión. Se detallan los factores que se consideran en los procesos de contratación, evaluación y promoción, la forma en que estos procesos se implementan, y las modificaciones que se están realizando para potenciar el Plan de Desarrollo de la Universidad para los próximos años.

2. LA UNIVERSIDAD CATÓLICA

La Pontificia Universidad Católica de Chile fue fundada el 21 de junio de 1888, a instancias de un grupo de católicos motivados por crear en Chile una institución de educación superior que, inspirada en la doctrina cristiana y siguiendo el ejemplo de los países europeos, promoviera la excelencia académica y los valores éticos. La Universidad Católica inició su actividad con 10 profesores y 50 alumnos, agrupados en dos cursos, leyes y un propedéutico en matemáticas, el cual dio origen a la Escuela de Ingeniería.

Próxima a celebrar los 120 años de su fundación al momento de la preparación de este ensayo, la Universidad Católica está estructurada en 18 facultades. Según cifras 2007, su cuerpo académico lo integran 1.700 profesores de jornada completa y media jornada, y casi 900 profesores de jornada parcial. Ofrece 288 programas de estudio, de los cuales 87 son de magíster y 28 de doctorado. Atiende 21.650 alumnos, entre los cuales se encuentran 2.000 estudiantes de magíster y 700 de doctorado. Anualmente titula 2.100 profesionales, y gradúa unos 560 magíster y casi 60 doctores. Desarrolla 564 proyectos de investigación y tiene acuerdos de cooperación con 370 instituciones de 49 países.

De acuerdo al THES-QS World University Ranking 2007, elaborado por el Times Higher Education Supplement de Londres, que posiciona a 400 universidades de todo el mundo, la Pontificia Universidad Católica de Chile está en el lugar 239, la segunda en Latinoamérica después de la Universidad Nacional Autónoma de México.

3. POSICIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Como misión, la Pontificia Universidad Católica de Chile se ha planteado ser “una co-

munidad educativa que cultiva, de modo riguroso y crítico, un saber iluminado por la fe y lo comparte con la sociedad, aportando así a la construcción de una nación auténticamente humana, basada en la verdad, la libertad, la justicia, la paz y la solidaridad”.

La UC participa de la misión evangelizadora de la Iglesia y desea contribuir eficazmente a ella desde el ámbito de la educación superior y el diálogo con la cultura. Para ello propone:

- Un proyecto educativo orientado a la formación de personas íntegras.
- Un compromiso con el bien común y la búsqueda de la verdad.
- Una proyección en el ámbito académico internacional.
- Un permanente diálogo con la sociedad.
- Un marco organizacional caracterizado por una gestión centrada en las personas.
- Una generación de fuentes estables de financiamiento.

En su Plan de Desarrollo Estratégico 2005-2010 la Universidad Católica ha formulado los siguientes desafíos:

- Identidad católica.
- Excelencia académica.
- Servicio a la sociedad.
- Participación en el ámbito académico internacional.
- Mejoramiento de la infraestructura e instrumentos de gestión.

Para el cumplimiento de su misión, la UC incluye como ejes de desarrollo:

- El proyecto educativo.
- La investigación y el doctorado.
- La internacionalización.
- Los vínculos con la sociedad.
- Los académicos y sus directivos.
- El personal administrativo y los recursos.

4. POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL CUERPO ACADÉMICO

De acuerdo a su Plan de Desarrollo, la UC considera que para ofrecer un programa de estudios de nivel competitivo a escala internacional es necesario contar con académicos de probada excelencia en docencia e investigación y mantener políticas que hagan atractiva su permanencia en la universidad. Ello implica el desafío de ofrecer un ambiente de trabajo grato y estimulante, remuneraciones competitivas, oportunidades de perfeccionamiento y diversas formas de reconocimiento por el trabajo bien hecho en el campo de la investigación, la docencia y la extensión. Por ello se ha planteado como prioridades:

- Desarrollar un ambiente que preserve y estimule los valores propios de la universidad.
- Perfeccionar las políticas de selección, calificación, promoción y retiro de académicos y directivos.
- Fomentar el perfeccionamiento continuo a través del apoyo para acceder a becas y otros recursos.
- Estudiar estímulos focalizados y criterios de medición de productividad académica y directiva.

En el marco de su Plan de Desarrollo, la Universidad Católica decidió revisar y perfeccionar sus estructuras y mecanismos de contratación y seguimiento de sus académicos, para lo cual se propuso, discutió y aprobó por parte del Consejo Superior de la Universidad un documento sobre Políticas de Gestión del Cuerpo Académico y un nuevo Reglamento del Documento, el cual entró en vigencia en mayo de 2008.

Las Políticas de Gestión del Cuerpo Académico plantean 10 lineamientos básicos, a saber:

- 1) Gestión institucional centrada en las personas.
- 2) Desafíos de nuestra identidad católica.
- 3) Base común y perfil diferenciado del académico UC.
- 4) Deberes y derechos de los académicos.
- 5) Carrera y categorías académicas.
- 6) Proceso de selección de los nuevos académicos.
- 7) Política de acogida, perfeccionamiento y desarrollo académico.
- 8) Evaluación periódica, rigurosa e informada.
- 9) Remuneraciones basadas en equidad, categoría y productividad.
- 10) Políticas relativas al cese de las labores académicas.

Estos lineamientos básicos se detallan en sus alcances en el mismo documento y se materializan en un nuevo Reglamento del Académico.

Como a la fecha de preparación de este ensayo el nuevo Reglamento no se encontraba aún promulgado, el análisis siguiente se realizará en base al Reglamento del Académico vigente desde 1998. Luego de este análisis se indicarán las principales modificaciones que genera el nuevo Reglamento.

5. REGLAMENTO DEL ACADÉMICO 1998

Este documento, de 21 páginas y estructurado en 9 títulos, 53 artículos permanentes y 5 transitorios, se inicia con la definición de un académico de la Pontificia Universidad Católica de Chile, como “una persona nombrada por el Rector para realizar las labores propias de la Universidad a través de sus Facultades, en alguna de las diversas categorías establecidas por este Reglamento y mientras el nombramiento se mantenga vigente”. Además se indica que los académi-

cos asumen el compromiso principal en la consecución de los objetivos de la universidad y sus facultades. Los académicos son nombrados en categorías de acuerdo con sus méritos académicos y con la responsabilidad de sus funciones. Las categorías académicas se clasifican en ordinarias y especiales y son independientes del régimen de dedicación horaria. Son ordinarias aquellas categorías cuyos miembros realizan funciones de carácter permanente en la universidad, se incorporan a la carrera académica y gozan de la plenitud de los derechos reconocidos en el presente Reglamento. Son especiales aquellas categorías cuyos miembros desempeñan temporalmente determinadas funciones académicas. Los integrantes de las categorías académicas especiales no pueden ser elegidos como miembros de organismos colegiados ni como autoridades unipersonales, ni participar en la elección de dichos miembros o autoridades.

De acuerdo al Reglamento 1998, las categorías académicas ordinarias son: Profesor Titular, Profesor Adjunto, y Profesor Auxiliar. Las categorías académicas especiales son: Profesor Visitante, Profesor Titular Asociado, Profesor Adjunto Asociado, Profesor Auxiliar Asociado, Instructor Asociado e Investigador Asociado.

Designación en categorías

Para cada categoría académica el Reglamento plantea un conjunto de requerimientos que dicen relación con: la trayectoria personal y académica, el compromiso con la misión de la Universidad, el reconocimiento en la disciplina, la formación, el período en que se ha servido en la Universidad, la aprobación de diversas instancias.

Así, en el caso del Profesor Titular se requiere:

- a) Haber demostrado en su trayectoria personal y académica un compromiso con la misión de la Universidad y los valores que la sustentan;
- b) Haber alcanzado un amplio reconocimiento en su disciplina, como resultado de una contribución original y significativa a ella, reflejada en el desarrollo sostenido de una actividad relevante en docencia, investigación, formación de personas, creación artística o desempeño profesional;
- c) Haber recibido una formación de postgrado de alto nivel;
- d) Haber servido, por un período suficiente y en ningún caso inferior a diez semestres en la categoría de Profesor Adjunto en la Universidad o en la equivalente de otras universidades;
- e) Haber sido aprobado por el Consejo de la Facultad respectiva, a proposición de su Decano, de acuerdo con las normas que establece el presente Reglamento y aquellas de cada Facultad; y
- f) Contar con la aprobación del Consejo Superior.

Para la designación en las restantes categorías se relajan algunas de estas condiciones. Así por ejemplo, en el caso del Profesor Adjunto, los requisitos b) y c) indican:

- b) Haber alcanzado reconocimiento en su disciplina como resultado de una contribución significativa a ella, reflejada en el desarrollo de una actividad relevante en docencia, investigación, creación artística o desempeño profesional;
- c) Estar en posesión del grado académico de licenciado o de un título profesional universitario, y preferentemente haber recibido una formación de postgrado de alto nivel.

También existen diferencias en cuanto a las instancias de aprobación y el período de nombramiento. Así, la designación de Profesor Adjunto o Profesor Auxiliar es aprobada por el Consejo de Facultad. Para aprobar la designación de Profesores Titulares, el Consejo Superior recibe un resumen de los antecedentes, un informe emitido por la Comisión de Profesores Titulares del mismo Consejo, y un informe del Vice Gran Canciller de la Universidad. El nombramiento de Profesor Titular o Profesor Adjunto tiene carácter de indefinido, mientras el nombramiento de Profesor Auxiliar se extiende por períodos de hasta tres años renovables. Si al cabo de nueve años el Profesor Auxiliar no es promovido a la categoría académica de Profesor Adjunto, sólo se le puede renovar su nombramiento en categoría asociada.

Provisión de cargos académicos

De acuerdo al Reglamento, la provisión de los cargos académicos de categorías ordinarias y especiales se debe hacer por selección objetiva de antecedentes entre candidatos buscados dentro o fuera de la Universidad o por promoción por méritos académicos, según las normas y procedimientos que fijen los reglamentos respectivos de cada facultad. Para estos efectos existe una Comisión Asesora del Decano, designada por éste y con acuerdo del Consejo de Facultad.

Calificación de los académicos

El Reglamento indica que los académicos de la universidad deben estar sometidos a una constante evaluación de la calidad de su trabajo, la que debe tenerse en cuenta para su promoción en la carrera académica, para la determinación de sus remuneraciones y para la asignación de funciones de responsabili-

dad individual dentro de la facultad a la que pertenecen. Esta evaluación es realizada por una Comisión de Calificación asesora del Decano, la que se reúne a lo menos cada dos años para pronunciarse sobre la calidad del trabajo de cada académico. La Comisión de Calificación está integrada por un mínimo de tres académicos, de los cuales al menos un tercio debe ser externo a la Facultad y nombrado por el Rector.

La Comisión califica con uno de los siguientes conceptos: Muy Bueno, Bueno, Con Observaciones e Insuficiente. Las calificaciones “Muy Bueno” y “Bueno” se entienden como necesarias para fines de promoción, determinación de remuneraciones y asignación de funciones de responsabilidad. La calificación “Insuficiente” o la reiteración de la calificación “Con Observaciones” se entiende como una recomendación para poner fin al contrato y nombramiento del académico así calificado. Las calificaciones de un académico son dadas a conocer únicamente al Decano y al académico.

En la evaluación debe considerarse la calidad con que el académico ha realizado sus actividades de docencia, investigación, extensión, administración y servicio universitario. Debe valorarse especialmente el trabajo que se realice para la formación de nuevas generaciones de académicos. Además, se entiende como inseparable de un adecuado desempeño el respeto a los principios contenidos en la Constitución Apostólica *Ex Corde Ecclesiae*, la Declaración de Principios y los Estatutos de la Universidad. El Consejo de Facultad, a proposición del Decano, puede establecer las normas reglamentarias que garantizan un adecuado proceso de calificación.

El término de la calidad de académico

Entre las razones que el Reglamento invoca para el término de la calidad de académico

se señalan la renuncia, una calificación insuficiente y cumplir 65 años de edad. La calidad de académico puede ser excepcionalmente prorrogada por acuerdo del Consejo de la Facultad, a proposición del Decano, por períodos de hasta tres años, hasta alcanzar el límite de 70 años de edad. Alcanzada esta edad, la calidad de académico puede ser prorrogada sólo por acuerdo del Consejo Superior y en los términos que éste señale. Los Profesores Titulares que han cumplido 65 años no pierden su calidad de académico y conservan su categoría de por vida, manteniendo sólo las prerrogativas de las categorías académicas especiales. El Reglamento del Académico también consigna deberes y derechos. Se indica que todo académico tiene derecho a una remuneración justa y a su pago oportuno y que los Profesores Titulares y Adjuntos, después de cada seis años de servicios a la universidad en categorías ordinarias, tienen derecho a solicitar un período sabático de perfeccionamiento académico.

6. PROCESOS DE JERARQUIZACIÓN EN INGENIERÍA UC

La Escuela de Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica de Chile es “una unidad de la Facultad de Ingeniería que tiene por objetivo promover y realizar la docencia, la investigación y la extensión en el campo de la Ingeniería, y en los campos interdisciplinarios en que ésta intervenga”. La Escuela de Ingeniería está estructurada en 9 departamentos y 2 centros, y cuenta con 100 profesores de jornada completa, que atienden a 2.800 alumnos de pregrado y unos 400 alumnos de postgrado.

Como Decano de la Facultad de Ingeniería en el período 1998-2003 me correspondió ejercer también el cargo de Director de la Escuela de Ingeniería, e impulsar decididamente sus procesos de jerarquización

académica, con el fin de continuar avanzando en la senda de la excelencia a nivel internacional trazada por la universidad. Entre los diversos logros alcanzados por la facultad en ese período destaca la certificación que ABET, Accreditation Board of Engineering and Technology, otorgó a sus 5 programas de estudio. Esta certificación es única en el país, encontrándose vigentes a esa fecha sólo otras dos en América Latina.

Ya en el inicio de mi gestión como Decano surgieron desafíos de gran relevancia para la jerarquización académica, entre ellos:

- La puesta en marcha del ya comentado Reglamento del Académico 1998, el que a diferencia del vigente hasta ese momento exigía distinguir entre Bueno y Muy Bueno en el proceso de calificación.
- La necesidad de expandir el cuerpo académico de jornada completa con el fin de hacer frente al crecimiento del alumnado de pre y postgrado y las mayores exigencias en investigación.
- La necesidad de fortalecer los mecanismos de dependencia entre el desempeño académico y las diferentes asignaciones e incentivos que la universidad y la escuela otorgan a sus profesores.

A continuación se mencionan algunas de las acciones que se pusieron en práctica a lo largo de mis seis años de gestión con el fin de aportar al logro de los fines indicados.

- El Decano se integró, sin derecho a voto, a la Comisión de Calificación y Categorización, con el objetivo de enfatizar su relevancia estratégica, y apoyar a los integrantes aportando los antecedentes y la documentación que el proceso requiere.
- Luego de una extensa discusión, se aprobó una versión actualizada de las disposiciones particulares complementarias al Reglamento del Académico definidas por la Escuela de Ingeniería para la calificación y

- promoción de profesores en categorías académicas ordinarias y especiales.
- Para la promoción a Profesor Titular, se incorporó la consulta a académicos extranjeros de prestigio.
 - Para el otorgamiento de asignaciones, reconocimientos y aumentos de remuneraciones se establecieron estándares asociados al resultado del último proceso de calificación y a indicadores de desempeño académico. Entre estos indicadores, determinados en períodos de dos o tres años, se encuentran: resultado del último proceso de calificación, número de cursos dictados, alumnos atendidos, evaluaciones docentes, estudiantes graduados de magíster y doctorado, publicaciones en revistas indexadas, financiamiento externo para investigación, patentes y contratos con empresas.
 - Se realizaron concursos periódicos para asignación de nuevas plazas académicas a departamentos y centros, a partir de propuestas fundamentadas en las tendencias internacionales, el potencial de desarrollo en docencia, investigación y extensión, la inserción y perspectivas en el ámbito nacional, y los lineamientos estratégicos de cada unidad. Cada propuesta debía ser respaldada con antecedentes de desempeño grupal. La selección de los profesores para cada plaza se debía efectuar de acuerdo a un reglamento específico.

A continuación se analizarán con mayor detalle el proceso de selección de profesores, las disposiciones particulares de calificación y categorización, y la documentación requerida por la Comisión que desarrolla estos procesos, a la fecha de preparación de este ensayo.

Selección de profesores

En el proceso de selección de profesores para una vacante específica participan el Comité

de Búsqueda, el Director de Escuela y el Consejo de Escuela, que corresponde a su máxima autoridad colegiada. La primera etapa en el proceso de selección es desarrollada por un Comité de Búsqueda de profesores, de carácter permanente, integrado por el Director de Escuela o su representante, quien lo coordina, y cuatro académicos de categoría titular o adjunto, designados cada dos años por el Consejo de Escuela. La responsabilidad del Comité de Búsqueda es administrar los procesos de selección de profesores, con especial énfasis en la difusión y búsqueda de postulantes. Inicialmente el Comité de Búsqueda considera sólo postulantes con el grado de Doctor, privilegiando su productividad académica, para lo cual define el perfil de los postulantes, los plazos del concurso, y utiliza medios de difusión nacionales como internacionales, con el fin de asegurar la postulación de todos los potenciales candidatos, incluyendo el apoyo de especialistas en procesos de contratación. Recibidas las postulaciones, el Comité de Búsqueda se reúne con los Jefes de Departamento o Centro que corresponda para preseleccionar los postulantes a cada vacante. Cada preseleccionado dicta un seminario y se entrevista con los integrantes del Comité de Búsqueda y los profesores del departamento/centro que así lo soliciten. También rinde un examen psicológico y de salud. Teniendo en cuenta la opinión del departamento/centro, el Comité de Búsqueda realiza una proposición al Director de Escuela para la vacante. El Director de Escuela presenta al Consejo de Escuela una proposición de contratación para cada vacante académica, incluyendo los antecedentes reunidos por el Comité de Búsqueda. El Consejo de Escuela aprueba o rechaza esta proposición. En el caso de vacantes para las cuales el concurso se declare desierto, el Consejo de Escuela convoca a un nuevo concurso, en el cual se levanta la restricción de poseer el grado de doctor.

Disposiciones particulares complementarias de calificación

De acuerdo a estas disposiciones, en la evaluación del desempeño se consideran aspectos que dependen de la categoría del profesor. En el caso de los Profesores Titulares y Adjuntos, la calificación “Muy Bueno” exige mantener un amplio reconocimiento en su disciplina y haber demostrado en el período una excelente productividad académica y profesional teniendo en cuenta docencia, investigación y servicios. A su vez, para obtener la calificación “Bueno” se requiere haber demostrado en el período una buena productividad académica y profesional teniendo en cuenta docencia, investigación y servicios. En la evaluación de los Profesores Titulares y Adjuntos se consideran aspectos como los siguientes:

- La actividad en docencia expresada en número de cursos anuales, alumnos atendidos y evaluaciones docentes.
- Las contribuciones docentes realizadas, tales como editar textos docentes, crear cursos y modernizar sustancialmente los contenidos de cursos existentes.
- La graduación de estudiantes de postgrado.
- La actividad de investigación en proyectos con financiamiento externo a la Universidad.
- La publicación de trabajos de investigación en revistas internacionales indexadas.
- La dirección de equipos de profesionales, la realización de convenios de asesoría y la generación de recursos significativos para la Escuela.
- La participación relevante en comisiones, cargos académico-administrativos o actividades de apoyo a la gestión del departamento, la escuela o la universidad.
- La representación de la universidad en di-

rectorios de sociedades científicas, o en comisiones especiales, nacionales o internacionales.

En el caso del Profesor Auxiliar se considera sólo la productividad académica en docencia e investigación.

Disposiciones particulares complementarias de categorización

Estas disposiciones refuerzan algunos requerimientos ya formulados en el Reglamento del Académico para los profesores de toda la universidad, y precisan las disposiciones relativas al reconocimiento y a la formación. Para ser designado Profesor Titular o Profesor Adjunto se requiere estar en posesión de un grado académico de Ph.D. o equivalente, y haber recibido calificación “Muy Bueno” en el último proceso de evaluación. El Profesor Titular debe, además, haber alcanzado un amplio reconocimiento en su disciplina, como resultado de una contribución original y significativa a ella, reflejada en el desarrollo sostenido de una actividad relevante en docencia, investigación, formación de personas o desempeño profesional. En cuanto al Profesor Adjunto, éste debe haber alcanzado reconocimiento en su disciplina como resultado de una contribución significativa a ella, reflejada en el desarrollo de una actividad relevante en docencia, investigación o desempeño profesional.

Las condiciones para ser designado Profesor Auxiliar son:

- Mostrar condiciones académicas y personales adecuadas a la misión de la universidad y de la escuela y a los valores que la sustentan.
- Estar en posesión de un grado académico de Ph.D. o equivalente.

Documentación requerida

Para desarrollar cada dos años en forma oportuna y eficiente el proceso de calificación de todos los profesores de la Escuela de Ingeniería, así como resolver las postulaciones a promoción de categoría, la Comisión de Calificación y Categorización Asesora del Decano recibe los siguientes antecedentes:

- Para la postulación a categorización, un currículum actualizado, destacando el cumplimiento de las exigencias planteadas por el Reglamento y las Disposiciones Complementarias. En el caso de los Profesores Titulares, este currículum también debe presentarse en inglés, para su envío a dos académicos extranjeros.
- Para la calificación, Informe Anual de Actividades, en el formato requerido por la Dirección. Este Informe, al igual que el Informe de Planificación de Actividades de cada profesor, se completa anualmente via web por cada profesor en el mes de enero.

Para facilitar la elaboración del Informe Anual de Actividades, las Direcciones de Docencia, Investigación y Postgrado y Extensión (DICTUC) aportan centralizadamente antecedentes que se preincorporan en el informe. Estos antecedentes incluyen, entre otros: cursos dictados, alumnos atendidos, evaluaciones de los alumnos, proyectos de docencia en ejecución, alumnos graduados, proyectos de investigación en ejecución, publicaciones y patentes informadas por cada profesor durante el año, actividades de capacitación y contratos con la industria, con ingresos, egresos y utilidades. El formato del informe permite ingresar otras actividades, por ejemplo, tareas directivas y de coordinación, así como participación en comisiones de facultad, de universidad y externas, etc. Además, permite incorporar una autoevaluación de la actividad desarrollada en cada aspecto por el profesor.

7. EL NUEVO REGLAMENTO DEL ACADÉMICO

Como se ha indicado anteriormente, el nuevo Reglamento del Académico tiene sus fundamentos en el Plan de Desarrollo Estratégico 2005-2010 y en las Políticas de Gestión Académica aprobadas en enero de 2008.

Entre las principales modificaciones que este nuevo Reglamento incorpora se encuentran:

- La definición de cuatro actividades académicas: 1) la docencia o formación de personas; 2) La investigación o creación en alguna de sus formas; 3) la extensión, difusión o aplicación del hacer propio de cada disciplina; 4) La participación en la gestión de la Universidad.
- La definición como categorías ordinarias de aquellas cuyos miembros realizan actividades académicas con carácter permanente en docencia o formación de personas y en investigación o creación en alguna de sus formas.
- La exigencia de que todo académico deba realizar docencia e investigación como base común, pudiendo dedicar el resto de su jornada a cualquiera de las actividades, de acuerdo a las características del académico y en concordancia con su Facultad.
- El cambio en la designación de las categorías. De acuerdo a la denominación internacional, las categorías ordinarias pasan a ser: Profesor Titular, Profesor Asociado y Profesor Asistente. Como categorías especiales se consideran: Profesor Titular Adjunto, Profesor Asociado Adjunto, Profesor Asistente Adjunto, Instructor Adjunto, Investigador Adjunto y Profesor Visitante.
- La calificación incorpora el concepto Suficiente, además de Muy Bueno, Bueno, Con Observaciones e Insuficiente.
- Haber obtenido la calificación "Muy Bueno" en al menos uno de los dos últimos

períodos de calificación es condición necesaria para postular a la categoría inmediatamente superior.

- La calificación Suficiente tiene el efecto de que el académico no puede ser promovido, sus remuneraciones no pueden aumentar y no puede optar a cargos en la Universidad.

De estas modificaciones, posiblemente la esencial es el cambio del perfil único del académico UC, que realiza docencia, investigación y extensión, a perfiles diferenciados con base en la docencia y la investigación, y con el resto de la dedicación en cualquiera de las cuatro actividades, a saber: docencia, investigación, extensión y gestión.

8. CONCLUSIONES

La Pontificia Universidad Católica de Chile exhibe un cuerpo académico altamente capacitado, con la mayor proporción nacional de profesores con el grado de magíster o doctor, con disposición hacia la innovación académica, y un fuerte compromiso con la misión institucional. Para continuar avanzando hacia las posiciones que ocupan las grandes instituciones universitarias, que ofre-

cen programas educativos de pre y postgrado de excelencia y que realizan aportes de relevancia universal en los distintos ámbitos del saber, tanto la universidad como su Escuela de Ingeniería consideran fundamental aplicar consistentemente y mantener actualizadas sus políticas de gestión y jerarquización académica.

El análisis realizado muestra que una implementación sistemática y continua de estas políticas a lo largo de los años produce los frutos deseados, y permite generar el fundamento sólido necesario para emprender tareas cada vez más desafiantes.

REFERENCIAS

- CIPRIANO A., VÁSQUEZ J., VIAL C. (2004) Gestión Académica en Ingeniería: Experiencias, Entorno y visión de futuro. Anales del Instituto de Ingenieros, Vol. 11, N° 1, abril.
- SECRETARÍA GENERAL UC (1998) Reglamento del Académico.
- VICERRECTORÍA ACADÉMICA UC (2008) Política de Gestión del Cuerpo Académico, enero.
- ESCUELA DE INGENIERÍA UC. Acuerdos del Consejo de Escuela, abril 2002 - enero 2004.