



Universidad de Concepción

SESIÓN DE CONSEJO ACADÉMICO EXTRAORDINARIO N°04-2024

En Concepción, a **JUEVES 2 DE MAYO DE 2024**, en dependencias del Salón Azul de la Dirección de Bibliotecas de la Universidad de Concepción, tuvo lugar la Sesión Extraordinaria de Consejo Académico de la Universidad de Concepción, presidida por el Sr. CARLOS SAAVEDRA RUBILAR, **Rector**.

Asisten:

Sr. CARLOS SAAVEDRA RUBILAR, Rector; Sra. PAULINA RINCÓN GONZÁLEZ, Vicerrectora; Sr. MARCELO TRONCOSO ROMERO, Secretario General y el Sr. MARCO MOSSO HASBÚN, Pro-Secretario General.

Decanas Sras.:

MARGARITA MARCHANT SAN MARTÍN, Facultad de Ciencias Naturales y Oceanográficas.

CARLA BARRÍA CISTERNA, Facultad de Educación.

VIVIANE JOFRÉ ARAVENA, Facultad de Enfermería.

ANA MARÍA MORAGA PALACIOS, Facultad de Medicina.

Decanos Sres.:

GUILLERMO WELLS MONCADA, Facultad de Agronomía.

LEONEL PÉREZ BUSTAMANTE, Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Geografía.

ROBERTO URRUTIA PÉREZ, Facultad de Ciencias Ambientales.

JORGE FUENTEALBA ARCOS, Facultad de Ciencias Biológicas.

ÁLVARO ESCOBAR GONZÁLEZ, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

ROBERTO RIQUELME SEPÚLVEDA, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas.

EUGENIO SANFUENTES VON STOWASSER, Facultad de Ciencias Forestales.

RODOLFO WALTER DÍAZ, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

EDUARDO PEREIRA ULLOA, Facultad de Ciencias Químicas.

BERNARDO CASTRO RAMÍREZ, Facultad de Ciencias Sociales.

PATRICIO ROJAS CASTAÑEDA, Facultad de Ciencias Veterinarias, Campus Chillán.

PABLO CATALÁN MARTÍNEZ, Facultad de Ingeniería.

RAÚL ALCÁNTARA DUFEU, Facultad de Odontología.

Invitados Permanentes: Asisten el Sr. PEDRO ROJAS GARCÍA, Director General del Campus Chillán; HELEN DÍAZ PÁEZ, Directora General del Campus Los Ángeles; el Sr. PATRICIO SANDOVAL URREA, Director Escuela de Ciencias y Tecnología, Campus Los Ángeles y Sra. MARCELA CABEZAS SAN MARTÍN, Subdirectora de la Dirección de Desarrollo Estratégico.

En reemplazo: de la Decana MARÍA EUGENIA GONZÁLEZ RODRIGUEZ de la Facultad de Ingeniería Agrícola, Campus Chillán, asiste el Vicedecano de la misma Facultad, Sr. CHRISTIAN FOLCH CANO y de la Decana CLAUDIA MARDONES PEÑA, de la Facultad de Farmacia, asiste la Vicedecana de la misma Facultad, Sra. Marta de Diego Glaría.

Excusas: Sr. ALEJANDRO BANCALARI MOLINA, Decano de la Facultad de Humanidades y Arte y Sra. LORENA ANTILEO MIÑO, Directora de la Escuela de Educación del Campus Los Ángeles.

Se da inicio a la sesión a las 09:30 horas.



Único Punto:

- **Revisión del Reglamento del Personal Académico (RPA).** Se adjuntan documentos electrónicos.


Sr. Rector señala que la sesión extraordinaria del día de hoy corresponde a la tercera sesión de análisis del reglamento del personal académico y lo presenta la Vicerrectora, quien lo hace seguidamente indicando, que junto con la citación a la sesión se adjuntaron los siguientes documentos: Propuesta de Definiciones de Jerarquías y Requisitos para promoción Cuerpos Académicos; Tabla Comparativa Propuesta de Modificaciones al Reglamento de Personal Académico; Decreto U. de C. N°2013-130 sobre explicitación de la definición de Profesor Titular; Propuesta de definiciones de Jerarquías y Requisitos para ser nombrado/a en cada Jerarquía; Documento denominado Jerarquías Académicas/ Docentes: Revisión de Reglamentación Universidades: de Chile, Pontificia Universidad Católica de Chile, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso y Universidad de Santiago de Chile; y Propuesta de Modificación Decreto que Explicita Definición de Profesor /a Titular para Resolver la Promoción a dicha Jerarquía; que son todos ellos tenidos a la vista, formando parte de la sesión y se archivan al final del Acta.

Agrega, que se van a tratar dos puntos bien específicos y relacionados, pero como siempre, efectuará un recuento sobre el estado actual de tramitación de dicha materia.

Revisión Reglamento de Personal:
Normas del Personal Académico
(art. 163 en adelante)

Tercera Sesión de Análisis
(presentación incluye cambios tras el análisis realizado en el Consejo Académico)

VICERRECTORÍA
Dra. Paulina Rincón González

 Universidad de Concepción
Presentación al Consejo Académico, session extraordinaria, mayo 2 de 2024

Aduce que, esto es lo que se va a revisar hoy como estructura de la presentación, pero se irá punto a punto.



Estructura de la presentación

Plan de trabajo revisión RPA

- Vista general y detallada de la ruta de revisión

Aspectos revisados en la sesión anterior

- (no hay acuerdos para ratificar, ratificar en sesión ordinaria)

Aspectos para revisar en esta sesión

- Redefinición de cada jerarquía (y definición en el caso de la nueva planta)
- Decreto que regula promoción a Titular

Lo que sigue en la ruta de revisión

- Temas para la siguiente sesión ordinaria

Señala, que el plan de trabajo parte, entre marzo y junio de este año, revisando sesión a sesión el reglamento y en concreto, al desagregar las sesiones, se revisó el punto de creación de planta docente y límite a la permanencia y jerarquía asistente, sobre eso se tuvo acuerdos preliminares y después acuerdos definitivos. Y luego, se celebró, una primera sesión sobre la redefinición de cada jerarquía y definición en el caso de la planta docente; eliminación de la jerarquía de instructor y requisitos para la promoción a profesor titular que también está incluido en lo primero; pero, es la modificación del decreto que regula esa promoción a profesor titular lo que constituye una petición de la CCPU. Y sobre estos tres puntos se tuvo un acuerdo preliminar de eliminar la jerarquía de profesor instructor y que se va a ratificar en la sesión ordinaria del próximo jueves, porque esta es una sesión extraordinaria para ver estos otros dos puntos, que es lo que todavía falta.

Plan de trabajo revisión RPA



Universidad de Concepción

Ruta de revisión global



Comunidad que **avanza**

- Trabajo de Comisiones previas.
- Evidencia Comparada Ues 7 años AI.
- Propuesta CCPU.
- Comentarios de Facultades, Escuelas y Organismos.

Detalle ruta de revisión



Comunidad que **avanza**

Supone la necesidad de algún Consejo Extraordinario

Aspectos revisados en la sesión anterior





Universidad de Concepción

Aspectos en los que queremos introducir cambios

Existencia de dos plantas académicas: regular y de colaboradores	Redefinición de cada jerarquía (definición en el caso de la nueva planta)	Eliminación de jerarquía de instructor/a	Límite a la permanencia en jerarquía de asistente
Requisitos para promoción a titular	Actual agrupación disciplinaria de facultades	Alcance y procedimiento de asignación de funciones (entre otros, establecimiento de mínimos de docencia de pregrado por jerarquía)	Procedimiento de evaluación académica / Asignaciones (entre otros, impacto de malas evaluaciones)



Comunidad que **avanza**

Advierte, que estos son todos los aspectos en que como administración se está proponiendo introducir cambios; la mayoría se relacionan con el trabajo realizado por comisiones previas que trabajaron el 2020 – 2021 en estos aspectos y esto es lo que ya se ha abordado, en donde se tiene un acuerdo definitivo en términos de creación de la planta docente y el límite de la permanencia en la jerarquía de asistente.

Aspectos revisados sesiones anteriores

Existencia de dos plantas académicas: regular y de colaboradores	Redefinición de cada jerarquía (definición en el caso de la nueva planta)	Eliminación de jerarquía de instructor/a	Límite a la permanencia en jerarquía de asistente
Requisitos para promoción a titular	Actual agrupación disciplinaria de facultades	Alcance y procedimiento de asignación de funciones (entre otros, establecimiento de mínimos de docencia de pregrado por jerarquía)	Procedimiento de evaluación académica / Asignaciones (entre otros, impacto de malas evaluaciones)



Comunidad que **avanza**



Aspectos para revisar en esta sesión



Propuestas de modificaciones

Redefinición de cada
jerarquía (definición en el
caso de la nueva planta)

Decreto que regula
promoción a titular



Comunidad que **avanza**

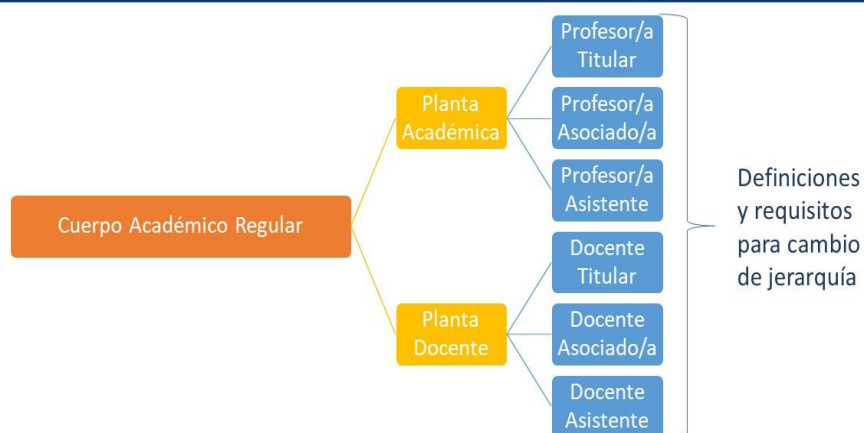
Resalta, que hoy se va a abordar estos dos aspectos que muestra la diapositiva anterior, lo que está en gris y lo que está en verde, redefinición de cada jerarquía y el decreto que regula promoción a titular.



Redefinición de cada jerarquía (y definición en el caso de la nueva planta) Propuesta actual (2024)



Estructura del Cuerpo Académico Regular



Comunidad que **avanza**

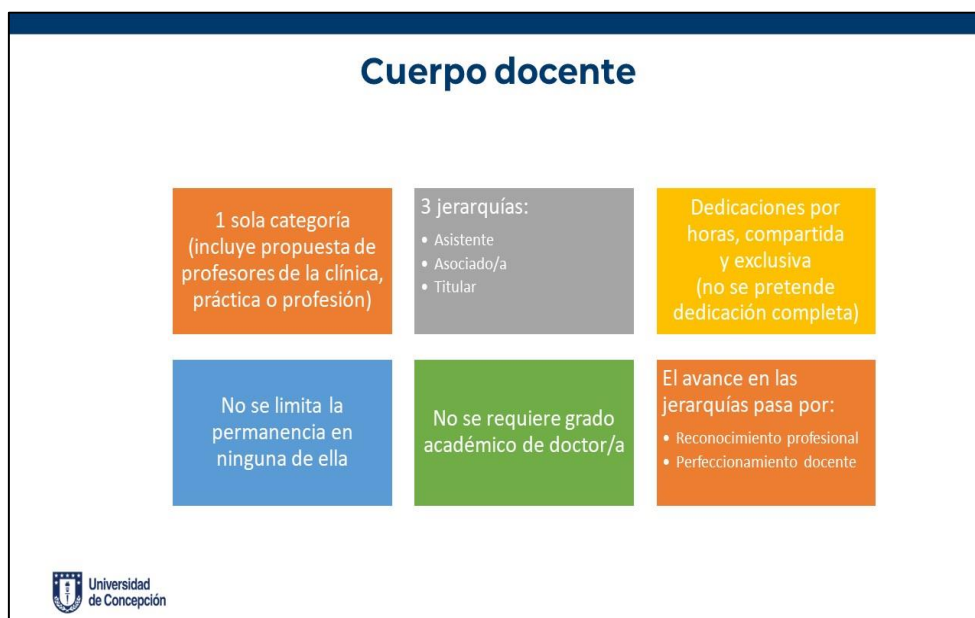
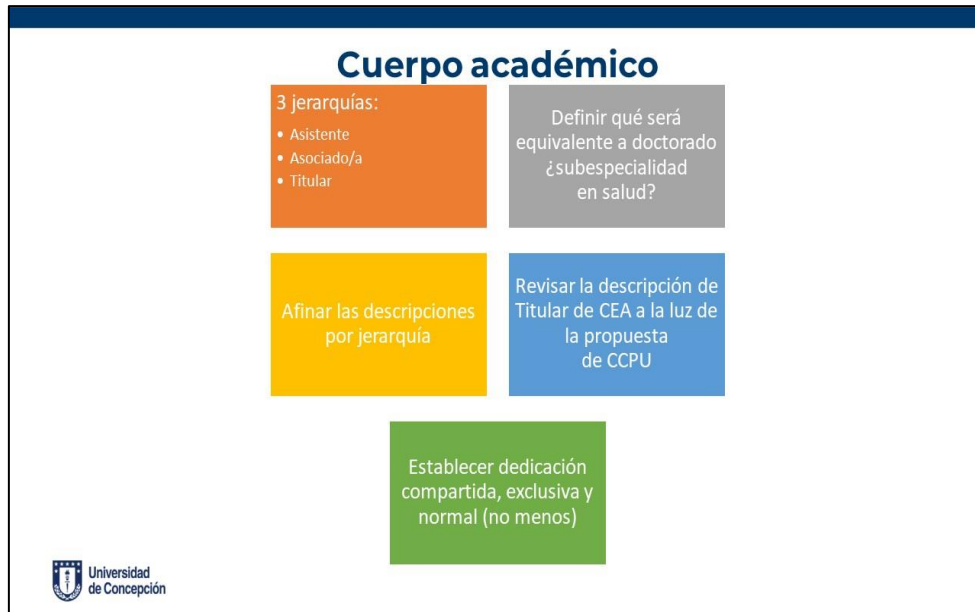
Cuerpo académico en la UdeC



Comunidad que **avanza**



Universidad de Concepción



Precisa, que se tiene un cuerpo académico regular en la propuesta y cuando se vea la diapositiva dónde está ese artículo específico, se va a observar que se incluye de manera destacada la palabra regular, porque en el documento enviado, el artículo 169 no tiene esa mención de regular. Recuerda, que existe un cuerpo académico regular y uno especial, y ello presenta un error en el documento enviado a través de la Secretaria General, entonces el cuerpo académico regular tendría una planta académica y una planta docente; y esa planta académica tendría Profesor o Profesora Titular y Asociado o Asociada, Asistentes y lo mismo en la planta docente y lo que trae hoy, son las definiciones y requisitos de esas jerarquías.

Connota que entonces, en la propuesta 2024, se va a observar que en algunos aspectos dista mucho de los documentos de análisis que tuvieron las comisiones, el año 2021, y lo que se revisa hoy es la primera propuesta.



Art. 168: Definición del Cuerpo Académico Regular

El Cuerpo Académico **Regular** estará constituido por dos tipos de plantas: La Planta Académica y la Planta Docente.

El personal de la **Planta Académica** debe dedicarse a las tres misiones universitarias, a saber, formación de personas, generación de conocimiento y vinculación con el medio, con una permanente actualización en su área disciplinaria. Asimismo, debe asumir roles de gestión universitaria, en todos sus niveles, incluyendo el aseguramiento de la calidad institucional.

Habrá académicos/as de dedicación normal, especial y, excepcionalmente, compartida y horaria.

El personal de la **Planta Docente** debe dedicarse fundamentalmente a la docencia o formación de personas y estar en una constante actualización en el ámbito de la docencia, así como en su área de competencia profesional. Se podrá dedicar parte de su jornada a ejercer cargos de gestión académica como Jefaturas de Carrera, Coordinación de Especialidades de la Salud, Coordinación de Magíster Profesionales, Dirección o Coordinación de Programas de Formación Permanente y/o Secretaría Académica.

Habrá docentes de dedicación especial, compartida y horaria. Excepcionalmente habrá docentes con dedicación normal.

La Planta Docente no debe superar el 30% del total del Cuerpo Académico de la Universidad.

Indica, que el personal de la planta académica debe dedicarse a tres misiones universitarias, a saber, formación de personas, generación de conocimiento y vinculación con el medio, con una permanente actualización en su área disciplinaria. Asimismo, debe asumir roles de gestión universitaria en todos sus niveles, incluyendo el aseguramiento de la calidad institucional. Habrá académicos/as de dedicación normal, especial y, excepcionalmente, compartida y horaria, lo que incluyó a la luz de lo que se analizó en la última sesión, y por eso agregó la expresión, excepcionalmente horaria. Se define el personal de la planta docente, que debe dedicarse fundamentalmente a la docencia o formación de personas y estar en una constante actualización en el ámbito de la docencia, así como en su área de competencia profesional. Así, se podrá dedicar parte de su jornada a ejercer cargo de gestión académica, como Jefaturas de Carrera, Coordinación de Especialidades de la Salud, Coordinación de Magíster Profesionales, Dirección o Coordinación de Programas de Formación Permanente y/o Secretaría Académica.

Advierte, que se llegó hasta ahí en la propuesta, ya que, si se piensa en las vicedecanaturas, por ejemplo, tiene que poder subrogar al Decano o Decana y ello implica la visión de las tres misiones de la universidad, la formación, investigación y vinculación con el medio. Habrá docentes de dedicación especial, compartida y horaria, que es lo que se había pensado como equipo, hasta antes de la sesión del Consejo anterior, pero a la luz de lo que se analizó, se puso excepcionalmente docentes con dedicación normal, y se debería analizar en los contextos de las plantas de cada facultad. Luego, hace mención a la Tabla Comparativa, adjunta en la citación, que permite comparar por ejemplo, lo que dice el artículo 168 en el Reglamento actual y cuál es la propuesta, y se siguió la misma numeración para su facilitación, incluyéndose una tercera columna en términos de lo que dicen las comisiones previas, pero hay aspectos en que estas no redactaron ni se pronunciaron, por eso están en blanco.



Art. 169: Jerarquías Planta Académica y Planta Docente

Artículo 169a. La planta Académica distingue las siguientes jerarquías:

- a) Profesor/a Titular
- b) Profesor/a Asociado/a
- c) Profesor/a Asistente

Artículo 169b. La planta Docente distingue las siguientes jerarquías:

- a) Docente Titular
- b) Docente Asociado/a
- c) Docente Asistente

Sobre el artículo 169 relativo a las jerarquías de plantas académica y planta docente, se refiere a la manera como fue abordado y que, obviamente señala, que cuando se hagan todos los cambios del reglamento personal, va a haber una numeración distinta completa.

Art. 171a: Caracterización jerarquías Planta Académica

a) **Profesor/a Titular:** La categoría de Profesor Titular de la Universidad de Concepción es la más alta jerarquía académica de la Universidad y pertenecen a ella quienes, teniendo formación de doctorado o subespecialidad clínica según el área de desempeño, han alcanzado un amplio reconocimiento y prestigio en su disciplina como resultado de una contribución original y significativa, reflejada en el desarrollo sostenido de una actividad académica relevante, fundamentalmente en docencia en los diferentes niveles de formación de personas, investigación o creación en alguna de sus formas, y vinculación con el medio, además de demostrar un alto grado de compromiso con la Universidad, con sus principios y valores, contribuyendo activamente en su desarrollo.

b) **Profesor/a Asociado/a:** La categoría de Profesor/a Asociado/a de la Universidad de Concepción es la jerarquía académica intermedia de la Universidad y pertenecen a ella quienes, teniendo formación de doctorado o subespecialidad clínica según el área de desempeño, acreditan conocimientos actualizados en su disciplina que lo habilitan para ejercer todas las funciones académicas: docencia en pregrado y postgrado, investigación o creación en alguna de sus formas, y vinculación con el medio. Deben acreditar una permanente productividad científica, humanística o artística avanzada.

c) **Profesor/a Asistente:** La categoría de Profesor/a Asistente de la Universidad de Concepción es la jerarquía de inicio de la carrera académica de la Universidad y pertenecen a ella quienes, teniendo formación de doctorado o subespecialidad clínica según el área de desempeño, acreditan la potencialidad para ejercer todas las funciones académicas: docencia en pregrado y postgrado, investigación o creación en alguna de sus formas, y vinculación con el medio. Deben acreditar una productividad científica, humanística o artística en progresión.

La definición de profesor/a titular puede trasladarse a la Tabla y compararla con el Reglamento y las comisiones. Sostiene, que de los comentarios que ha recibido, está la idea y eso es lo que se debe analizar de no dejar subespecialidad, si no que dejar especialidad. Al respecto señala que entonces subespecialidad, reemplazarlo por especialidad y clínica que parece ser un nombre que se debe analizar, si son de la salud, son clínicas, pero el tema es si se deja como equivalente al doctorado, la subespecialidad o la especialidad, porque aquí se está hablando de formación; en cambio, en las otras dos definiciones, se refieren a pregrado y postgrado y efectivamente, se deja de lado formación permanente, como se hizo ver en la facultad de Farmacia; de modo entonces, que en estas dos jerarquías siguientes, se debería seguir lo mismo que el primero, hablar de formación de personas y que con eso se incluyen todos los niveles formativos.



Sobre la jerarquía de profesor/a asociado/a, indica que se tiene un comentario desde la mencionada Facultad, en relación a explicitar de alguna manera la gestión a nivel universitario y en la Facultad de Ciencias Naturales y Oceanográficas, se refería a compromiso, por lo que quizás en la misma línea, de lo que se tiene en profesor titular, se podría hablar de compromiso con la actividad universitaria, pero se debe profundizar un poco más.

En lo tocante a la jerarquía de profesor/a asistente, señala que surge lo relativo con el grado de magíster y en la opinión de la administración, se debería tender a contratar personas con grado de doctorado; no obstante señala, que el magíster puede ser un plus, incluso para la planta docente, pero no debería ser el requisito y se tendría que pensar en lo que sucede hoy en día; cuando hay personas que son promovidas sin cumplir con el grado académico; pero hay un detalle de las CCPF en relación con que tiene los méritos académicos equivalentes, y eso pasa a la CCPU, se sanciona y se aprueba; pero insiste, en no establecer aquí magíster porque no tiene sentido que se contrate magíster y se financie el doctorado y, después otra universidad se lo lleva, que es lo que está pasando; donde, académicos/as que renuncian y se van a otra Universidad y se le financió el doctorado; precisa, que se quiere aquí, académicos/as que cumplan las 3 misiones universitarias y en investigación, doctorado y el postdoctorado es lo que se necesita, por lo que lo deja planteado.

Art. 172a: Requisitos jerarquía Prof. Titular

Para optar a la jerarquía de **Profesor/a Titular**, se requiere cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- a) Grado de Doctor/a, Subespecialista en área clínica o desempeño académico relevante;
- b) Permanente productividad en actividades docentes, garantizando la realización de docencia en todos sus niveles;
- c) Permanente productividad científica, humanística o artística ampliamente reconocida;
- d) Permanente productividad en actividades de vinculación con el medio;
- e) Haber asumido responsabilidades de gestión académica, directivas y/o de evaluación del quehacer universitario o del desarrollo institucional de la Universidad;
- d) Experiencia académica mínima de 15 años, incluido el tiempo destinado al postgrado.
- e) Tratándose de postulantes académicos de la Universidad de Concepción con jerarquía de Profesor/a Asociado/a, deberá contar a lo menos con un concepto Sobresaliente en las evaluaciones posteriores a su última promoción y en ningún caso lo podrá hacer con un concepto calificado Regular en el mismo período.

Seguidamente, abarca lo concerniente a los requisitos de la jerarquía de Profesor Titular haciendo alusión a la Tabla Comparativa, y donde, lo que planteaba, la Comisión de Evaluación Académica es mucho más exigente y detallado en el nivel de cómo medir y, en la experiencia acumulada en la administración, eso no es útil en un reglamento para evaluar las distintas facultades y distintas trayectorias académicas en las diversas disciplinas de la UdeC. Sostiene, que esta definición mejora lo que se tiene hoy en día en el Reglamento, pero no llega a un nivel de poner barreras que van a hacer insoslayables y que van a dificultar la vida de la CCPU y de las otras comisiones en otras promociones, porque también están detalladas según se observa en las tablas.



Art. 173a: Requisitos jerarquía Prof. Asociado/a

Para optar a la jerarquía de **Profesor/a Asociado/a** se requiere cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- a) Grado de Doctor/a, Subespecialista en área clínica o desempeño académico relevante;
- b) Permanente productividad en actividades docentes, garantizando la realización de docencia en todos sus niveles;
- c) Permanente productividad científica, humanística o artística ampliamente reconocida;
- d) Permanente productividad en actividades de vinculación con el medio;
- e) Haber asumido responsabilidades de administración y gestión académica, y haber participado activamente en innovación docente;
- f) Experiencia académica mínima de 5 años o experiencia profesional mínima de 10 años.

Continúa la Sra. Vicerrectora refiriéndose a los requisitos de la jerarquía de profesor/a asociado/a y enfatiza, que aquí se recoge la gestión, porque esta es la promoción, las otras son definiciones generales de lo que se espera y tiene mucho más que ver con las contrataciones; cuando se contrata una persona como asistente o asociado no hay preocupación, si es que ha hecho gestión o no, en otra universidad; sí, existe la preocupación de que tenga capacidades de responder a todas las misiones universitarias .

Art. 174a: Requisitos jerarquía Prof. Asistente

Para optar a la jerarquía de **Profesor/a Asistente**, se requiere cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- a) Grado de Doctor/a, Subespecialista en área clínica o desempeño académico relevante;
- b) Productividad en actividades docentes en progresión;
- c) Productividad científica, humanística o artística en progresión;
- d) Productividad en actividades de vinculación con el medio en progresión;
- e) Haber asumido responsabilidades de administración y gestión académica, y haber participado activamente en innovación docente;
- f) Experiencia académica mínima de 3 años o experiencia profesional mínima de 5 años.

Hace mención seguidamente, a los requisitos de la jerarquía de Profesor/a Asistente, señalando, que esta es una suerte de instrucción para cuando se esté contratando a una persona; sí, como asistente o como asociado o asociada porque en rigor esto, era muy lógico, cuando se tenían instructores, que iban a ser promovidos a asistente, pero aduce que no le pareció bueno eliminar este artículo al estimar, que igual las



Universidad de Concepción

CCPF muchas veces enfrentan un proceso de contratación y se puede tener esto como marco de referencia.

Art. 175: Límite permanencia Prof. Asistente

El nombramiento como profesor/a asistente se encuentra limitado en el tiempo para aquellas personas que cuentan con un contrato de dedicación normal o exclusiva con la Universidad, debiendo ser promovidas a la jerarquía de profesor/a asociado/a como máximo un año después de la segunda evaluación académica a la que se someta la persona. En caso de no ser promovido/a, perderá su condición de académico/a de la Universidad de Concepción.*

*Esta norma aplicará para todas las personas que sean contratadas después de la entrada en vigencia de los cambios en el Reglamento de Personal.

Advierte, que con respecto al artículo 175 del Reglamento de Personal que describe el instructor o instructora, y como eso se estaría eliminando, utilizó el número del 175 para poner el Límite de la permanencia del Profesor/a Asistente, de modo, que el nombramiento como profesor/a asistente se encuentra limitado en el tiempo para aquellas personas que cuentan con un contrato de dedicación normal o exclusiva con la Universidad, debiendo ser promovidas a la jerarquía de profesor/a asociado/a como máximo un año después de la segunda evaluación académica a la que se someta la persona, como se había propuesto antes. De modo, que en caso de no ser promovido/a, perderá su condición de académico/a de la Universidad de Concepción, y previene, que, con asterisco en el pie de página, se lee: “esta norma aplicará para todas las personas que sean contratadas después de la entrada en vigencia de los cambios en el Reglamento de Personal”, para que en ninguna facultad o escuela se piense que esto es retroactivo, sí reitera que quede muy claro, es en adelante, para las nuevas contrataciones.

Art. 171b: Caracterización jerarquías Planta Docente

- a) **Docente Titular:** La categoría de Docente Titular de la Universidad de Concepción es la más alta jerarquía en cuanto a Planta Docente de la Universidad y pertenecen a ella quienes han alcanzado un amplio reconocimiento y prestigio como docentes debido a su perfeccionamiento en el ejercicio de la docencia de excelencia, sobresalientes evaluaciones por parte del estudiantado y asunción de responsabilidades en la gestión de la docencia; además de demostrar un alto grado de compromiso con la Universidad, con sus principios y valores, contribuyendo activamente en su desarrollo.
- b) **Docente Asociado/a:** La categoría de Docente Asociado/a de la Universidad de Concepción es la jerarquía intermedia de la Planta Docente de la Universidad y pertenecen a ella quienes acreditan perfeccionamiento en docencia universitaria y conocimientos actualizados en su disciplina que lo habilitan para ejercer docencia de calidad, así como para asumir roles de gestión en docencia.
- c) **Docente Asistente:** La categoría de Docente Asistente de la Universidad de Concepción es la jerarquía de inicio de la carrera en la Planta Docente de la Universidad y pertenecen a ella quienes acreditan la potencialidad para ejercer funciones docentes en una o más áreas disciplinarias.



Previene, que ahora sigue la misma numeración, pero con la letra b para describir la planta docente y sus jerarquías, dando lectura a las mismas y recordando sobre la interdisciplina, que en general se ha ido migrando en todo para no hablar de una sola disciplina, porque puede haber más de una, en la que una persona tribute.

Art. 172b: Requisitos jerarquía Docente Titular

Para optar a la jerarquía de **Docente Titular**, se requiere cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- a) Poseer el grado académico/a de título profesional y especialización en el área acorde a las actividades a realizar.
- b) Haber alcanzado un alto reconocimiento de su labor docente, como resultado de una contribución significativa e innovadora en conceptos, contenidos o metodologías docentes, junto con una alta preparación, experiencia y calidad en la docencia universitaria; debida a su trayectoria profesional o de servicio público y a su perfeccionamiento en docencia en educación superior;
- c) Haber servido por un período no inferior a 5 años en la categoría de Docente Asociado/a en la Universidad o en categorías equivalentes de otras universidades;
- d) Haber asumido roles de gestión en docencia (Jefaturas de Carrera, Coordinación de Especialidades de la Salud, Coordinación de Magíster Profesionales, Dirección o Coordinación de Programas de Formación Permanente y/o Secretaría Académica).
- e) Contar con resultados positivos en las evaluaciones de la docencia realizadas por el estudiantado;
- f) Tratándose de postulantes docentes de la Universidad de Concepción con jerarquía de Docente Asociado/a, deberá contar a lo menos con concepto Sobresaliente en las evaluaciones posteriores a su última promoción y en ningún caso lo podrá hacer con un concepto calificado Regular en el mismo período.

Prosigue refiriéndose, a los requisitos en el caso del/la Docente Titular, indicando que estos conceptos son los que se disponen ahora, y cuando se aborde la evaluación académica, se va a decidir si se hacen modificaciones en el nombre de los conceptos, ya que cuando se aprecia el material de la Comisión de Evaluación Académica habla de otras categorías, y es porque se estaban proponiendo o haciendo cambios en el Reglamento y en las categorías y; que estos deben quedar reflejados en los nombres mencionados.

Art. 173b: Requisitos jerarquía Docente Asociado/a

Para optar a la jerarquía de **Docente Asociado/a** se requiere cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- a) Poseer el grado académico/a de título profesional y especialización en el área acorde a las actividades a realizar;
- b) Haber desarrollado perfeccionamiento en docencia universitaria;
- c) Haber servido por un período no inferior a 3 años en la categoría de Docente Asistente en la Universidad o en categorías equivalentes de otras universidades;
- d) Contar con resultados positivos en las evaluaciones de la docencia realizadas por el estudiantado;
- e) Tratándose de postulantes docentes de la Universidad de Concepción con jerarquía de Docente Asociado/a, deberá contar a lo menos con concepto Sobresaliente en las evaluaciones posteriores a su última promoción y en ningún caso lo podrá hacer con un concepto calificado Regular en el mismo período.



Continúa la Sra. Vicerrectora, con lo concerniente a los requisitos de la jerarquía Docente Asociado/a.

Art. 174b: Requisitos jerarquía Docente Asistente

Para optar a la jerarquía de **Docente Asistente**, se requiere cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- a) Poseer el grado académico/a de título profesional y especialización en el área acorde a las actividades a realizar;
- b) Haber servido por un período no inferior a 2 años como colaborador docente en la Universidad o en categorías equivalentes de otras universidades o bien haber trabajado por un período no inferior a 2 años en el ámbito laboral directamente relacionado con el área disciplinaria del quehacer docente al que se integra.

Se refiere luego a los requisitos de la jerarquía Docente Asistente.

Concluida la presentación anterior, la Sra. Vicerrectora aborda seguidamente lo relativo al Decreto que regula promoción a titular.

Decreto que regula promoción a Titular

Señala, que dicho decreto se relaciona mucho con la promoción a Titular, y es lo que planteaba la CCPU, por lo que agregó destacado, la expresión “mejorada” y se eliminó aquello que tenía que ver con formar discípulos que continúen con la línea de trabajo.



Propuesta CCPU “mejorada” de modificación de decreto UdeC 2013-130 que regula la promoción a Profesor/a Titular

Reconocimiento	Actividad Académica Relevante	Compromiso Institucional
<p>a) Distinciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constatar participación en comisiones al más alto nivel académico en el país o en el extranjero. • Constatar reconocimiento nacional o internacional en su disciplina (profesor/a visitante, conferencista invitado/a, premios). 	<p>a) Docencia y resultados del proceso de formación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docencia de pregrado: Tener resultados de Encuesta de Evaluación Docente al menos sobre el 60% del percentil de la facultad. • Docencia de postgrado: Impartir regularmente cursos. • Demostrar dirección de tesis como profesor/a guía finalizadas en Magíster y Doctorado. <p>b) Investigación, creación, desarrollo, innovación y emprendimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demostrar gestión y dirección de proyectos con financiamiento externo nacionales o internacionales. • Tener publicaciones que denoten autoría principal en revistas indexadas relevantes. • Demostrar una trayectoria ascendente de productividad científica. <p>c) Vinculación con el medio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constatar vinculación con el medio a través de actividades de extensión unidireccionales, actividades de colaboración con actores del medio externo (bidireccionales), proyectos de vinculación con el medio o asistencia técnica de alto nivel. 	<p>a) Gestión institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constatar gestión universitaria de impacto para la Facultad o Universidad. <p>b) Aseguramiento de la calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constatar participación relevante en actividades relacionadas con las dimensiones misionales o las políticas transversales de la Institución.



* Se mantiene período de experiencia mínima de 15 años (en UdeC o fuera de ella, incluyendo postgrado) y resultados de evaluación académica (al menos un Sobresaliente y no un Regular)

Recuerda, que en la sesión anterior del Consejo se destacó aquello que era un poco extraño; también, había una propuesta de alguna de las dos facultades que hicieron llegar propuestas adelantadas, que tenía que ver con mejorar la redacción y decir que demostrar, formar equipos de investigación ya no eran discípulos que continúen la línea, sino que equipo de investigación. Precisa, que eso lo vio después de haber hecho esta propuesta en la que solamente hace esa modificación, y que quizás; aquí, lo interesante y por eso, se envió un decreto que regula la promoción que es por el que se rige la CCPU es pensar en esto; que es una sola forma de verlo para todas las facultades, poniendo además la nota en relación con publicaciones que no tiene autoría principal. Resalta, que la propuesta de decreto establece, que no solo publicaciones en revistas indexadas, sino que aparece el detalle de todo aquello que es para el Grupo Uno de facultades; está incluido; o sea esto no se deja de lado, pero se agrupa de una sola manera, porque el decreto actual establece de alguna forma, diferencia, entre el Grupo Uno, Grupo Dos, Grupo Tres, Grupo Cuatro y eso para la CCPU que sesiona como cuerpo, es un tema, y por tal razón ha salido esta propuesta de unificarlo, manteniendo evidentemente las especificidades que tienen que ver con la forma en que se publica o se divulga la investigación o la creación artística en aquellas facultades del Grupo Uno; entonces añade, es una forma de ordenar, organizar mejor y es concordante con lo que se está planteando en términos de definición de jerarquía de Profesor Titular o Profesora titular, no hay diferencia.

Terminada la presentación por parte de la Sra. Vicerrectora, se ofrece la palabra y se producen intervenciones cuya síntesis de las mismas es la siguiente.



Universidad de Concepción



Se agradece la presentación, y se indica, que siempre es saludable ver cuando las universidades van innovando en sus reglamentos, política y norma.

Se formula observación respecto del tema de la subespecialidad, porque en Odontología no hay subespecialidad, existe una nominalmente pero no se dicta; causando preocupación para su planta académica. Se afirma que lo apropiado sería especialidad de la salud, ya que quienes están en la especialidad clínica en el área de la salud pública no son clínicos.

Sr. Rector al respecto indica, que cuando se incorporaban tales profesionales se intentaba homologar un magíster y doctorado a especialidades, subespecialidades cuando se trataba del ámbito médico, y que lo que está implícito aquí es un cierto número de años de formación y lo que se estaba pensando en una formación de pregrado estándar entre 5 o 6 años en magister y doctorado dos, tres o cuatro directamente; reiterando, que se apunta a los años de formación y que es la orientación más general.

En el mismo sentido se hace ver, que la señalada materia ha sido un tema siempre controversial, porque en particular el tema de las especialidades y subespecialidades en el área médica tiene que ver con una formación profesional, no como una formación académica, estimándose que no es el reconocimiento a aquellas disciplinas que históricamente se han preocupado justamente en la formación académica, desarrollando magister y doctorado, y así se podría considerar magíster más especialidad se suman años.

Se indica que otra situación ocurre en lo relativo también a fundamentar el tema de la gestión en la categoría, incluso de asociados y titular, como son las exigencias de demostrar un alto grado de compromiso con la universidad, con sus principios y valores, contribuyendo activamente en su desarrollo. En la misma temática se aduce que sería bueno plantearse, de qué manera se mide que la gestión universitaria es buena; así, en el sentido del impacto que ella puede tener, en el sentido de lo positivo que trae consigo y que no sea solamente el cumplimiento de un período de tiempo, de



Universidad de Concepción

años para decir ok, esta persona tiene que ser premiada o recibe una alta evaluación por su desempeño en gestión universitaria.

También, se hace necesario determinar cuando se habla de evaluaciones, lo que apunta a sus resultados positivos en las evaluaciones de la docencia, y establecer ¿Qué son resultados positivos? cómo también, afinar la evaluación al resultado de la Universidad o de la Facultad.

Se plantea lo relativo a la temática sobre la relación entre el perfil profesional de las carreras y la relación que hay entre el grado de doctor y magíster, indicándose que aquí hay un problema capital difícil de enfrentar, pero también que no tiene la dificultad ni la resolución, que normalmente se busca, de estandarizar y no tomar en cuenta la diversidad, la heterogeneidad, las trayectorias laborales distintas; y donde por ejemplo, el Grupo 1 de Facultades tiene este problema, se ha discutido muchas veces, en términos de que sus perfiles apuntan a un grado de profesionalización creciente, que en la inserción laboral, la persona tendrá que demostrar destrezas, habilidades, competencias que hay que operacionalizar y hay que medir y normalmente, siempre se ha tenido un problema que se ha planteado, y donde el gobierno universitario está al tanto de esta situación; en orden, a que es difícil, a veces encontrar un Doctor, ideal sería que fuera Doctor y que pudiera desarrollar también destreza, habilidades, competencias, pero normalmente sin embargo, el grado de doctor que se encuentra tiene un perfil predominantemente de investigación y de carácter académico y en cambio se tienen perfiles profesionales que admiten que, hay que desarrollar destreza, habilidades y competencia. Se agrega al efecto, que se tiene ejemplo, en el caso de Periodismo donde; por mucho, que se busque a un Doctor que sea capaz en el estudio de televisión, de desarrollar un programa, etcétera, etcétera, con todo lo que significa las competencias técnicas, las destrezas, las habilidades es difícil encontrar, no se niega que pueda existir, y de encontrarse sería ideal contratarlo; precisándose, que todas las carreras enmarcadas en dicho Grupo, del punto de vista de la transparencia, no se podría entrar a definir y a desperfilar las mallas curriculares, tratando de darle un perfil predominantemente académico, cuando en realidad se dispone de una estructura de inserción productiva, lo que conduce a que, en términos de contratación, se debe admitir el magíster como una condición para la planta académica en las carreras mencionadas al evidenciarse tal problema que les afecta.

Se explicita lo que ocurre con la carrera de Medicina Veterinaria, que es muy similar a lo precedentemente expuesto con el Grupo 1 que se está señalando, y donde se estuvo cerca de un año o más tratando de conseguir un académico que tuviera el grado de Doctor para el área clínica, y no fue posible, debiendo en definitiva resolverse por la autoridad superior, autorizándose contratar una persona que tenía formación profesional; y, porque en veterinaria técnicamente se forman profesionales y así en las clínicas que se disponen se contratan médicos veterinario para que hagan toda el área clínica final, que son los que realmente pueden entregar las competencias, pero no tienen reconocimiento académico y constituye una preocupación importante. Sobre los requisitos para profesor titular, también se indica que han surgido muchas complicaciones, por los requisitos que existen en el Grupo Dos de Facultades.

Se indica que los requisitos deberían ser iguales en las jerarquías, tanto para los que entran por primera vez a la Universidad como para los que se desempeñan en ella o condiciones equivalentes.

Se señala que los requisitos para ser promovidos de profesor Asociado a Titular no podrían tener una calificación regular, ya que lo importante es su trayectoria completa.



Se sostiene, si se está en este momento para integrar en el análisis, la posibilidad de generar una planta de investigación. Al efecto, se recuerda la presentación hecha al Consejo Académico por la Vicerrectora de Investigación y Desarrollo, donde planteó en el capítulo de investigación básica particularmente, que la Universidad enfrentaba desafíos futuros en función de lo que es la productividad científica; particularmente en lo que tiene que ver con artículos, y si se visualiza, que una respuesta natural como sería, complejizar o mejorar los procesos de contratación en las cualidades que se tienen hoy en día, o en las características que se tienen, no necesariamente va a hacer una respuesta adecuada o necesaria o suficiente y quizás se debe abrir a generar una planta de investigación con académicos que tengan dedicación mayor, a la productividad científica, pueda suplir esa falencia que la Vicerrectoría presentaba.

Se debe entregar una mayor especificidad en los ámbitos de transferencia, porque por ejemplo, el Decreto habla de productividad científica y dirección de proyectos y básicamente artículos, y atendido que quienes recorren los caminos de transferencia tecnológica en formato más práctico, ya sea con spin off o con licenciamiento o con patentamiento, no necesariamente van a encontrar una respuesta semántica, como ellos esperan y de repente, los lenguajes pueden llevar a confusión y que esa actividad que es muy importante hoy en día no tenga el reconocimiento adecuado, no por un diseño mal hecho, sino que básicamente por la percepción de las personas. Sobre el particular se afirma, que, en la definición de vinculación con el medio, muy relacionada con la heterogeneidad, va muy de la mano con las disciplinas; las características que se tienen, en algunas disciplinas, puede ser más una actividad de extensión, en otra puede ser una actividad más de asistencia técnica o de tecnología o de transferencia tecnológica. Atendido lo anterior se estima conveniente, agregar una palabra en las definiciones que aparecen en los documentos, en función de que la definición de vinculación con el medio va acorde a las características disciplinarias.

Surge la interrogante, y que es una cuestión semántica, de hablar por una parte de la planta académica de profesores y por otro la planta docente de docentes; de cierta manera se corre el riesgo que la segunda categoría sea subestimada, pareciendo que debiesen ser profesores docentes asistentes, profesores docentes asociados y profesores docentes titulares; más aún, porque el concepto de profesor o profesora está relacionado con la docencia misma, porque lo que se puede arriesgar es que finalmente se cree una segunda planta, que es altamente necesaria, pero que no recibe el mismo reconocimiento por una cuestión que es un detalle menor, pero que al final las palabras van creciendo.

Se hace ver, que los proyectos de asistencia técnica que son relevantes para muchas de las facultades se ignoran, dónde deben quedar ubicados, surgiendo la necesidad de explicitarse.

Bajo otro orden, surge la necesidad de precisar la expresión “permanente” que describen los artículos 172 a y 173 a sobre las jerarquías a profesor titular y asociado, sobre la diferencia y especialmente el ámbito relevante de las menciones sobre productividad, investigación, vinculación.

En cuanto para optar a profesor asociado, no se indican evaluaciones sobresalientes donde al menos, se podría tener una al igual, que para pasar a titular.

Se comenta, que en lo relativo a la planta docente que no debe ser superior al 30% en total del cuerpo académico de la Universidad, no se fija en cambio ese 30% a nivel de



Universidad de Concepción

facultad, advirtiendo que por ejemplo basta que 4 facultades con muchos profesores copan esa planta docente como hipótesis.

Sra. Vicerrectora, continúa con la palabra para dar respuesta a las intervenciones precedentes, en los siguientes términos.

Sobre un tema de análisis referente a, si la especialidad, no subespecialidad, en donde en esta última hay facultades que no la tienen, se debe dejar pendiente para ver cómo se va a resolver. Otro tanto ocurre, si considerar el grado académico de doctor/a; el doctorado equivalente a la especialidad, y eso abre la puerta a la discusión que magíster más especialidad se suman años, o doctor o doctora con la cualidad de investigador, investigadora que tiene y que no tiene que ver con la cantidad de años de formación de trayectoria. Siempre se puede volver a la reglamentación actual, en que se habla de postgrado en el caso de Asistente y se habla de postgrado en el caso de Asociado, pero sí se habla de doctor o doctora en el caso de Titular o trayectoria académica equivalente, y eso es lo que analiza luego la CCPU; entonces, se debe examinar y tomar una definición, en términos de mejorar el Reglamento de Personal.

En cuanto al alto grado de compromiso con la universidad, que aparece en las definiciones, es el que tiene actualmente el Reglamento, y que luego se operacionaliza en la CCPU, a través de la gestión académica cuando se habla, de altos grados de compromiso con la Universidad y valores institucionales, y es lo que está en la propuesta de Decreto y aparece desagregado como gestión y aseguramiento de la calidad, ahí está el compromiso. Aduce que si se quiere saber cómo se operacionaliza, y considerarlo también para asistente o asociado, igualmente se debe discutir y podría agregarse en su opinión por parecer más sensato en la jerarquía de asociado o asociada que la de asistente; atendido, que una persona que viene entrando se ignora si va a tener el alto grado de compromiso, si va a estar impregnada de los valores institucionales de esta universidad, por el desarrollo libre del espíritu, libre pensadora, regionalista, descentralizada; al parecer, es algo que se va adquiriendo a medida que pasa el tiempo, pero así se operacionaliza.

Respecto, a cómo actúa la CCPU, tiene muy claro que hoy en día se analiza separadamente en función del Decreto y el estudio se hace de quienes postulan a la promoción, desde los distintos grupos de facultades y; lo mencionado por los integrantes del Grupo Dos, esto es justamente lo que plantea el Decreto para el Grupo Dos, y no vienen los del Grupo Tres, Grupo Cuatro, y se afirma que no tienen que ser todas las cosas y, es tal el análisis, que en la misma propuesta de Decreto no se está proponiendo las cuatro dimensiones como copulativas, sino que se pone tres de cuatro y se establece siendo obligatorio la docencia y resultados del proceso de formación y la investigación, creación, desarrollo y la innovación y emprendimiento; esas dos como obligatorias y a eso sumar, o la vinculación con el medio o el compromiso dado por la gestión institucional.

En lo tocante a lo planteado sobre el grado de Doctor en el Grupo 1, indica que se tiene mucha formación de doctorado en las distintas disciplinas, en Antropología, Sociología, Comunicación Social, Trabajo Social y Psicología; hay muchos doctorados, no faltan doctores y doctoras, pero sí cuesta que tengan las habilidades profesionales como se señaló, pero estima que eso se subsana, con la planta docente; va a tener un porcentaje de planta el Departamento de Comunicación Social que va a ser planta docente y que no va a requerir ser doctor o doctora, y lo mismo, con trabajo social o con el que sea; entonces, cree que ese no es el obstáculo, le parece más



Universidad de Concepción

importante centrar la atención en la definición de si se quiere doctores o doctoras desde la jerarquía de asistente, pero eso se soluciona.

Con relación a lo afirmado anteriormente y lo mismo, en el área clínica, afirma que no hay doctores y de hecho se aprobaron contrataciones sin grado de Doctor, pero la planta docente sí va a venir a solucionar aquello en la Facultad de Cs. Veterinarias; entonces estima, que nuevamente se despeja y que se tiene que mirar qué perfil se quiere para la planta académica y definirlo en base a eso, no a si se encuentra o no se encuentra para contratar, porque eso se va a solucionar con la planta docente.

Respecto a las exigencias de evaluación señala que se debe ver, si se quiere elevar el nivel de exigencia tal como se planteaba dos sobresalientes, para poder ser promovido. Advierte que se dejó la propuesta lo mismo que dice el Reglamento: uno y no tener un regular; se puede quedar con uno y no tener un bueno; con dos sobresalientes y no tener un bueno; con dos sobresalientes y no tener un regular; hay múltiples combinaciones posibles, pero si se quiere elevar ese nivel de exigencia, debe existir acuerdo en tales exigencias. Indica que existen diferencias en los tiempos, porque esta propuesta plantea diferencia en los tiempos de planta docente y planta académica; porque la planta docente va a estar dedicada exclusivamente a la docencia y a la gestión en docencia en algunos casos; y la planta académica, va a estar dedicada a las tres misiones universitarias: el trabajo en la investigación es un trabajo a largo plazo, no se completa en 2 años o en 3 años, en 5 años; entonces, cuando se habla de un titular, se entiende los 15 años incluyendo el postgrado y cuando se trata de las otras jerarquías también, pero los avances en la planta docente pueden ser mucho más rápidos y lograr tener una persona, que de asistente pase asociado/a en menos años y no necesita 10 años para ser muy bueno y haberse perfeccionado mucho en docencia; por eso, los tiempos que se están planteando son más breves, pero se pueden aumentar; lo que pasa, es que se va a ralentizar la promoción de ciertas personas; ahora, esto no implica que las personas no puedan demorarse mucho más; no se está estableciendo ningún límite a la permanencia. Así, se puede avanzar en 2, 3 o 5 años y alguien puede avanzar en 10 y no hay límite a la permanencia, a diferencia del/la asistente en la planta académica.

Estima, que siempre se puede abrir la conversación a otros temas, pero desde su particular perspectiva, los buenos investigadores e investigadoras deben hacer docencia, y no se abriría a una planta de investigación, porque eso es un Instituto de Investigación; una Universidad tiene académicos/as que hacen investigación de avanzada, de frontera y la comparten con sus estudiantes de pre y postgrado, y no se abriría a esa discusión, pero asevera que este Consejo Académico es el que define qué se discute y qué no.

Sí, es de opinión, de acoger, lo de ser más específico en el Decreto que regula en términos de los caminos de la transferencia, porque el Decreto es el que desagrega, y prefiere tener estas definiciones generales de titular, pero efectivamente que aquel investigador/a que ha hecho el camino desde el final de I+D+i+e, es bueno recogerlo y mejorar la redacción en aquello.

En lo tocante a vinculación con el medio, su definición es la que se contiene hoy en día en la Política de Vinculación con el Medio y eso permite vinculación bidireccional y unidireccional, lo que establece ahí, entonces estima, que no es necesario poner más de aquello.



Universidad de Concepción

Sobre plantas de profesores/as señala, que se pueden tener profesores docentes titulares, profesores docentes y luego disponer de profesor académico titular, profesor académico etcétera, para que así sean plantas que semánticamente se perciban iguales; pero no son iguales, van a tener derechos políticos distintos; si una persona, no puede llegar a ser decano o decana en la planta docente es porque la planta no es igual, pero a nadie se está obligando a ser planta docente, si quiere hacer un camino en la docencia, va a hacerlo en la docencia, entonces podrá acordarse ponerle profesor a todos en adelante, pero; un docente es sinónimo de profesor y no tiene que hacerse la distinción por lenguaje de género por eso lo aprecia tanto; sin embargo, la planta académica quedó con el nombre de profesor/a, se puede sacar a ambas, se puede poner a todas, darle flexibilidad; no obstante estima, que por dar el mismo nombre, las plantas van a ser iguales, no van a ser plantas iguales, son plantas distintas; una cumple una misión universitaria y la otra cumple todas. Y mientras las cosas sigan como son hoy en día, esa otra planta, es de las que van a salir, las vicedecanaturas, las decanaturas y el día de mañana el Rector o la Rectora y no de la planta docente. Así que no son plantas iguales.

Refiriéndose a la asistencia técnica indica, que ésta queda en vinculación con el medio; hay muchas similitudes entre el/la asociado/a y el/la titular porque cree que son muy similares en aquellas materias y de hecho, no se tiene ninguna limitación a la jerarquía de asociado/a; porque una persona puede ser asociada o asociado toda la vida y realizar esas tres misiones al mismo nivel, pero hay otras diferencias que a lo mejor se debería igualar. Por ejemplo, en asociado/a no se indica lo de las evaluaciones sobresalientes, pero algunas personas plantean que se debería incluir; de modo que, al final van a terminar siendo exactamente iguales las definiciones o los requisitos de asociado/a que de titular, entonces se debe mirar bien, si es que se quiere poner alguna diferencia por alguna razón concreta.

Sobre lo concerniente a lo de la planta docente no superior al 30% de la Universidad, aduce, que se recogió del trabajo que había hecho la comisión previamente, de lo que había definido y se pensó, que daba más flexibilidad porque en algunas facultades iba a ser más de un 30% y hay otras facultades en que no iba a haber planta docente, o iba a ser muy pequeña, y si se pone por facultad, va a venir luego lo mismo; internamente se va a decir, los departamentos van a tener todo el 30% o un departamento va a tener un porcentaje mayor, por lo que se cree, que da más juego si es la Universidad y eso claramente, lo va a tener que regular la Dirección de Personal y el Directorio, porque aquí también tendrá que haber, una política en remuneraciones asociadas a la planta docente y esto va a tener que pasar por el Directorio; por lo que, también existirán ciertas limitaciones o directrices de financiamiento; porque una planta docente “rinde” más en términos de docencia, porque es a lo que se dedica; entonces hay recursos que se van a tener que redistribuir dentro de las Facultades cuando se afirme tener hoy 12 DNE de jornada completa equivalente en una facultad, por decir algo, si es una Facultad pequeña o se tiene 20, bueno; cuántas de aquellas se van a convertir a planta docente y eso que va a implicar y puede que sean más, porque el rango de remuneraciones sea distinto, o sea menos, y esto pasa a ser otra mirada y le parece, que el 30% de la universidad da más flexibilidad que por facultad; aduciendo finalmente que también puede ser materia de análisis.

Interviene Sr. Rector señalando, que desea complementar acerca de la relevancia de lo disciplinario, de lo profesional, y recalcar que todos quienes tienen el grado de doctor o doctora primero obtuvieron títulos profesionales o grados académicos en las áreas que requieren de esa experticia profesional y entonces en principio, esas personas también cumplen esos propósitos, puede que no tengan la práctica exacta,



Universidad de Concepción

pero tienen la formación y las competencias, habilidades y destrezas para formar en ese ámbito profesional. Precisa, que no están con ese ejercicio profesional vigente, es efectivo, pero considerar que esa formación por profesional previa la poseen; entonces no porque dispongan formación de doctorado, no tiene esa formación profesional - en análisis lógico - y; desde restringir esa conversación o esa conversación a lo que se tenía antes era natural, porque había un solo tipo de planta para desarrollar las actividades académicas en la universidad; al querer tener ahora una planta académica y una planta docente, efectivamente se pueden tomar esas decisiones, en algunos cargos poner mayor énfasis en ciertos temas profesionales, pero además entender allí que en esos casos, se está restringiendo desde dedicación compartida, hacia menos horas; entonces tiene condiciones particulares para desarrollar las actividades; en el otro caso, se está priorizando la dedicación normal o exclusiva y dejando para algunos casos particulares, la compartida y menores.

Apunta, que es importante que el análisis se realice en el contexto de las decisiones que se están adoptando, de que van a existir cambios, en la creación de estas dos plantas que tienen énfasis diferentes y sobre todo, en las facultades donde el ejercicio profesional vigente es muy relevante. Destaca, que esa fracción de planta que va a orientarse exclusivamente a los temas de formación por esa vigencia profesional, debe ordenarse de acuerdo en términos generales, fijar el 30% de universidad; pero, las plantas académicas o las plantas las fija el Directorio de la Corporación y allí es donde se deberá velar por los equilibrios disciplinarios, de manera que no va a existir la posibilidad de que alguna Facultad se autodefina, como que todos sus departamentos son exclusivamente docente o la facultad completa es exclusivamente docente, porque no está dentro de su rango de atribuciones, y así evita el conflicto a las decanaturas en los departamentos; sin embargo, las facultades y unidades académicas podrán hacer sus presentaciones, pero quien resuelve es el Directorio, como se ha hecho hasta ahora y además, está el tema que va a ser la pregunta natural, están las remuneraciones, que son distintas al tener obligaciones diferentes, tareas diferentes, pero de todas maneras la propuesta tiene que ser armónica, este Consejo Académico podrá conocer la propuesta a llevar al Directorio, pero quien resuelve reitera nuevamente es el Directorio, por lo que; esos antecedentes son complementarios a la discusión; aquí, la discusión es más bien desde el punto de vista conceptual global, acerca de cuáles son las condiciones que permiten fortalecer el quehacer académico de la institución.

Al referirse sobre el tema, de contar a futuro con una planta de investigación indica, que éste no puede estar completamente cerrado, pero no sabe, si es el momento de hacerlo, en otro estadio de desarrollo institucional es posible que se dé, que una fracción pueda desarrollar sus actividades en forma, con dedicación exclusiva a uno de los pilares misionales, si es que existen las holguras institucionales para ello, piensa que hoy día no están esas holguras.

Ofrecida nuevamente la palabra se producen intervenciones cuya síntesis de las mismas es la siguiente.

Se agradece el trabajo que se ha presentado, calificándose de complejo, difícil.

Se pide aclarar el significado en la planta docente de la expresión “grado académico de título profesional”.

Sobre los resultados positivos, se sugiere incluir una unidad de medida, como 50% de Facultad u otra medida de esa naturaleza.



Se debiera relevar el tema de la idoneidad en términos de doctorados y magíster que puedan vincularse a la carrera de pregrado o a la formación en postgrado.

Sobre la jerarquía de docente asistente, aparece dos años como colaborador docente, o dos años en un periodo no inferior a dos años en el ámbito laboral; al respecto, se hace ver que en el caso de la Facultad de Educación, que se está mediado por una carrera docente, los estándares mencionados deberían ser más altos, dado que 2 años es un profesor noble, primer y segundo año en el ejercicio de la profesión se denomina así como un profesor noble, posteriormente viene un profesor inicial, profesor temprano, un profesor avanzado, un profesor experto, uno experto dos; y se pretende, la entrada a esta planta docente de aquellos profesores que vienen del sistema educativo, que han hecho carrera y que se destacan en aquello; elementos ellos, que no se ven reflejados en la propuesta.

En el mismo sentido anterior, se sugiere, ignorándose si se ha considerado revisar con los nuevos estándares y criterios y estándares de la CNA, respecto de los procesos de acreditación de los programas formativos de pre y postgrado, dado que ahí publican los niveles de desempeño en nivel uno, dos y tres, respecto de lo que debieran tener, el cuerpo docente o académico en lo que van a impartir proceso formativo, investigativo y de vinculación con el medio; quizás eso se indica, podría ayudar, ya que los procesos de acreditación van paulatinamente progresando a todas las carreras.

Se hace referencia a las ideas o principios inspiradores que se tuvo cuando se trabajó en la Comisión y de alguna manera, se revisó la relación que hay entre definiciones de jerarquía, carrera académica y calidad de la institución y concordándose mucho con lo que decía el señor Rector en el Consejo Académico anterior y que dirige el rumbo de ¿hacia dónde se quiere ir?; ¿Cuál es la Universidad que se quiere construir de aquí a 20 años más o 30 años más?, señalándose que por eso, de alguna manera, cuando se intenta definir esto, era pensando en esa perspectiva; es porque se cree, que los que tomaron la decisión hace 20 o 30 años, con la actual definición, que puede hoy día a lo mejor estar en falencia o lo que sea, logró, que la universidad fuera lo que es hoy día, y de ahí a la Comisión le surgió mucho trabajar, en concepto de excelencia; se quiere seguir apuntando hacia la excelencia y para eso, se necesita una carrera académica que la lleve a la Universidad hacia allá. Sobre los requisitos para recorrer esa carrera académica, que es crucial para la institución se aduce, que no se tiene una respuesta absoluta, para eso se dispone de ciertas ideas e invitar a esa mirada de decir cómo hacer una definición de profesor titular. Se destaca que incluso, se consideraron otros aspectos que son más globales; el profesor titular, el profesor asociado, es reconocido en el mundo, por lo tanto, no puede ser una definición tan local, tiene que disponer de un paraguas que es global; porque un profesor titular está aquí y en cualquier Universidad. Sin embargo, obviamente, se indica debe tener una bajada de área local, como se quiera, pero cumpliendo ciertos estándares que son, no solo nacionales, sino que también internacionales. Se pone acento, y fue considerado bastante en el análisis, sobre la situación que se quería también abordar y resolver en ese momento, con casi 500 colaboradores académicos, en que hubo un primer paso para, incluso absorbiendo y pasando a planta, cosa que se hizo, en una primera instancia, viendo cuáles eran los que más cumplían ciertos estándares que surgieron de la Dirección de Personal; y, de alguna manera, eso condujo a la idea de revisar otros aspectos, de otras universidades, que la tenían, de generar una planta docente; pero, precisamente, todo esto del 30% y de las cautelas tiene que ver, con que no se puede no seguir siendo Universidad, así como se dice, no se es un Instituto en



Universidad de Concepción

Investigación, ni tampoco un Instituto Profesional de Formación. Se es una Universidad y se tiene que cautelar eso y siempre ocurre esto y de hecho, dentro de los comentarios que se han vertido sobre el particular, se indica que se va a generar una competencia, la gente se va a querer ir a la otra planta, porque entre comillas es más fácil. Surge entonces la preocupación, sobre la cautela para que no se desincentive el quehacer de un académico regular y que tiene que estar dedicado a todos los ejes misionales, en detrimento de una planta docente que puede de alguna manera atraer eso y en cambio se ve en sentido contrario ya que esto, es necesario, para ordenar y para funcionar mejor, pero no es para generar una competencia interna, de quién tiene más planta docente, quién tiene menos. Se sostuvo en dicha Comisión y se vuelve a repetir, que probablemente no se tenga planta docente en alguna unidad o facultad porque esa es la definición, no es necesaria y en eso hay que ser también generoso y hay que ser realista; y, si existió convencimiento de la planta docente porque se conoció a través de Decanos de Facultades de áreas profesionalizantes que es necesario, para algunas cosas, para algunas prácticas que no se requiere ser Doctor, porque lo que opera ahí es otro principio, pero nunca se debe perder de vista que se es una Universidad y mantener eso como principio Rector. Se agrega, además, que se discutió también en la Comisión lo de la planta de investigación.

Se pone atención en las jefaturas de carrera y su importante trabajo en la gestión de las carreras de pregrado, resultando difícil emplear su tiempo para desarrollar proyectos de investigación e ir avanzando en su carrera académica y formulándose preocupación sobre su encasillamiento en la planta docente y el desmedro económico que podría significar, si es que ambas plantas tienen distintas remuneraciones.

Se hace ver la necesidad de asegurar, que en las dos plantas haya un sistema de cooperación y no de competencia, que se asegure un clima laboral coherente con la misión educativa, y de modo, que la naturaleza de la institución defina también el estilo, el contenido, que se quiera dar, de tal manera que habría que tener en cuenta derechos y obligaciones en términos de remuneración, jerarquía, evaluación, que garantice precisamente esta cooperación, esta igualdad de derecho, estas obligaciones; avanzar igualmente en términos también, en definir probablemente en el reglamento, los derechos políticos; introducir diferenciaciones en una sociedad que avanza a un mayor nivel de derechos y de enfoque de derechos, y también probablemente los porcentajes por facultad, que se puedan establecer que sean coherentes un poco con la naturaleza del perfil que tienen las diferentes carreras; todo lo cual, a fin de evitar precisamente, temas de competencias o de desigualdad o de inequidad.

Se consulta acerca de algún cambio en la escala de remuneraciones sobre los grados y rangos asignados, señalándose por la Sra. Vicerrectora que ello no será objeto de modificación y sí, hay que definir una escala de remuneraciones de la planta docente, y eso va a ser materia del análisis del Directorio.

Sra. Vicerrectora, continúa con la palabra para dar respuesta a las intervenciones precedentes en los siguientes términos.

Con relación a lo atinente al grado académico de título profesional y de especialidad señala, que la obtuvo de la propuesta de la Comisión de Evaluación Docente y estimó que se estaba pensando en licenciado, y lo dejó en pausa para afinar y ahí evidentemente requerirá el apoyo de la Dirección de Personal a fin de que el texto quede correcto.



Universidad de Concepción

Sobre los “resultados positivos” precisa, que se está hablando de las encuestas de evaluación docente, nunca de tasas de aprobación, tasas de retención, y dejando de manera genérica en el Reglamento en la propuesta, pensando que un resultado positivo es al menos igual o superior a la mitad de la Facultad; sí, y de hecho afirma que en el Decreto CCPU se propone 60% y en la Facultad de Ciencias Naturales y Oceanográficas parece que proponían el 80%, entonces ahí se tiene que analizar sobre tales niveles de exigencia, pero después vienen los reglamentos de las comisiones de evaluaciones de cada Facultad. Indica que a veces hay evaluaciones que son de un estudiante (en el caso del postgrado, pero en pregrado las tasas de respuestas son altas), pero ella es válida y lo ve, cada Comité de Evaluación y en la CCPU, se piden los informes a la Dirección de Docencia, como el porcentaje de estudiantes que evalúa la asignatura y ese es el criterio que se utiliza para valorar los antecedentes académicos. Resalta, que una de las características positivas de la UdeC es que se está de paso en esos roles, por lo tanto, los que aplican ciertos criterios estando en una Comisión de Evaluación, en una CCPU, se sabe que eso se va a aplicar de vuelta el día de mañana y se cuida emplear el criterio para ese tipo de situaciones; y, entonces, es a eso que está referido con resultados positivos.

En cuanto a la idoneidad en términos de doctorado y magíster, que puedan vincularse a la carrera de pregrado o postgrado, resulta muy bien si en una planta docente hay personas con formación de magíster o doctorado, pero arguye como ejemplo, que la planta docente de la Facultad de Educación no puede convertirse en una planta académica que tiene menos requisitos que la planta académica del resto de la Universidad y que investiga en docencia. Porque si va a ser investigación va a estar en la planta académica de investigación y en la planta docente van a estar aquellas personas que están dedicadas a la habilitación profesional y en algunos casos a roles de gestión, ese es el espíritu.

Respecto a que la jerarquía docente asistente sea de 2 años, como colaborador o similar en el ámbito laboral, esos son los mínimos, se puede exigir más; cuando se pide un perfil para autorización de un concurso, se puede decir con 5 años fundamentando en que, en pedagogía, se tienen estas exigencias a nivel ministerial y porque se forman, como profesores, a diferencia de los demás docentes universitarios. Así que no es un obstáculo para exigir más, estos son los mínimos. Es más, indica que en las otras facultades no se podría contar con asistentes que tuvieran tal experiencia en didáctica o en pedagogía, porque no se tiene ni siquiera en la formación de origen.

Sostiene, que se ha considerar los procesos de acreditación de los programas de carreras, de programas de pregrado y doctorado e incluso acreditación institucional efectivamente, por ello, es tan importante que no sea más de un 30% y ver los equilibrios internos, porque no puede ser que por el hecho que en alguna Facultad no haya planta docente, en otras pretendan tener el 100%, porque efectivamente no van a poder acreditar sus carreras y programas. Una de las fortalezas del cuerpo académico UdeC, es el nivel que se tiene en doctorados a nivel nacional, de modo que eso no se quiere perder y está considerado para ese análisis en la propuesta que se lleve al Directorio en algún momento.

Agradece la intervención efectuada referida a los principios inspiradores, y afirma que efectivamente, de los casi 500 colaboradores docentes, el ex Vicerrector regularizó a 27 personas y en lo que lleva ella de gestión, en la segunda fase de regularización se ha regularizado 28 personas con la segunda fase de regularización abierta y la tercera fase empezando, se ha regularizado a dos personas más. Connota, que hay un problema importante y se cree que las regularizaciones, con el apoyo del Directorio



Universidad de Concepción

para las reparticiones que tienen cargos asociados a necesidades curriculares, más esta modificación del Reglamento, van a tender a resolver ese problema y eso no hay que perderlo de vista.

Con relación al comentario, en términos de las asignaciones, o sea del rol de la jefatura de carrera, no está limitado a la planta docente y además, independiente de los montos de las remuneraciones, que no se sabe qué va a significar en una escala para ese tipo de planta, las asignaciones de responsabilidad pueden ser perfectamente superiores; entonces, eso hay que considerarlo. Así, una persona puede estar en planta docente y tener una renta, pero asumiendo rol de jefatura de carrera tener una asignación de responsabilidad equivalente; de modo que sea jefe de carrera, sea académico o sea docente, y esas asignaciones son las que de a poco se ha intentado ir mejorando y sí se ha mejorado la asignación hora; la cantidad de horas asignadas a la jefatura de carrera y se ha ido normalizando con el Vicerrector de VRAEA.

Sobre los derechos políticos expresa que se va a venir la conversación de tales derechos, y se va a tener plantas de colaboradores que colaboren y no compitan. Su propuesta, que no está aquí, porque aún no considera esos puntos reglamentarios, es que tengan derecho a votar y a elegir autoridades, aunque no van a tener la posibilidad de ser elegibles en los casos de los cargos de elección popular. Afirma que es un problema, pero al parecer no lo ha sido ni para la UdeC, ni para el resto de las universidades de Chile, cuando se habla de la planta de profesionales y funcionarios, entonces igual se trabaja colaborativamente con personas de desarrollo estratégico, de postgrado, de la Dirección de Docencia, de la DTI. Aduce que hay un tema que tiene que ver con las atribuciones que se están dando a las distintas plantas.

Interviene Sr. Rector indicando, que, a propósito de estas evaluaciones, de las encuestas, hay facultades que tienen promedio 6,5 y tienen una dispersión en torno a eso, y recordando solo algunas, y lo que dice ese promedio 6,5 es que la Facultad se mueve entre sobresaliente, entre muy bueno y excelente, de modo que para tener evaluaciones positivas debiese considerar algo objetivo que no lleve a competir al grupo internamente en las Facultades. Precisa, que esto de establecer cualquier valor que se fije 60, 80, aunque se tenga una Facultad que disponga promedio 6,9 habrán personas que no van a estar dentro de ese promedio, entonces eso es la estadística, no se van a tener esas distribuciones; siendo mejor allí, considerar las que van desde 6,5 a 7 son las sobresalientes, los muy buenos, tal vez desde muy bueno hacia arriba es algo que sea que no obligue a competir al interior de las comunidades académicas, sino que simplemente se salta una valla y se define cuál es esa valla, y le parece, que puede ser mucho más orientador y no lleva a esas competencias inadecuadas. A propósito de lo anterior, indica cuando normalmente cuantas encuestas se consideran razonables; lo que se esperaría, es que todas las personas desarrollarán a lo menos una asignatura masiva y las distribuciones normales de 15 a 16 elementos hacia adelante se puede aproximar, así que se ve bien con esos números; números muy pequeños, efectivamente, conllevan a dificultades de definición de esas distribuciones; pero considerar los cursos masivos y orientar a que sean más bien en rangos de notas y no en porcentaje al interior de una comunidad.

Hace ver, que la mayor parte de los miembros del Consejo Académico han entregado sus opiniones preliminares sobre la presentación y lo revisado previamente, por lo que solicita a la Sra. Vicerrectora, continuar con el análisis de las mencionadas materias.

Sra. Vicerrectora indica, que motivo del análisis precedente, existen temas en los cuales se pueden adoptar acuerdos y de aprobarse efectuaría las modificaciones de



Universidad de Concepción

inmediato en esos documentos, que serían sancionados como acuerdos definitivos en una posterior sesión de Consejo Académico.

Acuerdo N°30-2024:

El Consejo Académico por la unanimidad de sus integrantes acordó aprobar los siguientes acuerdos preliminares sobre las materias objeto de la sesión, consignados de la letra a) a la e) señalados a continuación:

- a) En las definiciones de Profesor/a Asociado/a y Profesor/a Asistente, agregar los niveles formativos, tal como se encuentran en la definición de Profesor Titular, que no se alude a pregrado y postgrado, sino que, a todos los niveles formativos de personas, redacción similar a la de Profesor Titular.**

Diapositiva modificada después del precedente acuerdo:

Art. 171a: Caracterización jerarquías Planta Académica

a) **Profesor/a Titular:** La categoría de Profesor Titular de la Universidad de Concepción es la más alta jerarquía académica de la Universidad y pertenecen a ella quienes, teniendo formación de doctorado o **especialidad** clínica según el área de desempeño, han alcanzado un amplio reconocimiento y prestigio en su disciplina como resultado de una contribución original y significativa, reflejada en el desarrollo sostenido de una actividad académica relevante, fundamentalmente en docencia en los diferentes niveles de formación de personas, investigación o creación en alguna de sus formas, y vinculación con el medio, además de demostrar un alto grado de compromiso con la Universidad, con sus principios y valores, contribuyendo activamente en su desarrollo.

b) **Profesor/a Asociado/a:** La categoría de Profesor/a Asociado/a de la Universidad de Concepción es la jerarquía académica intermedia de la Universidad y pertenecen a ella quienes, teniendo formación de doctorado o **especialidad** clínica según el área de desempeño, acreditan conocimientos actualizados en su disciplina que lo habilitan para ejercer todas las funciones académicas: docencia **en los diferentes niveles de formación de personas**, investigación o creación en alguna de sus formas, y vinculación con el medio. Deben acreditar una permanente productividad científica, humanística o artística avanzada.

c) **Profesor/a Asistente:** La categoría de Profesor/a Asistente de la Universidad de Concepción es la jerarquía de inicio de la carrera académica de la Universidad y pertenecen a ella quienes, teniendo formación de doctorado o **especialidad** clínica según el área de desempeño, acreditan la potencialidad para ejercer todas las funciones académicas: docencia **en los diferentes niveles de formación de personas**, investigación o creación en alguna de sus formas, y vinculación con el medio. Deben acreditar una productividad científica, humanística o artística en progresión.

Lo destacado corresponde a modificaciones introducidas en el Consejo Extraordinario del 02.05.24

- b) En las evaluaciones de la docencia realizadas por el estudiantado, no hablar de percentiles, de un rango de notas, lo que se pide es contar con resultados positivos en dichas evaluaciones, y se estima que la frase es lo suficientemente amplia, para que las facultades definan, por ejemplo, que los resultados positivos son en esta asignatura en que se pone mala nota y no se va a esperar que se tenga una buena nota; pero esta persona no solo va a hacer esta asignatura, sino que hace otras y eso se verá después en las facultades, de modo que no se requiere modificar la norma, sino dejarla en su misma redacción.**

- c) Como requisitos en la planta académica se acuerda exigir el grado de Doctor/a o Especialidad clínica.**

Diapositiva modificada después del precedente acuerdo:



Universidad de Concepción

Art. 171a: Caracterización jerarquías Planta Académica

a) **Profesor/a Titular:** La categoría de Profesor Titular de la Universidad de Concepción es la más alta jerarquía académica de la Universidad y pertenecen a ella quienes, teniendo formación de doctorado o **especialidad** clínica según el área de desempeño, han alcanzado un amplio reconocimiento y prestigio en su disciplina como resultado de una contribución original y significativa, reflejada en el desarrollo sostenido de una actividad académica relevante, fundamentalmente en docencia en los diferentes niveles de formación de personas, investigación o creación en alguna de sus formas, y vinculación con el medio, además de demostrar un alto grado de compromiso con la Universidad, con sus principios y valores, contribuyendo activamente en su desarrollo.

b) **Profesor/a Asociado/a:** La categoría de Profesor/a Asociado/a de la Universidad de Concepción es la jerarquía académica intermedia de la Universidad y pertenecen a ella quienes, teniendo formación de doctorado o **especialidad** clínica según el área de desempeño, acreditan conocimientos actualizados en su disciplina que lo habilitan para ejercer todas las funciones académicas: docencia **en los diferentes niveles de formación de personas**, investigación o creación en alguna de sus formas, y vinculación con el medio. Deben acreditar una permanente productividad científica, humanística o artística avanzada.

c) **Profesor/a Asistente:** La categoría de Profesor/a Asistente de la Universidad de Concepción es la jerarquía de inicio de la carrera académica de la Universidad y pertenecen a ella quienes, teniendo formación de doctorado o **especialidad** clínica según el área de desempeño, acreditan la potencialidad para ejercer todas las funciones académicas: docencia **en los diferentes niveles de formación de personas**, investigación o creación en alguna de sus formas, y vinculación con el medio. Deben acreditar una productividad científica, humanística o artística en progresión.

Lo destacado corresponde a modificaciones introducidas en el Consejo Extraordinario del 02.05.24

Diapositiva modificada después del precedente acuerdo:

Art. 172a: Requisitos jerarquía Prof. Titular

Para optar a la jerarquía de **Profesor/a Titular**, se requiere cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- Grado de Doctor/a, **especialista** en área clínica o desempeño académico relevante;
 - Permanente productividad en actividades docentes, garantizando la realización de docencia en todos sus niveles;
 - Permanente productividad científica, humanística o artística ampliamente reconocida;
 - Permanente productividad en actividades de vinculación con el medio;
 - Haber asumido responsabilidades de gestión académica, directivas y/o de evaluación del quehacer universitario o del desarrollo institucional de la Universidad;
 - Experiencia académica mínima de 15 años, incluido el tiempo destinado al postgrado.
- e) Tratándose de postulantes académicos de la Universidad de Concepción con jerarquía de Profesor/a Asociado/a, deberá contar a lo menos con un concepto Sobresaliente en las evaluaciones posteriores a su última promoción y en ningún caso lo podrá hacer con un concepto calificado Regular en el mismo período.

Lo destacado corresponde a modificaciones introducidas en el Consejo Extraordinario del 02.05.24

Diapositiva modificada después del acuerdo precedente:

Art. 173a: Requisitos jerarquía Prof. Asociado/a

Para optar a la jerarquía de **Profesor/a Asociado/a** se requiere cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- Grado de Doctor/a, **especialista** en área clínica o desempeño académico relevante;
- Permanente productividad en actividades docentes, garantizando la realización de docencia en todos sus niveles;
- Permanente productividad científica, humanística o artística ampliamente reconocida;
- Permanente productividad en actividades de vinculación con el medio;
- Haber asumido responsabilidades de administración y gestión académica, y haber participado activamente en innovación docente;
- Experiencia académica mínima de 5 años o experiencia profesional mínima de 10 años.

Lo destacado corresponde a modificaciones introducidas en el Consejo Extraordinario del 02.05.24



Diapositiva modificada después del acuerdo precedente:

Art. 174a: Requisitos jerarquía Prof. Asistente

Para optar a la jerarquía de **Profesor/a Asistente**, se requiere cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- a) Grado de Doctor/a, **especialista** en área clínica o desempeño académico relevante;
- b) Productividad en actividades docentes en progresión;
- c) Productividad científica, humanística o artística en progresión;
- d) Productividad en actividades de vinculación con el medio en progresión;
- e) Haber asumido responsabilidades de administración y gestión académica, y haber participado activamente en innovación docente;
- f) Experiencia académica mínima de 3 años o experiencia profesional mínima de 5 años.

Lo destacado corresponde a modificaciones introducidas en el Consejo Extraordinario del 02.05.24

d) En los requisitos de la jerarquía Docente Titular, Docente Asociado/a y Docente Asistente, en la letra a) respectiva de cada una de ellas, se agrega licenciado y se suprime la expresión “y especialización”.

Diapositiva modificada después del precedente acuerdo:

Art. 172b: Requisitos jerarquía Docente Titular

Para optar a la jerarquía de **Docente Titular**, se requiere cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- a) Poseer el grado académico/a de **licenciado/a y título profesional** en el área acorde a las actividades a realizar;
- b) Haber alcanzado un alto reconocimiento de su labor docente, como resultado de una contribución significativa e innovadora en conceptos, contenidos o metodologías docentes, junto con una alta preparación, experiencia y calidad en la docencia universitaria; debida a su trayectoria profesional o de servicio público y a su perfeccionamiento en docencia en educación superior;
- c) Haber servido por un período no inferior a 5 años en la categoría de Docente Asociado/a en la Universidad o en categorías equivalentes de otras universidades;
- d) Haber asumido roles de gestión en docencia (Jefaturas de Carrera, Coordinación de Especialidades de la Salud, Coordinación de Magíster Profesionales, Dirección o Coordinación de Programas de Formación Permanente y/o Secretaría Académica).
- e) Contar con resultados positivos en las evaluaciones de la docencia realizadas por el estudiantado;
- f) Tratándose de postulantes docentes de la Universidad de Concepción con jerarquía de Docente Asociado/a, deberá contar a lo menos con un concepto Sobresaliente en las evaluaciones posteriores a su última promoción y en ningún caso lo podrá hacer con un concepto calificado Regular en el mismo período.

Lo destacado corresponde a modificaciones introducidas en el Consejo Extraordinario del 02.05.24



Diapositiva modificada después del acuerdo precedente:

Art. 173b: Requisitos jerarquía Docente Asociado/a

Para optar a la jerarquía de **Docente Asociado/a** se requiere cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- a) Poseer el grado académico/a de **licenciado/a y título profesional** en el área acorde a las actividades a realizar;
- b) Haber desarrollado perfeccionamiento en docencia universitaria;
- c) Haber servido por un período no inferior a 3 años en la categoría de Docente Asistente en la Universidad o en categorías equivalentes de otras universidades;
- d) Contar con resultados positivos en las evaluaciones de la docencia realizadas por el estudiantado;
- e) Tratándose de postulantes docentes de la Universidad de Concepción con jerarquía de Docente Asociado/a, deberá contar a lo menos con un concepto Sobresaliente en las evaluaciones posteriores a su última promoción y en ningún caso lo podrá hacer con un concepto calificado Regular en el mismo período.

Lo destacado corresponde a modificaciones introducidas en el Consejo Extraordinario del 02.05.24

Diapositiva modificada después del acuerdo precedente:

Art. 174b: Requisitos jerarquía Docente Asistente

Para optar a la jerarquía de **Docente Asistente**, se requiere cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- a) Poseer el grado académico/a de **licenciado/a y título profesional** en el área acorde a las actividades a realizar;
- b) Haber servido por un período no inferior a 2 años como colaborador docente en la Universidad o en categorías equivalentes de otras universidades o bien haber trabajado por un período no inferior a 2 años en el ámbito laboral directamente relacionado con el área disciplinaria del quehacer docente al que se integra.


Lo destacado corresponde a modificaciones introducidas en el Consejo Extraordinario del 02.05.24

- e) En la propuesta sobre modificación del Decreto U. de C. N°2013-130 que regula la promoción a Profesor/a Titular, en la parte relativa a Actividad Académica Relevante, Apartado b) sobre Investigación, creación, desarrollo, innovación y emprendimiento, respecto a las publicaciones, se debe agregar “y/o patentes nacionales o internacionales” y además, en lo tocante a demostrar una trayectoria ascendente de productividad científica se debe añadir “y/o tecnológica”.



Diapositiva modificada después del acuerdo precedente:

Propuesta CCPU “mejorada” de modificación de decreto UdeC 2013-130 que regula la promoción a Profesor/a Titular		
Reconocimiento	Actividad Académica Relevante	Compromiso Institucional
a) Distinciones: <ul style="list-style-type: none"> Constar participación en comisiones al más alto nivel académico en el país o en el extranjero. Constar reconocimiento nacional o internacional en su disciplina (profesor/a visitante, conferencista invitado/a, premios). 	a) Docencia y resultados del proceso de formación <ul style="list-style-type: none"> Docencia de pregrado: Tener resultados de Encuesta de Evaluación Docente al menos sobre el 60% del percentil de la facultad. Docencia de postgrado: Impartir regularmente cursos. Demostrar dirección de tesis como profesor/a guía finalizadas en Magister y Doctorado. b) Investigación, creación, desarrollo, innovación y emprendimiento <ul style="list-style-type: none"> Demostrar gestión y dirección de proyectos con financiamiento externo nacionales o internacionales. Tener publicaciones que denoten autoría principal en revistas indexadas relevantes y/o patentes nacionales o internacionales. Demostrar una trayectoria ascendente de productividad científica y/o tecnológica. c) Vinculación con el medio <ul style="list-style-type: none"> Constar vinculación con el medio a través de actividades de extensión unidireccionales, actividades de colaboración con actores del medio externo (bidireccionales), proyectos de vinculación con el medio o asistencia técnica de alto nivel. 	a) Gestión institucional <ul style="list-style-type: none"> Constar gestión universitaria de impacto para la Facultad o Universidad. b) Aseguramiento de la calidad <ul style="list-style-type: none"> Constar participación relevante en actividades relacionadas con las dimensiones misionales o las políticas transversales de la Institución.


 Universidad de Concepción
 * Se mantiene período de experiencia mínima de 15 años (en UdeC o fuera de ella, incluyendo postgrado) y resultados de evaluación académica (al menos un Sobresaliente y no un Regular)


Sin perjuicio de los acuerdos precedentes y en su análisis, también a continuación se abordaron, materias relacionadas a estos como: sobre el apoyo de perfeccionamiento para los doctorados y su inversión; Beca UdeC; los requisitos para ser promovidos a Profesor Titular en cuanto a sus evaluaciones en especial “regular”; y los efectos que en la evaluación podría producir cuando se es sancionado motivo de una investigación; lo relativo a las remuneraciones de las dos plantas y sus efectos a futuro, como la decisión del Directorio a este respecto; y, la necesidad de normas transitorias.

Seguidamente la Sra. Vicerrectora hace mención a las siguientes materias apoyada en las diapositivas siguientes:

Propuesta de acuerdo preliminar de la sesión de CA

Aprobar las definiciones y requisitos de ambas Plantas con ciertos cambios ¿?




Comunidad que **avanza**



Propuesta de acuerdo preliminar de la sesión de CA

Aprobar las modificaciones al decreto que regula la promoción a Profesor/a Titular con ciertos cambios ¿?

Detalle ruta de revisión

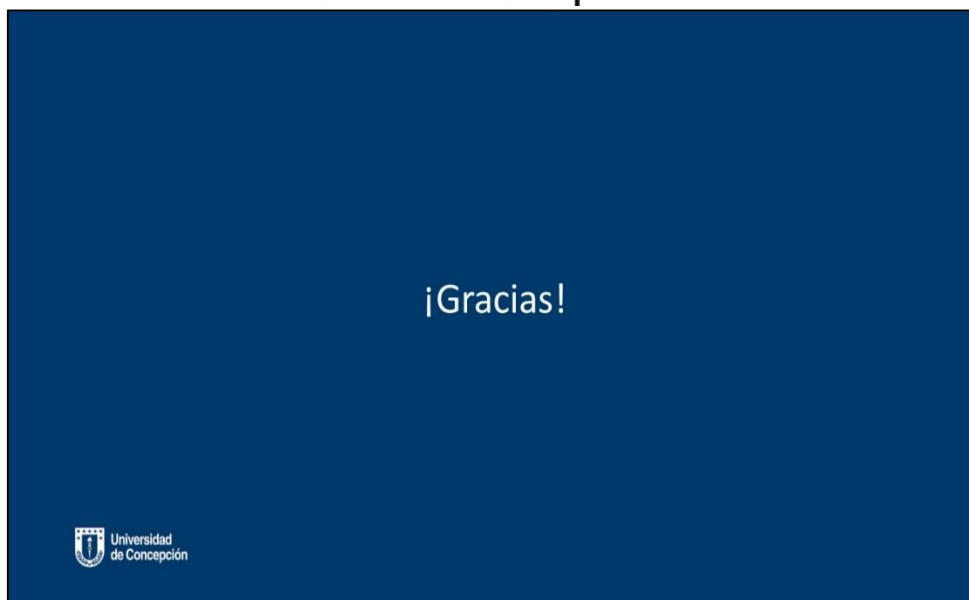


Sobre la diapositiva precedente indica, que va a empezar a trabajar en el procedimiento de asignación de funciones, el establecimiento mínimo de docencia, actual agrupación disciplinaria de facultades, donde hay una propuesta de la CCPU.



Universidad de Concepción

ACTA APROBADA EN
SESIÓN DEL 11.07.2024



Sr. Rector agradece a la Vicerrectora por el trabajo y al equipo que intervino.

Sr. Decano de la Facultad de Ciencias Forestales formula invitación para el día 4 de mayo a las 10:30 de la mañana a todos los miembros del Consejo Académico, donde se efectuará una entrega de plantas a la comunidad que se viene haciendo hace más de 10 años más o menos por su Facultad; 4500 plantas más o menos de especies nativas, y se extiende sobre los propósitos de esa importante iniciativa.

DOCUMENTOS QUE FORMAN PARTE DE LA SESION TENIDOS A LA VISTA.

1. Propuesta de Definiciones de Jerarquías y Requisitos para Promoción Cuerpos Académicos.
2. Documento denominado "Tabla Comparativa Propuesta de Modificaciones al Reglamento de Personal Académico".
3. Decreto U. de C. N°2013-130 sobre explicitación de la definición de Profesor Titular.
4. Propuesta de Definiciones de Jerarquías y Requisitos para Promoción Planta Académica.
5. Propuesta de Definiciones de Planta Docente, Profesor/a Docente y Requisitos para ser Nombrado/a en cada Jerarquía.
6. Documento denominado "Jerarquías Académicas/Docentes: Revisión de Reglamentación Universidades: de Chile, Pontificia Universidad Católica de Chile, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso y Universidad de Santiago de Chile".
7. Propuesta de modificación Decreto que explicita definición de profesor/a titular para resolver la promoción a dicha jerarquía.

Sr. Rector, da por terminada la sesión a las 11:35 horas.


MARCELO TRONCOSO ROMERO
SECRETARIO GENERAL


CARLOS SAAVEDRA RUBILAR
RECTOR