



SESIÓN DE CONSEJO ACADÉMICO EXTRAORDINARIO N°07-2024

En Concepción, a **JUEVES 13 DE JUNIO DE 2024**, en dependencias del Edificio de la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos (VRAEA) 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.
CLAUDIA MARDONES PEÑA, Facultad de Farmacia.
MARÍA EUGENIA GONZÁLEZ RODRIGUEZ, Facultad de Ingeniería Agrícola, Campus Chillán.
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; Sra. CLAUDIA TRONCOSO A., Directora Escuela de Administración y Negocios, Campus Chillán; Sr. PATRICIO SANDOVAL URREA, Director Escuela de Ciencias y Tecnología, Campus Los Ángeles.

En reemplazo: del Decano ALEJANDRO BANCALARI MOLINA de la Facultad de Humanidades y Arte, asiste la Vicedecana de la misma Facultad, Sra. MARIANELA DEL PILAR LÓPEZ RIVERA; y de la Sra. LORENA ANTILEO MIÑO, Directora Escuela de Educación del Campus Los Ángeles, asiste el Subdirector de la misma Escuela, Sr. RUBÉN ABELLO RIQUELME.

Excusas: Sra. HELEN DÍAZ PÁEZ, Directora General del Campus Los Ángeles.



Universidad de Concepción

ÚNICO PUNTO:

Revisión del Reglamento del Personal Académico (RPA). Expone Dra. Paulina Rincón González. Vicerrectora. Se adjunta documento electrónico.

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

Sr. Rector entrega instrucciones sobre la manera de conectarse a la reunión telemáticamente, en caso que así se decidiera.

Sr. Rector, antes de iniciar formalmente la sesión indica que en algunas Facultades existen movimientos estudiantiles con diferente formato en este momento; así, en la Facultad de Educación está una ocupación allí, el Departamento de Historia y en la Facultad de Medicina, está también la carrera de Obstetricia y Puericultura, y desde el día de hoy entiende, igualmente, lo está, la Facultad de Ciencias Sociales sobre algún costado del Edificio. Del mismo modo hace referencia al uso de la plataforma institucional Canvas y a las indicaciones que ha dado el Contralor respecto de Infoda, donde se espera que esté todo localizado en Canvas. Luego recuerda sobre la información de las actividades académicas, término de clases y el fin de semestre. Al respecto la Sra. Vicerrectora amplía dicha información con detalle, connotando especialmente la fecha del 23 de julio que es el plazo para el registro de las notas finales semestrales, siendo una fecha clave en el caso de las Facultades que tienen algún tipo de ocupación.

Insiste el Sr. Rector en recordar, sobre el uso de Canvas, ya que es la única en que se puede dejar registro a través de los archivos y es demostrable el esfuerzo ante cualquier proceso de fiscalización posterior que desarrolla la SES.


Sr. Rector señala que el tema del día de hoy, la revisión del Reglamento de Personal va a ser presentado por la Sra. la Vicerrectora, quien lo hace seguidamente, señalando que junto a la citación de la sesión se adjuntaron los documentos que aparecen singularizados en la convocatoria.

Indica que, en su exposición, se apoyará de las siguientes diapositivas.

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

Sexta Sesión de Análisis


VICERRECTORÍA
Dra. Paulina Rincón González
Presentación al Consejo Académico, junio 13 de 2024






Estructura de la presentación

- Plan de trabajo revisión RPA**
 - Vista general y detallada de la ruta de revisión
- Aspectos revisados en sesiones previas**
 - Acuerdos preliminares para ratificar (de S.E. del 02.05 y S.O. del 09.05) **SOLO EL RELACIONADO CON DECRETO TITULARIDAD**
 - Revisión de nueva versión de descripción de Jerarquías de Planta Docente
 - Revisión propuesta agrupación de facultades y unidades académicas
- Aspectos para revisar en esta sesión**
 - Procedimiento de evaluación académica
 - Asignaciones (entre otros, impacto de malas evaluaciones)
- Lo que sigue en la ruta de revisión**
 - Temas para las siguientes sesiones

 Universidad de Concepción Comunidad que **avanza**

Connota principalmente que, en la presente sesión, se considera un solo acuerdo que consta del documento adjunto enviado, y los otros que son acuerdos previos, y temas revisados previamente, lo es para conversar y analizar, pero no para ratificar acuerdos, y de ahí abrir el tema pendiente que tiene que ver con evaluación académica y asignaciones, que se empezaría a conversarlo el día de hoy.

Plan de trabajo revisión RPA

 Universidad de Concepción



Universidad de Concepción

Ruta de revisión global



Destaca, que esta sesión sería la sexta de análisis del Reglamento de Personal.

Detalle ruta de revisión



Aspectos revisados en sesiones previas



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**

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**

Señala, que se ha avanzado en revisar al menos todos estos temas y hoy se empezará a analizar el último que falta, que es el de evaluación.

Acuerdos





Universidad de Concepción

Acuerdos alcanzados

Definitivos:

- Creación de planta docente (como parte del cuerpo académico regular) (S.O. 18.04).
- Límite a la permanencia en jerarquía de asistente en la planta académica (no en la planta docente). Plazo: 1 año después de la segunda evaluación académica (S.O. 18.04).
- Eliminación de jerarquía de instructor/a (Ratificado S.O. 09.05).
- Mantener descentralización de la asignación de funciones, recayendo ésta fundamentalmente en Direcciones de Departamento y también en las Decanatura, tal como lo establece actualmente el reglamento. Explicitar el trabajo coordinado de Dirección y Decanatura (S.O. 06.06).
- Explicitar que la asignación de carga incluye toda la actividad académica: docencia de pregrado y postgrado, investigación, vinculación con el medio y gestión académica (S.O. 06.06).

Preliminares:

- Redefinición de cada jerarquía en planta académica y definición en planta docente (S.E. 02.05).
- Requisitos para promoción a titular (S.E. 02.05).



Comunidad que **avanza**

Resalta, la importancia de los acuerdos y en especial aquellos dos preliminares de la diapositiva precedente, relativo, uno, sobre redefinición de cada jerarquía en planta académica y el otro, de definición en el caso de la planta docente, donde en este último presentará algunos antecedentes, ya que respecto del primero, tiene claridad lo que se conversó en la sesión pasada, en orden a que algunas facultades quieren más tiempo y que incluso van a requerir que se asista a sus Consejos Directivos. Precisa, que se tiene avances en modificaciones en planta docente.

No obstante, indica que, en términos de requisitos para promoción a titular, ahí sí, desea que, acogiendo lo que se planteó la semana pasada, se pueda evaluar y tener acuerdo definitivo.

Propuesta de acuerdo para ratificar (2)

Requisitos para promoción a titular (S.E. 02.05)

En función de lo recogido en el documento "Propuesta 2024 Modificación Decreto 2013_130_Promoción a Titular_TrasCA_6 de junio"



Comunidad que **avanza**

Prosigue su exposición deteniéndose en los antecedentes que dieron origen a la propuesta de la diapositiva precedente, adjunta a la citación de la sesión, denominada "Propuesta 2024 modificación Decreto 2013-130 promoción a titular, tras Consejo Académico del 6 de junio" aprobada preliminarmente en la sesión 2 de mayo, que aparece además destacada con otro color los cambios introducidos en la sesión pasada; se agrega un paréntesis en la letra b) de Actividad Académica Relevante; lo



Universidad de Concepción

mismo en la letra c) de Vinculación con el Medio se agregó un paréntesis y se agregó una nota a pie de página en relación a la letra a) de Actividad Académica relevante y en Compromiso Institucional, letra a) se agregó un paréntesis para lo que debería entender por gestión universitaria de impacto.

Ofrecida la palabra sobre la mencionada propuesta, se producen intervenciones cuya síntesis de las mismas es la siguiente.

Se precisa que la propuesta está referida exclusivamente al Profesor Titular de la Planta Académica, toda vez que la Planta Docente admite al Docente Titular.

Se indica, que en parte de la propuesta aparece detallado algún aspecto como en la letra a) de Gestión Institucional, pero no en su letra b), produciéndose cierto desequilibrio en sus disposiciones. Se aclara, por la Sra. Vicerrectora que la idea es tener un documento ágil y liviano y solo se ha incluido las definiciones o las explicaciones en aquellos puntos en que hay poca claridad.

En la Nota al pie de página su referencia no contempla a las especialidades médicas, que son importantes. Se aclara por la Sra. Vicerrectora, que el punto trata sobre demostrar dirección de tesis como profesor guía finalizadas de magister y doctorado, y en las especialidades hay otra categoría y no contempla dirección de tesis. Además, se ha consultado a las Facultades involucradas y hay acuerdo en este punto.

Igualmente, en la misma Nota al Pie de página indicada, se acoge una modificación a la propuesta, en cuanto a reemplazar al final, la palabra “será” por “podría ser” de modo que no quede automático.

Se hace mención a la posibilidad que el resultado de la encuesta de evaluación docente considere una nota mínima referencial por ejemplo un 6 que es buena en general en la UdeC, aclarándose por la Sra. Vicerrectora que se optó por lo propuesto, atendiendo que hay realidades muy diversas (en algunas facultades, departamentos, escuelas), pese a que se tiene una muy buena evaluación docente en general (promedio en torno al 6,3; 6,4). Ante tal comentario se sugiere incluir en la propuesta vía modificación, la que es aceptada, que el resultado de la encuesta de evaluación docente al menos sobre el 60% del percentil de la facultad lo sea en los últimos cinco años. En el mismo sentido, se hace ver la posibilidad de incluir dicha encuesta docente a la docencia de postgrado, aclarándose también por la Sra. Vicerrectora que se está trabajando en ello.

Se formula una modificación a la propuesta la que es aceptada, en orden a intercalar en el Requisito de Postulación, en el primero de ellos, la expresión “obligatoriamente” entre las palabras “Presentar” y “los”, atendido, que se debe considerar todo su curriculum y todas las dimensiones.

Recabado el pronunciamiento de los miembros del Consejo Académico sobre la propuesta presentada con incorporación de las tres modificaciones mencionadas, se adoptó el siguiente acuerdo.

Acuerdo N°44-2024:

El Consejo Académico por la unanimidad de sus integrantes acordó aprobar en todas sus partes, la propuesta presentada por la Sra. Vicerrectora, que consta en documento adjunto a la convocatoria de la sesión, que se archiva al final del Acta, sobre: “PROPUESTA 2024 DE MODIFICACION DECRETO QUE EXPLICITA DEFINICION DE PROFESOR/A TITULAR PARA RESOLVER LA PROMOCION A



Universidad de Concepción

DICHA JERARQUIA”, con inclusión de las tres modificaciones acordadas precedentemente a su texto, que afectan a sus apartados: 1.- “Actividad académica relevante”, letra a) y su Nota 1 al pie de página de la misma, y 2.- “Requisito de postulación”, primer párrafo.

Sra. Vicerrectora indica, que a continuación, presentará temas para su análisis a fin de obtener acuerdos en los meses de julio y agosto, que se contienen en las diapositivas siguientes a las que hace referencia seguidamente.

Modificaciones en la propuesta de definiciones y requisitos de jerarquías de la Planta Docente

Universidad de Concepción

Sobre el señalado documento precedente precisa, que no envió un nuevo documento porque recibió comentarios y algunos, al final del viernes, cuando ya se envió el material a esta sesión, pero sí trabajó sobre aquellos documentos y en ese sentido; agradece, oficialmente a la Facultad de Ciencias Químicas, que no solo hace aportes, y que muchas facultades han hecho igualmente, pero que además sugiere la redacción, facilitando la tarea.

Acerca de definición de jerarquías de Planta Docente

Artículo 171b. Las jerarquías de la Planta Docente se caracterizan de la forma siguiente:

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, **teniendo formación de postgrado o especialidad clínica según el área de desempeño**, han alcanzado un amplio reconocimiento y prestigio **nacional y/o internacional** como docentes debido a su perfeccionamiento en el ejercicio de la docencia de excelencia, sobresalientes evaluaciones por parte del estudiantado, **generación de conocimientos y/o innovaciones en el proceso de enseñanza aprendizaje** 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 **y proponer mejoras e innovaciones en el proceso de enseñanza aprendizaje**, 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 **formación adecuada y pertinente** para ejercer funciones docentes **iniciales** en una o más áreas disciplinarias.

Explica entonces, que, en planta docente, como se aprecia de la diapositiva precedente (el documento se va a despachar al final de esta sesión y van a estar en



Universidad de Concepción

destacador amarillo los cambios hechos previamente y en que se había logrado acuerdos y en verde, los nuevos para destacar los aspectos nuevos) modificaciones que tienen que ver con aspectos que se han planteado desde la Facultad de Ciencias Químicas. Se refiere luego a las modificaciones y cambios del documento, en que ha tenido una participación activa dicha Facultad, y donde se ha preferido la mirada de la interdisciplina.

Acerca de requisitos de jerarquías de Planta Docente (1)

Artículo 172b. Para optar a la jerarquía de Docente Titular, se requiere cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- a) Poseer formación de postgrado en el área o áreas disciplinares en que imparte docencia, o postgrado en docencia en educación superior, o formación de especialista en área clínica;
- 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.

Destaca, que en los requisitos de la jerarquía de Docente Titular se agrega la formación de postgrado y de especialista; y sería la única jerarquía dentro de esta Planta que se exige tal formación de postgrado.

Acerca de requisitos de jerarquías de Planta Docente (2)

Artículo 173b. Para optar a la jerarquía de Docente Asociado/a se requiere cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- a) Poseer el grado académico 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 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.

Artículo 174a. Para optar a la jerarquía de Docente Asistente, se requiere cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- a) Poseer el grado académico 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.

Señala, que destacó para facilitar en amarillo, el grado de licenciado y título profesional en el docente asociado y asistente, ya que en lo demás no cambian los requisitos.

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



En los requisitos del “docente titular” se estima la conveniencia de cambiar el término especialidad clínica por especialidad en salud, al existir por ejemplo especialidades de la salud que no son clínicas.

Para efectos gramaticales y de lógica matemática, se prefiere en la redacción de la propuesta, cambiar la expresión “y” por “o”.

Se plantea si la condición de “profesionales superiores” a que se alude a ciertos médicos veterinarios que participan en la docencia clínica o docencia del área de salud se les permitirá el ingreso a dicha planta docente, y si además incorpora la regularización de colaboradores académicos que estuvieron a punto de ingresar a la planta.

Se hace ver que el tiempo de progresión de la carrera docente, es menor al que pudiese tener un profesor en la planta académica, porque para llegar a la categoría titular se requieren 15 años de experiencia y en cambio, la trayectoria de progresión en términos de tiempo para hacer docente titular, solo se requieren 10 años.

Sra. Vicerrectora aclara y comenta lo referente a las normas transitorias; a la necesidad de su dictación en distintos temas; a las conversaciones que en este sentido ha sostenido con la Directora de la Dirección de Personal, como lo es con la situación de los Instructores y sus requisitos para ingresar a la planta docente y la mantención de sus condiciones laborales al no tener efecto retroactivo las nuevas normas, pero para ello se precisa también contar con las normas definitivas; otro tanto ocurre con las situaciones que se dan en la migración de las plantas que debe aspirar siempre a la calidad y excelencia; la necesidad igualmente de exigir concurso para las dos plantas y la evaluación siempre en el mérito; sobre el análisis que debe hacerse por Facultad para definir si debe haber o no planta docente, y aquí podría caer la situación de los profesionales superiores antes aludidos que hacen docencia; y respecto, a toda la armonización que exigen las nuevas normas con las actualmente vigentes. Prosigue también aclarando y comentando lo relativo a la parte remuneracional de la propuesta, señalando que este tema se está analizando y la forma de incorporarlo; indicando que lo ve y aprueba el Directorio, pero su propuesta iría por una escala única de remuneraciones del cuerpo académico, con sus dos plantas y otra cosa son los límites de las jerarquías, que debe fijar el Directorio; así, un docente asistente puede tener otro grado de inicio y otro grado de término en la misma escala, y lo mismo con un docente titular, versus un profesor titular de la planta académica. También se deberá tener en cuenta con absoluta claridad, que una persona que trabaja hoy y que tiene una remuneración “x”, si se cambia de planta, mantiene la misma remuneración. Se admite igualmente, los grados de flexibilidad y dinamismo, en términos de los porcentajes que regulan. Del mismo modo la propuesta una vez aprobada constituye un trabajo paulatino futuro, en especial para mejorar infraestructura, por ejemplo, en espacio de coworking, constituyendo un desafío institucional para su desarrollo académico.

Se comenta sobre el requisito mínimo de dos años para optar a la jerarquía de Docente Asistente que es muy poco y es muy variable de acuerdo a la interpretación de cada Facultad, contestándose que se trata de un requisito mínimo que podrá aumentarse, y si se aumenta de manera global a nivel de reglamento y no de manera específica por cada facultad, impediría por ejemplo mantener lo que ocurre en campos clínicos con los supervisores o profesores en aulas que están acompañando a los estudiantes; por lo demás, su regulación se efectúa a través de los perfiles de los cargos.



Sr. Rector complementando lo sostenido anteriormente por la Sra. Vicerrectora, aduce que lo que se está definiendo es el piso y no el techo de las exigencias en cada una de las oportunidades, y se confía en la institucionalidad que se ha construido; esperando, que las facultades vayan evolucionando en términos de los niveles de exigencia; entonces allí las autoridades de turno tendrán que tener el cuidado y atención en garantizar que se desarrolle la disciplina, y se confía en la forma de organización que la UdeC se ha dado. Además, añade, que al responderse que efectivamente quien resuelve sobre la estructura de remuneraciones, es el Directorio, es la respuesta definitiva, es la respuesta correcta. Sin embargo, acota; dadas las implicancias académicas relevantes que tiene esto, por supuesto que el Consejo Académico debe conocer la propuesta en, sus elementos generales, pero quienes evaluarán desde el punto de vista económico financiero es el Directorio y; que en la evaluación, hoy día, todo el personal no académico, de servicios, administrativos, profesional, tienen una única escala y son las diferencias en los rangos donde se mueven cada una de las áreas de trabajo. Entonces, en el ámbito académico, para simplificar, se mantiene la idea de dos, solo dos escalas de remuneraciones en la Universidad; una para el personal académico que permita entonces también moverse en rango, que fue la explicación de la Sra. Vicerrectora; entonces, para generar tranquilidad, no van a existir dos escalas de remuneraciones; la propuesta va a ir por el lado de, simplemente como se genera la distribución del rango de grados en cada una de las jerarquías de estas dos plantas, académica y docente, y por cierto, va a conocer el Consejo Académico y quien resuelve, sí es el Directorio.

Se comenta que, en la discusión sostenida en la Facultad de Ciencias Sociales, lo que interesa respecto a las dos plantas, es que haya equidad salarial e igualdad de derechos. Eso es una preocupación debido a que las dos plantas tienen que interactuar y la interacción tiene que ser de cooperación y no de competencia, de tal manera que es verdad que el Directorio lo fija, pero es verdad que también el Consejo Académico tiene que proveer estos criterios que permitan que haya un buen ambiente laboral cuando estén las dos plantas.

Al respecto Sra. Vicerrectora aduce, que se entiende el comentario y el respeto a los derechos políticos, pero ha señalado en reiteradas ocasiones en este Consejo Académico, que se está apuntando a que sean electores o electoras no elegibles; entonces no va a ver exactamente igualdad de derechos en términos de ser elegido. No se está pensando que alguien de la planta docente pueda ser elegido o elegida Decano/a o Director/a de Departamento o Rector o Rectora. Se quiere que sean electores que puedan votar, pero no elegibles porque están en una misión de la actividad universitaria, no en las 3 misiones, ese ha sido el planteamiento.

Se recuerda que, en la propuesta de Reforma de Estatutos de la Corporación, sobre los derechos políticos viene la ampliación del derecho a voto ponderado para todos los académicos contratados por una determinada antigüedad y con un año de contrato indefinido, por lo que debe tenerse en cuenta para tales efectos.

Sra. Vicerrectora comenta, que en las nuevas normas se hace la distinción entre dos plantas, una docente y otra académica por lo que se entienden todas las personas que integran el cuerpo académico.



Universidad de Concepción

Sra. Vicerrectora se refiere luego a la diapositiva siguiente, en términos que el tema que contiene se introdujo a solicitud de la CCPU y no fue objeto del análisis ocurrido entre los años 2020 – 2021 y se trata de cambios que deben ser procesados y madurados en el tiempo, por lo que, si no se logra acuerdo más adelante en julio o en agosto, no es algo que vaya a retrasar el cambio en el Reglamento de Personal.

Actual agrupación disciplinaria de facultades y unidades académicas



Grupos de Facultades y Unidades Académicas actuales

Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
<ul style="list-style-type: none"> • Facultad de Arquitectura Urbanismo y Geografía • Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales • Facultad de Ciencias Sociales • Facultad de Educación • Facultad de Humanidades y Arte • Escuela de Educación del Campus Los Ángeles 	<ul style="list-style-type: none"> • Facultad de Ciencias Biológicas • Facultad de Ciencias Veterinarias • Facultad de Enfermería • Facultad de Farmacia • Facultad de Medicina • Facultad de Odontología 	<ul style="list-style-type: none"> • Facultad de Agronomía • Facultad de Ciencias Ambientales • Facultad de Ciencias Forestales • Facultad de Ciencias Naturales y Oceanográficas • Facultad de Ingeniería Agrícola • Escuela de Ciencias y Tecnologías del Campus Los Ángeles 	<ul style="list-style-type: none"> • Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas • Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas • Facultad de Ingeniería • Facultad de Ciencias Químicas • Escuela de Administración y Negocios del Campus Chillán • Instituto GEA

Reglamento del Personal Universidad de Concepción (Art. 182)



Comunidad que **avanza**

Señala, que el mencionado Grupo de facultades se encuentra establecido en el artículo 182 del Reglamento de Personal para efectos de la promoción a profesor o profesora titular. Sin embargo, se han utilizado estos grupos para otras cosas, pero ese es el espíritu en el que aparece en el Reglamento.



Universidad de Concepción

Propuesta CCPU

Se sugieren los siguientes grupos de facultades para promoción a jerarquía de profesor/a titular:

Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
<ul style="list-style-type: none"> Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Geografía Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Facultad de Ciencias Sociales Facultad de Educación Facultad de Humanidades y Arte Escuela de Educación Escuela de Administración y Negocios Departamento de Gestión Empresarial, de la Escuela de Ciencias y Tecnologías. 	<ul style="list-style-type: none"> Facultad de Ciencias Veterinarias Facultad de Enfermería Facultad de Farmacia Facultad de Medicina Facultad de Odontología 	<ul style="list-style-type: none"> Facultad de Agronomía Facultad de Ciencias Ambientales Facultad de Ciencias Forestales Facultad de Ciencias Naturales y Oceanográficas Facultad de Ingeniería Agrícola Departamento de Ciencias y Tecnología Vegetal, de la Escuela de Ciencias y Tecnologías Departamento de Ciencias Geodésicas y Geomática, de la Escuela de Ciencias y Tecnologías Instituto GEA 	<ul style="list-style-type: none"> Facultad de Ciencias Biológicas Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas Facultad de Ciencias Químicas Facultad de Ingeniería



Comunidad que **avanza**

Explica, que la propuesta considera, que la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, la Escuela de Administración y Negocios y el Departamento de Gestión Empresarial de la Escuela de Ciencias y Tecnología del Campus Los Ángeles se trasladan al Grupo 1; y, en el Grupo 3, entran el Departamento de Ciencias y Tecnología Vegetal, el Departamento de Ciencias Geodésicas y Geomática de la Escuela de Ciencia y Tecnología del Campus Los Ángeles y el Instituto GEA, y en el grupo 4 ingresa la Facultad de Ciencias Biológicas. Por lo tanto, el Grupo dos, queda como un grupo que tiene que ver con las ciencias de la vida y de la salud por decirse de alguna manera.

Propuesta Alternativa

Se sugieren los siguientes grupos de facultades para promoción a jerarquía de Profesor/a Titular:

Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
<ul style="list-style-type: none"> Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Geografía Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Facultad de Ciencias Sociales Facultad de Educación Facultad de Humanidades y Arte Escuela de Educación Escuela de Administración y Negocios Departamento de Gestión Empresarial, de la Escuela de Ciencias y Tecnologías 	<ul style="list-style-type: none"> Facultad de Ciencias Veterinarias Facultad de Enfermería Facultad de Farmacia Facultad de Medicina Facultad de Odontología 	<ul style="list-style-type: none"> Facultad de Agronomía Facultad de Ciencias Ambientales Facultad de Ciencias Forestales Facultad de Ingeniería Facultad de Ingeniería Agrícola Departamento de Ciencias y Tecnología Vegetal, de la Escuela de Ciencias y Tecnologías Departamento de Ciencias Geodésicas y Geomática, de la Escuela de Ciencias y Tecnologías Instituto GEA 	<ul style="list-style-type: none"> Facultad de Ciencias Biológicas Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas Facultad de Ciencias Químicas Facultad de Ciencias Naturales y Oceanográficas



Comunidad que **avanza**

Indica que luego hay una propuesta alternativa en que el Grupo 1 y Grupo 2 se mantienen conforme a la propuesta anterior, pero en el Grupo 3, se incluye a la Facultad de Ingeniería, y en el Grupo 4 ingresa la Facultad de Ciencias Naturales y Oceanográficas. Connota, que esta propuesta consolida las facultades de ciencias, ciencias naturales, ciencias biológicas, ciencias físicas, matemáticas, ciencias químicas en el Grupo 4, y mantiene en el Grupo 2, las ciencias de la vida y de la salud y en el Grupo 1, están las humanidades y las ciencias sociales, con una mirada amplia



Universidad de Concepción

que incluye las ciencias económicas y en el Grupo 3, lo que tiene que ver con la ingeniería, agronomía, ciencias forestales; todo lo cual, pasa a ser una propuesta más acabada.

Advierte, que en adelante se van a escuchar comentarios u opiniones y no se va a resolver por cierto la propuesta.

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

Se plantea la necesidad de hacer una discusión como introducción sobre el objetivo de cada Grupo, ya que en su origen fueron para la CCPU y hoy día para hacer distribuciones de financiamiento de las asignaciones u otro, e implica otras posibilidades que abre esta organización de grupo de facultades.

El Grupo 1 es de una heterogeneidad muy grande que va desde las ciencias económicas a las artes.

Respecto del nombre del Grupo 2 como ciencias de la vida y la salud, debería incluirse entonces en el Grupo a la Facultades de Ciencias Biológicas y de Ciencias Naturales y Oceanográficas ya que tienen que ver precisamente con la vida y la salud también, y de exigirse un nombre podría ser Grupo del Área de la Salud Profesionalizante, solo como una cosa semántica.

Se hace ver que diversas facultades (en que se incluye a la Facultad de Ciencias Biológicas) están desarrollando actividades disciplinarias en conjunto con el Hospital y se observó la contribución que estas del Grupo 2 hacen al desarrollo de la investigación biomédica y en ese ámbito disciplinar, la Facultad de Ciencias Biológicas tiene su contribución y pertinencia en la opción de la titularidad de los profesores de la mano del área disciplinar en dicho Grupo.

Se indica que la Facultad de Ciencias Ambientales debería moverse al Grupo 4 y además se coincide con el Programa Ciencia 2030.

Se comenta, que los grupos de facultad es básicamente una agrupación que tiene un objetivo administrativo - sin quitarle valor a la palabra administrativo -, que va en relación justamente a la promoción a jerarquía a profesor titular y a la asignación académica; no es una agrupación que está ligada a procesos de construcción, de colaboración, de investigación y desarrollo; es parte del quehacer diario, y se pueden desarrollar proyectos de investigación y desarrollo colaborativo. Es en ese criterio, donde se visualiza que hoy las universidades están evolucionando, en el sentido de justamente trabajar con un ámbito en disciplinas que son más profesionalizantes y otros que tienen carácter más científico y que está muy bien que así sea, al tener el derecho de expresarse y desarrollarse de la mejor forma. Se define hoy como una disciplina profesionalizante, que tiene una responsabilidad en generación de conocimiento, también en transferencia tecnológica. Si el acuerdo del organismo máximo de cada facultad es formar principalmente profesionales, del 100% de los egresados un 1% quizás se dedicará a la academia no más que eso, por ende, las carreras académicas debiesen ser construidas, por cierto, con responsabilidad y con un balance correcto en las distintas dimensiones, pero distribuidas en función de la construcción de esas carreras profesionalizantes. En este planteamiento, se aduce la existencia de troncos comunes con la ingeniería, que tengan una raíz en ingeniería en común, como es el caso Ciencias Forestales, Agronomía.



Universidad de Concepción

Se hace ver que lo que se debe evaluar es el verdadero trabajo que se hace, ya que es posible que quien esté en el Grupo 4, que hace un trabajo con personas de elite debería ser evaluado también en esta última parte, donde esto separa más que integra, de modo que no debería agruparse las facultades por grupos, sino que se debe ir a la excelencia de la actividad que hace en cada Facultad, y cada vez apuntar más a la transdisciplina; y así, interactuar en relación a la profesionalidad o en generación de conocimiento.

Se comenta que no es necesaria la división por Grupos de Facultades, ya que este aspecto podría hacerlo directamente la CCPU en su forma de trabajar, que ahí haya una división, se elijan personas de todas las áreas y que la CCPU, internamente trabaje de una manera que le parezca mejor.

Se indica cierta preocupación sobre la discusión de la profesionalización y que de acuerdo a eso, haya un perfil muy diferenciado, ya que lo que no se puede perder de vista es que se es Universidad, y si se extrema la profesionalización podría no necesitarse Universidad, y solamente entregar el título profesional, como se sabe que hoy día ocurre en los Institutos Profesionales, y de alguna manera se debe marcar la diferencia, más allá de la dificultad, por ejemplo para desarrollar investigaciones en ciertas áreas o el rezago o diferenciación que haya con otras; de modo, de no perder de vista que en todas las áreas independiente de ingeniería, se desarrolla ciencia y además se otorga el título profesional; y en relación con lo anterior, no debe perderse de vista que el profesor titular es reconocido mundialmente y no se puede tener un profesor titular definido localmente para que sea reconocido mundialmente.

Sra. Vicerrectora dando respuesta y comentando lo sostenido en las intervenciones precedentes, señala que en su rol de Presidenta de la CCPU le parece útil tener división por grupos y representantes de los mismos, ya que es difícil conformar una comisión de académicos sin sobre representar o sub representar un área sino se hacen ciertas segmentaciones; aun cuando es necesario analizar de cuanta cantidad se conforma cada Grupo para conformar la CCPU y ver igualmente el equilibrio como el trabajo consiguiente. Sobre la heterogeneidad está es elevada, pero se evalúa al académico todos sus antecedentes y si hay interdisciplina mejor, no es una barrera, y no limita el trabajo en Grupos, como acontece con el grupo de ciencia 2030. Y, sí, los Grupos de Facultades se ha utilizado también para otras cosas, como es la reforma de estatutos. Es de opinión, que en una próxima sesión se analice si se quiere o no el cambio, el objetivo de para qué se tienen los Grupos y si se quieren o no mantener estas agrupaciones para determinado fin y luego por cierto determinar cuáles son las propuestas alternativas de agrupación.



Aspectos para revisar en esta sesión



Sra. Vicerrectora prosigue su intervención señalando, que se continuará en el análisis con el Procedimiento de Evaluación Académica y Asignaciones, y entre otros, el impacto de las malas evaluaciones, que era lo que aparecía en las actas de las comisiones que han trabajado en estos temas.

Propuestas de modificaciones

Procedimiento de
evaluación
académica

Asignaciones (entre
otros, impacto de
malas evaluaciones)





Procedimiento de evaluación académica



Connota, la conveniencia de recordar estas disposiciones reglamentarias contenidas en el Título Quinto del Reglamento de Personal que trata la evaluación académica, su objetivo, establece quiénes están sujetos a la evaluación, el procedimiento general de evaluación, cada cuánto tiempo se evalúan las personas y carácter obligatorio; la evaluación voluntaria, las excepciones; se define la comisión de evaluación, la comisión de apelación y la existencia de manual de procedimiento.

Escenario en RPA acerca de Evaluación Académica: Título V

- Define Evaluación Académica y su objetivo.
- Establece quienes están sujetos a evaluación.
- Establece el procedimiento general de evaluación: cada cuanto se evalúa, cuándo, carácter obligatorio, evaluaciones voluntarias, excepciones.
- Define la Comisión de Evaluación.
- Define la Comisión de Apelación.
- Establece la existencia del Manual de Procedimientos.



- Primera Parte: Normas Generales
- Segunda Parte: Normas del Personal No Académico
- **Tercera Parte: Normas del Personal Académico**
 - Título I: Disposiciones Generales
 - Título II: Del Ingreso al Cuerpo Académico Regular
 - Título III: De las Remuneraciones
 - Título IV: De la Asignación de Funciones
 - **Título V: De la Evaluación** ←
 - Título VI: Del Permiso Sabático
- Cuarta Parte: Del Compromiso Institucional y de la Aplicación e Interpretación del Presente Reglamento
- Reglamento de Higiene y Seguridad
- Reglamento General de Evaluación Académica
- Reglamento de Investigaciones Administrativas
- Reglamento Especial de Procedimiento, Medidas y Sanciones de Conductas Constitutivas de Acoso Sexual
- Reglamento Especial de Reclamación Principio de Igualdad de Remuneraciones

Comunidad que **avanza**



Reglamento del Personal

Tercera parte, Título Quinto: De la Evaluación

Título Quinto: De la Evaluación

Este título contiene 2 párrafos:

Párrafo Primero: Normas Generales
(Art. 195 al 200).

Párrafo Segundo: De las Promociones y Ascensos
(Art. 201 y 202).

Comunidad que **avanza**

Señala que entonces, ese título quinto tiene dos párrafos, y se va a mirar solo el párrafo primero, las normas generales, que es lo que trabajaron las comisiones, por la revisión de las actas que se hicieron y por las inquietudes que se tiene en términos de mejoras.

Título V Párrafo Primero - Artículos 195 al 200: Normas Generales de la Evaluación					
Artículo 195: Definición/Objetivo	Artículo 196: Sujetos de evaluación y procedimiento general	Artículo 197: Comisión de evaluación	Artículo 198: Luego de la evaluación de antecedentes	Artículo 199: De la Comisión de Evaluación	Artículo 200: Del Manual de Procedimientos
<ul style="list-style-type: none"> Define la evaluación académica. Establece el objetivo de evaluación académica. La inscribe en el marco del Plan de Desarrollo Estratégico de la Universidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Establece quien está sujeto a evaluación. Establece cada cuánto se evalúa cada jerarquía académica. Establece el carácter obligatorio de la evaluación. Establece el procedimiento general a seguir: Convocatoria a evaluación, entrega de antecedentes, plazos. Establece la posibilidad de evaluación voluntaria. Establece excepciones para licencias médicas, permisos y ocupación de cargos de autoridad. 	<ul style="list-style-type: none"> Establece la existencia en las Facultades o Unidades de la Comisión de Evaluación. Define quienes conforman la comisión y los mecanismos para su selección. Establece mecanismos de suplencia. Establece criterios de exclusión de ser parte de la comisión en caso de evaluarse. Establece criterios de exclusión para autoridades. Define el plazo y modalidad de renovación de la comisión. 	<ul style="list-style-type: none"> Establece que luego de examinar los antecedentes se adoptará un concepto para cada evaluado/a, los cuales se definen en el Reglamento General de Evaluación. Establece procedimiento para informar los resultados. Establece la posibilidad y condiciones para solicitar reconsideración y apelación. 	<ul style="list-style-type: none"> Establece la existencia de la Comisión de Apelación. Define quienes conforman la Comisión de Apelación y el mecanismo de selección. Establece la duración de quienes integran la Comisión de Apelación. Establece mecanismos de suplencia. Define el quorum para sesionar y adoptar acuerdos. 	<ul style="list-style-type: none"> Establece la existencia de los Manuales de Procedimientos en cada Facultad o Unidad para regular el proceso de evaluación.

Comunidad que **avanza**



Reglamento General de Evaluación Académica

- Primera Parte: Normas Generales
- Segunda Parte: Normas del Personal No Académico
- Tercera Parte: Normas del Personal Académico
 - Título I: Disposiciones Generales
 - Título II: Del Ingreso al Cuerpo Académico Regular
 - Título III: De las Remuneraciones
 - Título IV: De la Asignación de Funciones
 - Título V: De la Evaluación
 - Título VI: Del Permiso Sabático
- Cuarta Parte: Del Compromiso Institucional y de la Aplicación e Interpretación del Presente Reglamento
- Reglamento de Higiene y Seguridad
- **Reglamento General de Evaluación Académica** ←
- Reglamento de Investigaciones Administrativas
- Reglamento Especial de Procedimiento, Medidas y Sanciones de Conductas Constitutivas de Acoso Sexual
- Reglamento Especial de Reclamación Principio de Igualdad de Remuneraciones

Comunidad que **avanza**

Especifica, que el citado Reglamento dispone de una serie de anexos: un reglamento de higiene y seguridad, reglamento de investigación administrativa, reglamento de procedimientos, medidas y sanciones de conductas constitutivas de acoso sexual, reglamento especial de reclamación de principio de igualdad de remuneraciones y el reglamento general de evaluación académica; entonces, sobre este también se va a centrar la atención porque son las dos partes de este cuerpo normativo, que regulan la evaluación académica.

Reglamento General de Evaluación Académica (Art. 1 al 7)

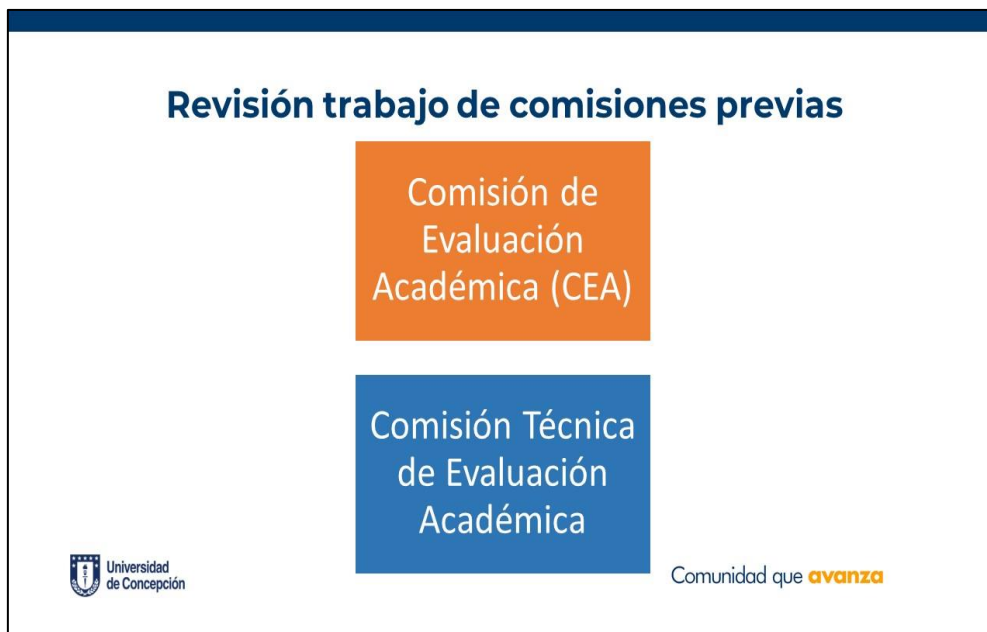
Artículo 1:	Artículo 2:	Artículo 3:	Artículo 4:	Artículo 5:	Artículo 6:	Artículo 7:
<ul style="list-style-type: none"> • Define el reglamento y lo que regula. • Establece que los Manuales de Procedimientos de cada Unidad deben supeditarse a este texto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Describe quienes se evalúan, y por consecuencia a quienes aplica este reglamento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Define la labor académica para fines de la evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> • Define las actividades académicas (perfeccionamiento, docencia, investigación, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Establece las funciones de la Comisión de Evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Define el mecanismo de decisión en la Comisión de Evaluación y su registro. • Norma el uso de informes de terceros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Regula las solicitudes de reconsideración.

Comunidad que **avanza**



Reglamento General de Evaluación Académica (Art. 8 al 13)					
Artículo 8:	Artículo 9:	Artículo 10:	Artículo 11:	Artículo 12:	Artículo 13:
<ul style="list-style-type: none"> Entrega derecho a apelar frente a una reconsideración rechazada. 	<ul style="list-style-type: none"> Establece la constatación en acta de las discusiones y votaciones en la Comisión de Evaluación y Apelación, y para quienes estarán disponibles. 	<ul style="list-style-type: none"> Establece los antecedentes disponibles para la Comisión, y la posibilidad de solicitar antecedentes adicionales. Establece consecuencias por no presentación de antecedentes. Establece la distribución de porcentajes de tiempo dedicado en cada actividad. 	<ul style="list-style-type: none"> Establece que la Comisión deberá requerir informes complementarios a la Jefatura directa o Dirección de Departamento. 	<ul style="list-style-type: none"> Establece la manera en que la Comisión llevará a cabo la evaluación, los antecedentes que considerará y en función de qué variables (cargo, asignación de funciones, etc.). Define algunos indicadores que la Comisión debe considerar. 	<ul style="list-style-type: none"> Establece y define los conceptos que se otorgarán en la evaluación y la puntuación asignada a cada concepto. Define el mecanismo de aproximación. Establece el resultado final de la evaluación. Establece las consecuencias de recibir dos evaluaciones regulares consecutivas.

Comunidad que **avanza**



Destaca, que se tiene el trabajo de comisiones previas, como la Comisión de Evaluación Académica y la Comisión Técnica de Evaluación Académica, que fue la que estuvo constituida por profesores o profesoras que habían trabajado en distintas comisiones de evaluaciones; también, la comisión de evaluación académica estuvo constituida por decanos y fue exhibida al inicio de estas presentaciones.



Universidad de Concepción

Propuesta Comisión Técnica de Evaluación Académica:

“Recomendaciones sobre los procedimientos asociados a la Evaluación Académica en la Universidad de Concepción”

La Comisión de Técnica de Evaluación Académica emite un documento de recomendaciones para la Evaluación Académica (Diciembre 2020).

Este documento emite recomendaciones en las siguientes dimensiones:

- De los objetivos de la Evaluación Académica
- De los reglamentos y criterios de la Evaluación Académica
 - Aplicación de reglamentos
 - Diferencias de criterios de evaluación entre facultades y escuelas
 - Redefinición de plazos para la evaluación
 - Agregar como dimensión la función formativa de la evaluación
 - Funcionamiento de las comisiones
 - Acompañamiento a los evaluados/as
 - Perspectiva de género
- De los procedimientos asociados a la Evaluación Académica
 - Mejorar la asignación de funciones
 - Optimizar los sistemas de registro
 - Unificar criterios y mecanismos de asignación de horas por actividad académica



Acota, que en concreto la Comisión Técnica de Evaluación Académica, terminó con un documento de recomendaciones sobre los procedimientos asociados a la evaluación académica en la Universidad de Concepción y fue adjuntado con la citación a esta sesión, que se archiva al final del Acta, formando parte de la sesión, denominado: “Recomendaciones sobre los procedimientos asociados a la Evaluación Académica en la Universidad de Concepción”. Destaca, que dispone de variadas observaciones y recomendaciones en los objetivos, en la evaluación académica, en los reglamentos y criterios de evaluación académica y en sus procedimientos asociados. Precisa, que se observa del mismo, aspectos que tienen más que ver con la forma en que se aplica el Reglamento que con el Reglamento en sí; incluso con la existencia de sistemas o la no existencia de sistemas adecuados que ayuden en la evaluación académica.

Propuesta CEA:

Reglamento General de Evaluación Académica

La Comisión de Evaluación Académica propone cambios al Reglamento General de Evaluación Académica (Agosto 2021), los cuales surgen de los siguientes acuerdos:

- **CEA – 14.01.2021 (S5)**
 - Artículo 5: Evaluar a todos los académicos adscritos a la planta regular
 - Punto 2: Determinar y evaluar el desempeño
 - Punto 5: Informar el resultado a las instancias correspondientes establecidas en el reglamento de personal
 - Artículo 7. De las solicitudes de reconsideración: sin aportar nuevos antecedentes que complementen la entrega inicial, solo se puede respaldar o fundamentar los antecedentes previamente presentados
 - Artículo 10: La comisión se dedica a evaluar, las consecuencias van en otro proceso. Se va a proponer una nueva redacción.
- **CEA – 20.01.2021 (S6)**
 - Artículo 4:
 - Punto 4: Sobre la competitividad de la acción del académico. Se debe incorporar el concepto como calidad de la docencia impartida y cambiar la palabra “competitividad”
 - Incorporar un punto referido a la vinculación con el medio, también se debe incorporar actividades lo que será consultado a la VRIM.



Sobre la Comisión de Evaluación Académica a que se refiere la diapositiva precedente indica, que esta adoptó determinados acuerdos, señalando su fecha y el artículo específico objeto de los mismos, para lo cual junto con la citación a esta sesión adjuntó el documento denominado “REGLAMENTO GENERAL DE EVALUACIÓN




Universidad de Concepción

ACADÉMICA: Comparativa entre el texto vigente y las propuestas de la Comisión de Evaluación Académica”, que se archiva al final del acta como documento tenido a la vista en esta sesión, formando parte de la misma. Comenta diversos acuerdos del documento, señalando la consideración o no de las mismas, para que se tenga el contexto general de las propuestas.

Propuesta CEA:

Reglamento General de Evaluación Académica

- CEA – 20.01.2021 (S6)
 - Artículo 13:
 - Cambio del concepto “regular” por “insuficiente”.
 - Para la calificación insuficiente, eliminar “cumple de manera deficiente” porque una calificación insuficiente indica que no se cumple con lo solicitado.
 - En la aplicación de los conceptos de calificación la comisión considerará la jerarquía del evaluado, para considerar su carga de actividades de acuerdo con los porcentajes designadas en su área disciplinar.
 - Un profesor asistente se evalúa cada 2 años, si obtiene 3 calificaciones consecutiva como regulares, o al cabo de 6 años no es promovido, se debe colocar término a su contrato.
 - Respecto de las 2 o más actividades fundamentales para la evaluación, éstas son la docencia y la investigación.
 - Respecto de los porcentajes para las actividades de los docentes, deberían establecerse rangos y no números arbitrarios. En el área de la investigación debe ser además en su área.




Resalta, que resulta adecuado el cambio en el artículo 13 del concepto regular por insuficiente, de modo que el cambio parece atendible. Sobre la promoción del profesor asistente indica, que ya se adoptó anteriormente por este Consejo un acuerdo respecto a que debe evaluarse, un año después de la segunda evaluación.

Revisión de actas de comisiones previas

Procedimiento de evaluación académica

- CEA – 16.12.20 (S3):
 - Cambiar la terminología de las evaluaciones, incorporar el término insuficiente. Considerando que bueno es como cumplir, como una evaluación del 50%.
 - Obtener 2 calificaciones seguidas como regulares y/o bueno no permitirá tener beneficios de estudios o asignaciones, para subir los estándares.
 - Tener 2 calificaciones regulares seguidas, es automáticamente causal de despido.
 - Generar un reglamento más estricto que permita regular las dispersiones en las evaluaciones.
 - Evaluación por logro y resultado, debe haber resultados porque a veces se considera algo en proceso, pero resulta que en la segunda evaluación aún se está en proceso, y no hay resultado.

Comunidad que **avanza**



Universidad de Concepción

Revisión de actas de comisiones previas

Procedimiento de evaluación académica

- CEA – 06.01.21 (S4):
 - La Dirección de Personal podría entregar un instructivo para la evaluación o crear un sistema de consultas centralizado durante un periodo, además de una inducción a los académicos que ingresan a la Universidad sobre los procesos de evaluación.
 - Preparar capacitaciones para los procesos de evaluación.
 - Hay que definir quién o qué repartición velará por el cumplimiento de los reglamentos y el seguimiento del proceso.
 - Debería haber una repartición que revise los manuales internos de cada facultad desde el punto de vista de la congruencia, de la diferenciación del efecto que pueda tener el uso de ese manual. Se debería buscar un criterio general para que el resultado pueda reflejar el quehacer de la Facultad y hacia dónde quiere ir la Universidad.
 - Generar un documento con lineamientos generales que incluya la diversidad de criterios, dejando lo mínimo a la diversidad interna de cada disciplinar de las facultades.
 - Los cambios en los manuales de procedimientos internos deben regirse por el Reglamento que se está estudiando establecer [Reglamento General de Evaluación Académica], que sea un reglamento sencillo para dejar la posibilidad acotada para diferenciación que se pueda generar en las facultades, para asegurar una transversalidad en los resultados.
 - [Al conformar las comisiones de evaluación] se podría dejar “tender a una paridad de género” como criterio de postulación, pero en la selección cada uno es libre de elegir a quien lo representa.



Comunidad que **avanza**

Revisión de actas de comisiones previas

Procedimiento de evaluación académica

- CEA – 14.01.21 (S5): Las consecuencias de no presentar la documentación para evaluación por parte de los docentes deben quedar indicada en el Reglamento de Personal.
- CEA – 07.04.21 (S9): Las personas que están en periodo de perfeccionamiento no deberían someterse al proceso de evaluación.
- CEA – 14.04.21 (S10): Se propone que las Comisiones de Evaluación estén compuestas por 3 externos y 3 internos.



Comunidad que **avanza**

Precisa que lo anterior, es el contexto previo de lo que se tiene en esta materia.

Revisión de evidencia comparada



Comunidad que **avanza**



Remarca, que sobre evidencia comparada no es tanto en las cuatro universidades que comparten con la UdeC 7 años de acreditación.

EVALUACIÓN ACADÉMICA

Refiere al proceso que busca evaluar y valorar el desempeño de las y los académicos en aspectos relacionados a la docencia, investigación, extensión y gestión universitaria.

Se trata de procesos que se realizan periódicamente y que, a partir de instrumentos, evalúa aspectos fundamentales para validar la calidad del cuerpo académico.

En las universidades revisadas, los procesos de evaluación académica implicaban la conformación de comisiones de evaluación tanto a nivel central (comisión o consejo superior), como a nivel local (comisiones o consejos de facultad o departamento).

En general, parte de la evaluación, considera la aplicación de instrumentos para conocer, a partir de la experiencia del estudiantado, el desempeño y calidad de la docencia del cuerpo académico.

Comunidad que **avanza**

Advierte, que la evaluación académica que se hace en las señaladas universidades no es muy distinta a lo que realiza la UdeC, ya que se tiene Comisión a nivel local, la CCPF, las comisiones de evaluación y comisiones a nivel general o central, que es la Comisión de Apelación, y también se consideran los resultados de las encuestas de evaluación docente, como componente de la evaluación.

Evaluación Académica	
UNIVERSIDAD DE CHILE	
Descripción	La evaluación debe integrar un análisis no solo cuantitativo de enumerar obras, por ejemplo, sino también cualitativo y considerar el impacto y difusión de la obra. Se establece que debe ser transparente, informando de actas, acuerdos y otros contenidos fundamentales.
Entidades o actores involucrados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comisión Superior de Evaluación Académica 2. Comisiones de Evaluación Académica de las Facultades e Institutos 3. Dirección de Desarrollo Académico
Instrumentos o documentos considerados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rúbricas de evaluación 2. Formatos de currículum

Comunidad que **avanza**



Universidad de Concepción

Evaluación Académica

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA

Descripción	La evaluación de los académicos/as considerará la calidad y cantidad de las actividades académicas realizadas, tomando en cuenta su categoría, las funciones que le hayan sido asignadas, y los acuerdos de desempeño alcanzados con las autoridades respectivas.
Entidades o actores involucrados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comisión Asesora del Decano 2. Comisión de Calificación 3. Consejos de Facultad
Instrumentos o documentos considerados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Historial del académico 2. Encuesta de Calidad de la Docencia (ECD) 3. Informe personal del Director de la Unidad Académica



Comunidad que **avanza**

Evaluación Académica

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAISO

Descripción	La evaluación del cuerpo académico se realiza a partir del Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño Académico (SIEDA) que se compone, por un lado, del Proceso de Jerarquización Académica y, por otro, del Sistema de Evaluación Anual de Desempeño Académico, este último se divide en los procesos de Evaluación Académica y de Evaluación Docente.
Entidades o actores involucrados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unidad de Mejoramiento de la Docencia Universitaria (UMDU), Vicerrectoría Académica 2. Consejo Superior 3. Consejo Académico 4. Decano 5. Rectoría 6. Vicerrector de Desarrollo
Instrumentos o documentos considerados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modelo Educativo institucional 2. Marco de Cualificación de la Docencia 3. Cuestionario de Opinión Estudiantil (COE) 4. Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente (CADD) 5. Evaluación Intermedia PUCV



Comunidad que **avanza**

Evaluación Académica

UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

Descripción	La evaluación tiene por objeto evaluar y calificar el trabajo realizado por cada uno de los académicos de la Universidad; constituir un incentivo permanente para el perfeccionamiento de las actividades que sirvan para promover y desarrollar su cuerpo académico y contribuir, en suma, a elevar los niveles de calidad y productividad de la Universidad.
Entidades o actores involucrados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comisión de Departamento 2. Comisión de Facultad 3. Consejo de Facultad 4. Comisión Superior
Instrumentos o documentos considerados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proposición de calificación 2. Convenio de desempeño 3. Hoja de Vida del académico/a 4. Informe de las actividades realizadas 5. Manual de Evaluación y Calificación de Desempeño de la Facultad



Comunidad que **avanza**



Universidad de Concepción

Comenta, los elementos de las diapositivas precedentes que pueden ser compartidas con las comunidades académicas de las Facultades, en cuanto a lo que hace la Universidad de Chile, como describe la evaluación, las entidades, actores que están involucrados, los instrumentos, documentos considerados y lo mismo se fue sistematizando de la Universidad Católica, de la Universidad Católica de Valparaíso y de la Universidad de Santiago de Chile, estimando que este es el marco del análisis que se está llevando en esta materia.

Evaluación Académica			
UNIVERSIDAD	DESCRIPCIÓN	ENTIDADES O ACTORES INVOLUCRADOS	INSTRUMENTOS Y/O DOCUMENTOS CONSIDERADOS
Universidad de Chile	La evaluación debe integrar un análisis no solo cuantitativo de enumerar obras, por ejemplo, sino también cualitativo y considerar el impacto y difusión de la obra. Se establece que debe ser transparente, informando de actas, acuerdos y otros contenidos fundamentales.	Comisión Superior de Evaluación Académica Comisiones de Evaluación Académica de las Facultades e Institutos Dirección de Desarrollo Académico	Rúbricas de evaluación Formatos de currículum
Pontificia Universidad Católica de Chile	La evaluación de los académicos considerará la calidad y cantidad de las actividades académicas realizadas, tomando en cuenta su categoría, las funciones que le hayan sido asignadas, y los acuerdos de desempeño alcanzados con las autoridades respectivas.	Comisión Asesora del Decano Comisión de Calificación Consejos de Facultad	Historial del académico Encuesta de Calidad de la Docencia (ECD) Informe personal del Director de la Unidad Académica
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	La evaluación del cuerpo académico se realiza a partir del Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño Académico (SIEDA) que se compone, por un lado, del Proceso de Jerarquización Académica y, por otro, del Sistema de Evaluación Anual de Desempeño Académico, este último se divide en los procesos de Evaluación Académica y de Evaluación Docente.	Unidad de Mejoramiento de la Docencia Universitaria (UMDU), Vicerrectoría Académica Consejo Superior Consejo Académico Decano Rectoría Vicerrector de Desarrollo	Modelo Educativo institucional Marco de Cualificación de la Docencia Cuestionario de Opinión Estudiantil (COE) Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente (CADD) Evaluación Intermedia PUCV
Universidad de Santiago de Chile	La evaluación tiene por objeto evaluar y calificar el trabajo realizado por cada uno de los académicos de la Universidad; constituir un incentivo permanente para el perfeccionamiento de las actividades que sirvan para promover y desarrollar su cuerpo académico y contribuir, en suma, a elevar los niveles de calidad y productividad de la Universidad.	Comisión de Departamento Comisión de Facultad Consejo de Facultad Comisión Superior	Proposición de calificación Convenio de desempeño Hoja de Vida del académico/a Informe de las actividades realizadas Manual de Evaluación y Calificación de Desempeño de la Facultad

Propuesta 2024

Adecuación de lenguaje en concordancia con la existencia de Planta Docente y Planta Académica, así como con la eliminación de jerarquía de instructor/a

Adecuación de numeración de artículos del Reglamento General de Evaluación Académica (RGEA) a la numeración del RPA

Adecuación de textos a la mirada actual de VcM (incluye extensión y asistencia técnica)

Adecuación de textos para que en investigación se expliciten aspectos de innovación

En RGEA, introducir modificaciones en art. 12 acerca de lo que la Comisión evaluará, para que refleje ambas plantas (Académica y Docente)

Acoger propuestas de CEA cambiar el concepto de regular por el de insuficiente y la relativa a art. 7 RGEA

Comunidad que **avanza**

Precisa, los tiempos en que se deberá llevar diversas materias que contiene la propuesta 2024 para su presentación y discusión. Insiste, en que se tiene que adecuar el lenguaje en concordancia con la existencia de planta docente y planta académica; como la eliminación de la jerarquía de instructor; adecuar la numeración de los artículos del Reglamento General de Evaluación Académica a la numeración del Reglamento de Personal no solo por los cambios que se van a introducir al crear la Planta Docente, también por la mirada actual de la vinculación con el medio que incluye extensión y asistencia técnica, porque en general el Reglamento de Evaluación



Universidad de Concepción

Académica considera la extensión y la asistencia técnica; y que en investigación se expliciten aspectos de innovación.

Manifiesta que resultaría adecuado, acoger la propuesta de la Comisión de Evaluación Académica de cambiar el concepto de regular por el de insuficiente y la relativa al artículo 7 del Reglamento General de Evaluación Académica, que es el que señala la posibilidad de apelación.

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

Se hace referencia a lo sostenido en el punto 5 de las Recomendaciones sobre los procedimientos asociados a la evaluación académica, en cuanto a la heterogeneidad que presentan las facultades, a las diferencias de criterios y a la existencia de ciertas directrices entre grupos de facultades para homogeneizar gradualmente la evaluación. Se comenta sobre la necesidad de precisión sobre la calificación de insuficiencia y a la puesta en valor de la dimensión de vinculación; como también, la nominación de la autoridad que se hace cargo de ejecutar el procedimiento cuando se determinan dos evaluaciones insuficientes.

Se informa que el tema es super relevante pero también muy complejo; si se toma en cuenta que en la actualidad los profesores evaluados como regular fundamentalmente son aquellos que no presentan los antecedentes cuando tienen obligatoriedad de evaluarse; se necesita que debiera haber una directriz común; el cumplimiento de las funciones misionales depende de la cantidad de trabajo de los departamentos, fundamentalmente de docencia de pregrado y que alcance a cumplir las cuatro funciones misionales, lo que no es siempre posible; también, debiera existir capacitación para pertenecer a la CCA, CCPF, siendo fundamental objetivar la evaluación y disponer de una misma mirada.

Se debería tener cuidado y estudiar en cómo se elige a los miembros externos de los diferentes grupos para la evaluación académica.

Sr. Decano de la Facultad de Ciencias Sociales, interviene solicitando que quede en acta su intervención, que efectúa en los siguientes términos:

“Nuestra Facultad está en plena reflexión respecto a este tema, porque ya entregamos el documento y en general, la impresión es que se tiene que avanzar en estos temas, para lo cual requerimos un poco más de tiempo. ¿Por qué? Porque siendo plenamente comprensible y entendible las reformas, y porque estamos transitando, por ejemplo, del concepto de extensión, al concepto de vinculación con el medio, que supone la bidireccionalidad, o sea, también se requiere la presencia de los servicios a la comunidad y otros aspectos que implica esta dimensión. Ahora, para ser coherente y convencer, esta materia tiene que ir directamente a la política de vinculación con el medio y tener el tiempo para leer esa parte y decir: “Mire, en esto estamos actualmente”.

La mayoría de las políticas se fijaron en estos últimos 2 años a propósito de la acreditación para sistematizar lo que había, entonces en el fondo una reforma hay que entenderla a la luz de estas políticas que se definieron, teniendo presente obviamente el “Modelo Educativo”, especialmente en las cuatro competencias que permanecen, esas no se cambiaron, porque esto resuelve mucho el tema de la complejidad y lo hace más sencillo.



Universidad de Concepción

En consecuencia, esto requiere más tiempo y dedicación, porque obviamente las políticas universitarias, tienen como propósito el aseguramiento de la calidad, pero el concepto de calidad también está cambiando. Cambia la educación superior, cambia también el concepto que tenemos nosotros, ¿por qué?, porque la política de aseguramiento de la calidad se sostiene en un concepto obviamente multidimensional que abarca todas las principales funciones que tiene la educación superior, de tal manera que eso implica un cambio también que nosotros ya aprobamos en su debida oportunidad, en las políticas de aseguramiento de la calidad.

El desarrollo académico está solicitado ahora por múltiples necesidades, que naturalmente hay un ritmo del cambio al que adaptarse, de salir a enfrentar esto y asumirlo. Pienso que sería muy importante que se pudieran publicar todas las políticas en un libro, porque eso nos ayudaría a que uno directamente no tuviera que ir a las distintas reparticiones a buscarla.

Nosotros tenemos también un compromiso con el entorno, que lo está exigiendo la ley de educación superior, que está también en nuestras políticas, debido a que en el fondo es un tema de país, que es la continua demanda realizada a las universidades con el entorno social, ya que nosotros podamos aportar a construir mayormente al desarrollo regional, en sus distintas dimensiones. Nosotros como facultad estamos reflexionando, nos parece válido esto, pero si se puede avanzar con más tiempo para que nosotros podamos efectivamente hacer el procedimiento y la reflexión más completa de tal manera que sea un proceso participativo que se deduce de las políticas del proceso de acreditación y del Modelo Educativo". Sra. Vicerrectora se refiere a las intervenciones de la manera siguiente. Estima necesario explicitar ciertos roles de la Dirección de Personal en la propuesta mencionada en términos de revisión. Precisa, que todos los reglamentos particulares de Facultades pasan por Asesoría Jurídica para estar en concordancia con el Reglamento de Personal y el Reglamento General de Evaluación Académica. Por otra parte, la Contraloría ha asumido un rol interesante al no considerar solo aspectos económicos, administrativos, financieros, sino que también auditorías académicas para supervisar tales normas. Señala, que el término de contrato cuando existen dos evaluaciones regulares debe solicitarlo las autoridades de las Facultades, pero en cambio, para ello debe tomar el liderazgo la Dirección de Personal. Connota, que la base de asignación de funciones es para poder evaluar justamente lo asignado en las horas que se deben hacer. La proposición en la evaluación de "insuficiente" también recoge a quienes cumplen de manera deficiente, o con los antecedentes que se presenta no cumple o cumple insuficientemente. Sobre la reunión en un solo documento de todas las políticas de la UdeC señala, que está en el informe de autoevaluación para la acreditación, en sus anexos, y sin perjuicio que se contengan en un solo documento, encontrándose al respecto además dispuesta a concurrir a las facultades para hablar de dichos temas. En cuanto a la elección de evaluadores indica, que es difícil encontrar la cantidad de personas, más si se da una mirada de género, se dificulta, pero se ha acudido al mismo Grupo de Facultades al conocer de mejor forma la realidad; y sí, lo que se está haciendo es confiar en los académicos y académicas de ciertas jerarquías para poner una visión externa a los procesos de evaluación y que se ubican en las dos más altas jerarquías, pareciendo no conveniente modificar este aspecto. Explica, que es obligación cumplir con la condición de evaluador y su excusa, debe justificarse por escrito.



Asignaciones

(entre otros, impacto de malas evaluaciones)



Sra. Vicerrectora hace ver que respecto de las asignaciones se trata de iniciar su análisis y no tomar decisiones ahora, es para abrir el tema. Destaca, que en el inicio de esta administración se trató de proponer cambios a este sistema y no se tuvo acuerdo en el Consejo Académico y es el momento de volver a mirar estos cambios, sobre todo en la ponderación, donde se quiere o no dar mayor peso a la vinculación con el medio, modificar o no estos porcentajes, mantenerlos, etc.

Asignaciones en la Universidad de Concepción

Asignación Académica				
Requisitos	Antecedentes a considerar			
<ul style="list-style-type: none"> Académicos/as de las tres más altas jerarquías, con contrato indefinido, de más de 33 horas, con antigüedad de al menos 1 año en la jerarquía. Demostrar una destacada actividad académica, realizada exclusivamente en la Universidad de Concepción (<i>excepciones Art. 216</i>). Excluyente con la Asignación de Docencia. 	ÍTEMES	PUNTUACIÓN	PONDERACIÓN	
	1.-	Docencia de pregrado, postítulo, postgrado.	1-4	40%
	2.-	Proyectos de investigación, Creación Artística, Publicaciones	1-4	40%
	3.-	Extensión, Asistencia Técnica	1-4	15%
	4.-	Otros antecedentes de relevancia: premios, reconocimientos, distinciones, etc.	1-4	5%

Decreto U. de C. N° 2007-094
Decreto U. de C. N° 2011-110



Comunidad que **avanza**

Señala, que la asignación académica aparece regulada por esos dos decretos del año 2007 y 2011.



Asignaciones en la Universidad de Concepción

Asignación de Docencia (no está establecida en el reglamento de personal)	
Requisitos	Antecedentes a considerar
<ul style="list-style-type: none"> • Académicos/as de las tres más altas jerarquías, con contrato indefinido, de más de 22 horas, con antigüedad de al menos 3 años. • Es excluyente con la Asignación Académica 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de asignaturas dictadas 2. Alumnos/as atendidos y rendimiento 3. Resultados Evaluación Docente 4. Participación en dirección de tesis, memorias, o equivalentes. 5. Participación en proyectos de innovación/investigación en docencia, textos publicados de apoyo a la docencia. 6. Participación en perfeccionamiento docente 7. Participación en inducción en principios de la docencia de calidad a nuevos/as colegas. 8. Participación en procesos de autoevaluación y acreditación de carreras. 9. Participación en jornadas docentes de la DirDoc. 10. Otros antecedentes para el mejoramiento de la docencia.

Decreto U. de C. N° 2013-007
Decreto U. de C. N° 2019-146

Comunidad que **avanza**

Aduce que la asignación de docencia no está establecida en el Reglamento de Personal, y la regula actualmente dos decretos el 2013-007 y el 2019-146 y fue creada con antelación el año 2013, pero que no está vigente porque el Decreto 2013 lo reemplazó en su totalidad y el Decreto 2019 solo establece el monto de las asignaciones.

Acuerdos alcanzados por las Comisiones previas

Asignaciones

- CEA – 02.12.20 (S1). Para las dos más altas jerarquías, si la primera vez es evaluado como regular, no se puede postular o acceder a beneficios, como asignaciones, etc.
- CEA – 16.12.20 (S3). Obtener 2 calificaciones seguidas como regulares y/o bueno no permitirá tener beneficios de estudios o asignaciones, para subir los estándares.

Comunidad que **avanza**

Sra. Vicerrectora comenta el planteamiento de las Comisiones y sus efectos que se producen, así como las alternativas que surgen.



Revisión de evidencia comparada



Comunidad que **avanza**

Asignaciones

UNIVERSIDAD DE CHILE

El Reglamento de Remuneraciones del Personal de la Universidad de Chile define asignaciones en 4 categorías: a) Comunes al personal de la Universidad; b) Exclusivas del personal académico; c) Exclusivas del personal de colaboración; y d) Relativas a ciertos cargos o funciones universitarias.

Las de la categoría a, "Comunes al personal de la Universidad" son: Asignación Universitaria de Productividad; Asignación Universitaria de Proyecto Académico; Asignación por Actividad Destacada; Asignación Universitaria de Desempeño; Asignación por Interés Institucional.

La categoría b, "Exclusivas del personal académico", contiene una sola asignación:

- **Asignación de Jerarquía Académica.** Busca reconocer el nivel e idoneidad para desempeñar actividades académicas de aquellos funcionarios que tengan nombramiento vigente y una jerarquía académica

Además, se cuenta con la **Asignación Universitaria Complementaria Académica Incremental (AUCAI)**, complemento transitorio a la remuneración implementado en 2007, al que pueden postular académicos/as cumpliendo con requisitos de jerarquía y **nivel mínimo en la evaluación académica**.



Comunidad que **avanza**

Resalta que, en evidencia comparada, solo se tiene el equivalente de la Universidad de Chile, que tiene una asignación de jerarquía académica, que es parecida a la asignación académica de la UdeC, sin encontrarse algo así en la Católica, en la Usach, ni en la Católica de Valparaíso en la información a la que se accede, cuando se hacen estas revisiones.



Espíritu de la Asignación de Docencia (1)

- Compromiso con que académicos deben asumir docencia de pregrado
- Necesidad de establecer incentivos a la calidad de las actividades prioritarias de la misión universitaria

Universidad de Concepción

DECRETO U. DE C. N° 2004 – 100.

OFICINA DE PARTES
RECIBIDO
Hora Fecha 4/8

VISTO:

1. La importancia que tiene para la Universidad de Concepción el compromiso con el que sus académicos deben asumir la función de docencia de pregrado.
2. La necesidad de establecer incentivos asociados a la calidad de las actividades prioritarias de la misión universitaria.
3. Lo aprobado por el Directorio de la Corporación en sesión del 11 de junio de 2004 respecto de esta materia y el conocimiento que tuvo el Consejo Académico de lo mismo en sesión de 17 de junio de 2004.
4. Lo dispuesto en el Decreto U. de C. N° 2002-093, de 14.05.2002 y en los artículos 33 y 36 N° 18, de los estatutos de la Corporación.

DECRETO:

1.- Créase una Asignación de Docencia, la que se regirá de acuerdo a las siguientes normas:

Espíritu de la Asignación de Docencia (2)

Se mantienen los mismos principios inspiradores u objetivos, pero se señala la necesidad de mejorar el proceso de selección de quienes se hagan merecedores.

DECRETO U. de C. N° 2013 – 007.

VISTO:

- 1.- Que, por acuerdo N° 20/2011 del Honorable Directorio, tomado en Sesión Ordinaria N° 08/2011 de fecha 13 de octubre del mismo año y oficializado mediante Decreto U. de C. N° 2011-109, de 17 de octubre de 2011, se derogó el Decreto U. de C. N° 2004 -100, de 30 de julio de 2004, que estableció la Asignación de Docencia, disponiéndose la implementación de un nuevo mecanismo que permita estimular en forma efectiva el ejercicio de la docencia de calidad.
- 2.- Que teniendo en consideración al respecto:
 - a.- La importancia que tiene para la Universidad de Concepción el compromiso con el que sus académicos deben asumir la función de docencia de pregrado.
 - b.- La política de la Institución de incentivar la calidad de las actividades prioritarias comprometidas en la misión universitaria.
 - c.- La necesidad de mejorar el proceso de selección de los docentes que se hagan merecedores a obtener la Asignación de Docencia.
- 3.- Lo aprobado por el Directorio de la Corporación en sesión de 24 de enero de 2013, respecto de esta materia.
- 4.- Lo dispuesto en el Decreto U. de C. N° 2010-038, de 14.05.2010 y lo señalado en los artículos 33 y 36 N° 18, de los Estatutos de la Corporación.

DECRETO:

Apruébase la nueva Asignación de Docencia, que se regirá por las normas siguientes:

Indica, que respecto de la asignación de docencia se debe analizar si mantenerla o eliminarla, que son temas controvertidos, y el espíritu de ella, era el compromiso con que los académicos deben asumir la docencia de pregrado y la necesidad de establecer incentivos a la calidad de las actividades prioritarias en la misión universitaria; encontrándose, muy centrada en el pregrado, y luego eso se mantiene en el Decreto 2013, pero lo que cambia este decreto, es que se señala la necesidad de mejorar el proceso de selección, porque estas asignaciones se definían no centralizadamente, sino por facultad. Entonces, en el año 2013, se definió en este Consejo Académico, que era mejor tener una Comisión centralizada, pero se mantiene el compromiso en que un académico debe asumir la función de docencia de pregrado, específicamente.

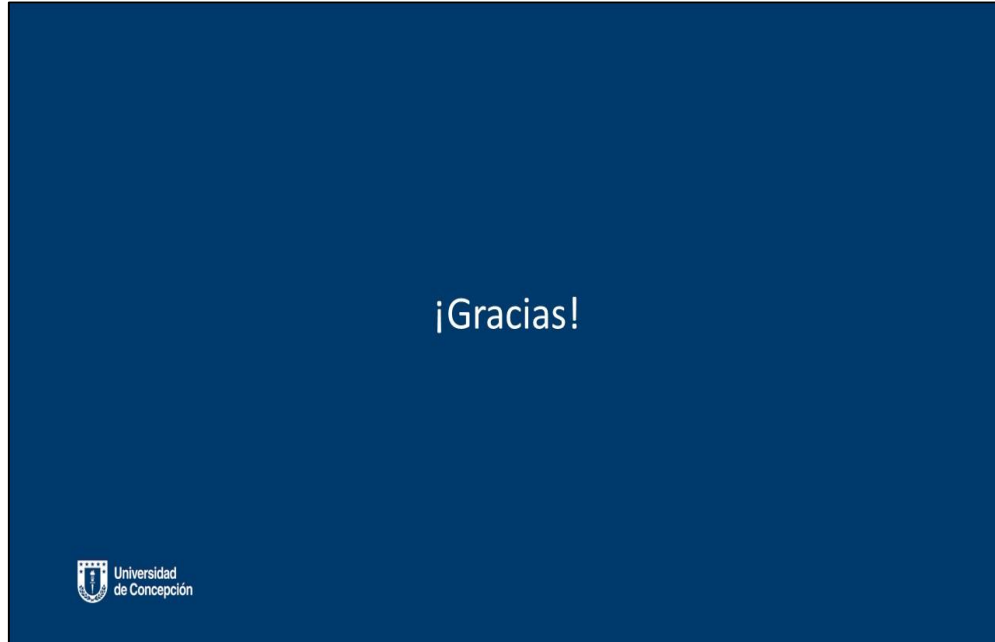


Universidad de Concepción

Precisa, que en ese contexto, abre el análisis para seguir en un próximo Consejo Académico; analizar si mantener este tipo de asignación, si se necesita darle la señal a las y los académicos que deben hacer docencia de pregrado. Destaca, que la formación y la investigación son misiones básicas sumando a la vinculación con el medio, donde se tienen distintos mecanismos con los que se ha incentivado a la docencia de pregrado; se tienen evaluaciones docentes; incluyendo, explícitamente cuando las personas postulan a la titularidad y se está creando además una planta docente; ante lo cual, se plantea si se necesita una asignación de docencia, a objeto de su análisis y compartirlo con las comunidades. Le parece, que cuando se ven las cifras, son muy pocas las asignaciones de docencia que se dan: 11, 12, 13 y que esos recursos se podrían utilizar en tener más asignaciones académicas, que muchas veces son la manera con la que se retiene talento muy excepcional en las Facultades y se mejoran condiciones salariales. Agrega que, al tener una planta docente con carrera docente, que podrá ir ascendiendo en grado, en función de su desempeño mayor en la docencia, no estima necesario una asignación para un área de las misiones; en donde, se tienen, 3 misiones y las 3, deben estar recogidas en la asignación académica por lo que modificaría los porcentajes, y los equilibrios.



Sra. Vicerrectora señala, que en julio se tiene sesión ordinaria de Consejo Académico en que uno de los puntos de Tabla será éste, para abordar alguno de los aspectos que se están viendo y luego una sesión extraordinaria el 18 de julio, en los que se va a seguir analizando los puntos en que aún no se tiene acuerdo definitivo.



Sr. Rector recuerda, que hoy en horario normal vencía el plazo para enviar, observaciones, aportes, respecto de la Propuesta de Estatutos que se debe analizar en el Consejo Académico del día 27. Entiende, que algún Consejero solicitó si podía ser extendido el plazo hasta mañana y eso se va a hacer para la totalidad de los miembros del Consejo Académico, de manera de estar todos en el Consejo Extraordinario del día 27. Señala, que va a ser un mes intenso en esto de actividades, pero es una tarea que se tiene aún pendiente. Acota, que la Vicerrectora de Relaciones Institucionales y Vinculación con el Medio en su rol de haber participado como Coordinadora ha estado en las unidades académicas, abordando la señalada propuesta, que se presentará el día 27.

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

1. Documento denominado “PROPUESTA 2024 DE MODIFICACIÓN DECRETO QUE EXPLICITA DEFINICIÓN DE PROFESOR/A TITULAR PARA RESOLVER LA PROMOCIÓN A DICHA JERARQUÍA”.
2. Documento denominado “Recomendaciones sobre los procedimientos asociados a la Evaluación Académica en la Universidad de Concepción”.
3. Documento denominado “REGLAMENTO GENERAL DE EVALUACIÓN ACADÉMICA: Comparativa entre el texto vigente y las propuestas de la Comisión de Evaluación Académica”.

Se termina la sesión a las 12:00 horas.


MARCELO TRONCOSO ROMERO
SECRETARIO GENERAL


CARLOS SAAVEDRA RUBILAR
RECTOR