



ESTUDIO TÉCNICO N°12

**Análisis comparado de la estructura y regulación institucional de la carrera académica**

Proyecto

*Actualización del Proceso de Evaluación de la Universidad de Chile*

Directores

**Miguel Allende – Sergio Lavandero**

Coordinador

**Pablo Duarte**

Analistas

**Benjamín Sáez – Juan Pablo Pinilla**

**Marzo de 2012**

---

Para cualquier consulta sobre el contenido de este documento dirigirse a:

Consejo de Evaluación – Universidad de Chile

[consejoevaluacion@uchile.cl](mailto:consejoevaluacion@uchile.cl)

Fono: 978 1126

Av. Libertador Bernardo O'Higgins 1058, of 107, Santiago de Chile.

---

### **Sobre el Consejo de Evaluación de la Universidad de Chile**

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

Competerá a dicho organismo impulsar y coordinar los procesos de evaluación, calificación y acreditación a nivel institucional e individual, y la constitución de comisiones generales y locales, conforme a los reglamentos aplicables a los procesos enunciados. Le corresponderá, asimismo, proponer la dictación y modificación de dichos reglamentos, rendir informes periódicos sobre las conclusiones obtenidas de su aplicación y declarar la equivalencia a que se refiere el inciso final del artículo 17. ESTATUTOS de la Universidad de Chile, TITULO VI, Art. 53º. DFL N°3, 10 de marzo de 2006, del MINEDUC.

## Contenido

RESUMEN EJECUTIVO.....	4
1. PRESENTACIÓN.....	6
2. INTRODUCCIÓN.....	7
3. OBJETIVOS.....	9
4. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	10
4.1. APROXIMACIÓN METODOLÓGICA.....	10
4.2. DEFINICIONES.....	14
4.2.1. Estructura de la Carrera Académica.....	18
4.2.2. Desarrollo de la Carrera Académica.....	20
5. LA CARRERA ACADÉMICA EN PERSPECTIVA COMPARADA.....	21
5.1. ESTRUCTURA DE LA CARRERA ACADÉMICA.....	21
5.1.1. Categorías.....	21
5.1.2. Jerarquías.....	24
5.1.3. Contratación.....	26
5.2. DESARROLLO DE LA CARRERA ACADÉMICA.....	29
5.2.1. Ingreso.....	29
5.2.2. Desempeño.....	31
5.2.3. Promoción.....	34
5.2.4. Egreso.....	36
6. SISTEMAS DE CARRERA ACADÉMICA.....	37
6.1. Sistema de Carrera Académica Sin Límites de Permanencia.....	37
6.2. Sistema de Carrera Académica por Concurso Público-Estatal.....	38
6.3. Sistema de Carrera Académica con <i>Tenure-track</i> .....	39
6.4. Sistema de Carrera Académica de Carreras Paralelas.....	40
6.5. Caracterización General de los Sistemas de Carrera Académica.....	41
7. CONCLUSIONES: CONFIGURACIONES DE LA CARRERA ACADÉMICA.....	46
BIBLIOGRAFÍA.....	49

## RESUMEN EJECUTIVO

El presente documento expone los principales resultados del análisis comparado del sistema y regulación institucional de la carrera académica en distintas universidades nacionales y extranjeras. La investigación se ha realizado en base a la metodología y datos sistematizados en el *Estudio Repertorio de Indicadores, Sistemas de Evaluación, Calificación y Estándares de Calidad Nacionales e Internacionales Utilizados para la Estimación de Desempeño de los/as Académicos* (Amigo, B. ; Osorio, P. et al, 2008), y en la recopilación de la bibliografía disponible sobre el tema.

Esta investigación comparativa consiste en recabar antecedentes respecto a la configuración que adquiere la carrera académica en cada contexto nacional, considerando todos aquellos componentes que dan cuenta de su estructura: categorías, jerarquías, jornada, exigencias para cada jerarquía y categoría, permanencia, formas de evaluación, ingreso y calificación académica, entre otros antecedentes de contexto que permitan situar esta estructura en el contexto histórico en que se desenvuelven las universidades estudiadas. Su objetivo central es contribuir al debate de la organización de la carrera académica en la Universidad de Chile.

Mediante el análisis se identificaron diversas configuraciones de lo que se ha denominado Sistemas de Carrera Académica (SCA):

- El SCA Sin Límites de Permanencia
- El SCA por Concurso Público-Estatal
- El SCA con “Tenure-track”
- Y el SCA con Carreras Paralelas

Las universidades chilenas (y en particular la Universidad de Chile) responden en su mayoría a este último modelo, ausente en los países europeos, Norteamérica y el resto de América Latina. El SCA con Carreras Paralelas, combina algunos aspectos del SCA Sin Límites de Permanencia y del SCA con “Tenure-track”, propia de las universidades norteamericanas. Como en el Sistema de Carrera Académica Sin Límites de Permanencia, en el SCA con Carreras Paralelas todos los nombramientos forman parte de mecanismos de promoción, aunque menos permanentes que en la SCA Sin Límites de Permanencia. Respecto a las universidades de Sistema de Carrera Académica con “Tenure-Track”, el SCA de Carreras Paralelas presenta la misma tendencia a permitir dedicaciones exclusivas y procesos de promoción internos, aunque difiere en una mayor cantidad de nombramientos con promoción académica, además de un papel menos directo de las autoridades como decanos o directores de departamento en la promoción en el sistema que adoptó la Universidad de Chile. Destaca además la importancia de los mecanismos de evaluación de desempeño con resultados vinculantes en el SCA con Carreras Paralelas, aspecto distintivo respecto al resto de los sistemas.

Estas características hacen que la normativa que regula la carrera académica del SCA con Carreras Comparadas, que es el propio de la Universidad de Chile, sea rígida, contemplando la profusión de mecanismos que controlan el desempeño y movilidad académica; e inestable, considerando que existen mecanismos regulares que permiten la desvinculación de los académicos. No obstante, como se verá, en la práctica la puesta en marcha de la normativa termina consolidando un sistema menos rígido y más estable.

Estos resultados constituyen un primer paso en la investigación comparada sobre el carácter de la carrera académica en la Universidad de Chile, abriendo varios nuevos aspectos a investigar como la composición de masas críticas, el papel de los directores de departamento y la observación del impacto de los procesos descritos en el estudio.

CONFIDENCIAL

## **1. PRESENTACIÓN**

Esta investigación busca contribuir a la definición de una normativa que regule el funcionamiento de la carrera académica en la Universidad de Chile, entendiendo la carrera académica como un conjunto estructurado de categorías y jerarquías que establecen las funciones y el compromiso institucional de los académicos hacia la Universidad, así como los mecanismos de ingreso, permanencia y promoción que regulan la movilidad entre categorías y jerarquías. Para lograr este objetivo se entregarán antecedentes basados en la comparación de distintos contextos nacionales de educación superior y revisión bibliográfica de investigaciones sobre el tema, enfocando ambas dimensiones en la comparación de los aspectos normativo/institucionales de la estructura de la carrera académica en distintas universidades a nivel nacional e internacional.

La organización de la carrera académica puede reflejar distintas articulaciones entre las aspiraciones de la comunidad académica y los medios movilizados por las instituciones de educación superior para conseguir sus objetivos. Las normas institucionales son, en este sentido, el principal medio para regular esta relación entre universidad y académicos. El análisis de esta relación resulta un ejercicio tremendamente complejo dada la centralidad de los académicos en todos los ámbitos de acción de la universidad: Docencia, Investigación/Creación artística, Extensión y Gestión. De ahí la importancia de investigar las distintas respuestas que han dado universidades de todo el mundo a su propio contexto mediante el establecimiento de diversas formas de regulación institucional. La internacionalización de los criterios que definen la calidad y el prestigio de universidades y académicos vuelve ineludible abordar el problema desde una perspectiva comparada.

El presente documento de trabajo reúne los resultados de este análisis comparativo, partiendo por la delimitación del objeto de estudio, la estrategia metodológica adoptada y las dimensiones con que se analizará la carrera académica a nivel comparado. Con ello se introduce el marco general de análisis con que se llevará a cabo esta investigación.

Hecho esto, se comparará la carrera académica en la Universidad de Chile con los distintos modelos identificados a nivel nacional e internacional. Con ello se espera situar la carrera académica de la Universidad de Chile en un contexto más amplio, de modo que se pueda reconocer el lugar que ocupa nuestra casa de estudios desde el punto de vista de los arreglos normativo/institucionales que regulan la relación entre cuerpo académico y universidad.

En los anexos se presenta de manera detallada el análisis de los casos nacionales poniendo en movimiento todas aquellas categorías que en su conjunto permiten articular el sistema de carrera académica. En este punto se intentará dar cuenta también de los problemas que enfrenta la profesión académica en cada contexto nacional y cuáles han sido las reformas que se han emprendido para solucionar estos problemas, o bien, en el otro sentido, aquellas reformas que han conducido a tal estado de cosas. Estos aspectos se encuentran resumidos en la comparación de sistemas de carrera académica (sección 5 de este informe). Los datos desagregados se han incluido en los Anexos para que el lector interesado pueda manejar en detalle estos antecedentes.

## 2. INTRODUCCIÓN

Desde el establecimiento una profesión académica, la relación entre el cuerpo académico y la institucionalidad universitaria representa un aspecto de suma importancia en el funcionamiento de las universidades y el sistema de educación superior en general. En Chile, la caída del modelo decimonónico de universidad docente trae consigo la instalación de un modelo de universidad moderno, reorientado hacia la investigación y la definición de nuevos parámetros en la definición del objetivo de la universidad: ésta pasa de orientarse a la formación de profesionales a la producción de conocimiento como función central<sup>1</sup>. En este caso no se trata es una reorientación institucional de la universidad la que genera cambios en la forma en que los académicos entienden su propia labor, al contrario, serán los académicos, mediante el proceso de Reforma Universitaria, quienes cambien el carácter de la universidad. En este sentido, la profesionalización de la carrera académica trae consigo cambios importantes tanto en la forma de administración y gobierno de las universidades como en los criterios que definen la eficiencia de académicos e instituciones, su prestigio, áreas de desarrollo, vinculación con el medio, etc.

La experiencia nacional e internacional muestra que la carrera académica no es un modelo estático. Luego de la primera revolución asociada a la creación de un académico profesional y la instalación de la investigación como objetivo central de la universidad, se produce una segunda revolución académica con la apertura de las universidades al mercado, generando lo que se ha denominado “universidad emprendedora” o “capitalismo académico” (Ylijoki O., 2003). La formación de la profesión académica en Chile y América Latina se producirá tomando como referencia transformaciones que ya han experimentado un considerable avance a nivel internacional, adquiriendo su impulso de la acción de ciertos núcleos innovativos formados por los escasos académicos de tiempo completo y orientación hacia la investigación que comenzaban a surgir a mediados del pasado siglo (Brunner, 2009). Con las transformaciones que trae aparejada la apertura de la universidad al mercado sucede algo distinto. La consolidación de una carrera académica estable, donde la norma son los académicos con contratos permanentes o adscritos a la carrera académica ordinaria, no se generalizó de igual forma que en los países industrializados. Persistió un espacio importante de académicos a tiempo parcial, cuya vinculación con la universidad es esporádica y centrada fundamentalmente en la docencia. En el mejor de los casos, se generó un académico profesional con dedicación exclusiva en el sistema, vale decir, un académico cuya labor central es la docencia e investigación, pero que trabaja en varias universidades a la vez. Por ésto, el debate que se genera en los centros industrializados sobre la presión que ejerce la apertura de los mercados universitarios sobre el sistema tradicional de *tenure* tomará como antecedente la experiencia latinoamericana, como un sistema que se ha caracterizado históricamente por aquello que se comienza a avizorar en el centro industrializado hacia los 90 (Altbach P., 1997; 108).

---

<sup>1</sup> Este proceso es considerablemente lento y progresivo. En la bibliografía sobre el caso chileno se reconoce que pese a que desde mediados del siglo XX se instala esta reorientación hacia la producción de conocimiento como el fin último de la universidad, la consolidación efectiva de ésta como su principal actividad ha tomado buena parte del siglo XX y XXI. De hecho, para algunos autores sigue siendo un cambio que está lejos de concretarse más allá de ciertos departamentos en ciertas universidades del país (Bernasconi A., 2008)

No todo es continuidad en este sentido, la apertura de los mercados universitarios y la nueva forma de coordinación que esta genera en el sistema de educación superior chileno desde los 80, traerá nuevos tipos de problemas en la relación entre la universidad y el cuerpo académico, en un contexto en que pese a tener como ideal el modelo industrializado de universidad y profesión académica, estos no se ha instalado del todo. Este tipo de problemas será revisado en detalle durante el desarrollo del presente estudio. Por ahora, para introducir el tema, basta con señalar que la carrera académica se transforma históricamente y que adquiere características particulares en los distintos sistemas nacionales de educación superior. Por ello no basta con un análisis estático de la estructura institucional que la sostiene, poner esta estructura en perspectiva histórica y comparativa resulta crucial para comprender en toda su complejidad las mediaciones que establece la normativa de la carrera académica entre universidad y cuerpo docente.

Para contribuir al debate de la organización de la carrera académica en la Universidad de Chile, la revisión histórica y comparada del desarrollo de la carrera académica requiere desarrollar una definición formal de aquellos elementos que operan como componentes del sistema de carrera académica: procedimientos de acceso, estatus, distintos grados dentro de la carrera académica, mecanismos de determinación de salarios, límite de los contratos, etc. Esta definición constituye el punto de partida para la comparación de los distintos casos nacionales, buscando identificar configuraciones típicas de la carrera académica y su carácter en un contexto cambiante.

### **3. OBJETIVOS**

El objetivo general de la presente investigación consiste en *contribuir al debate de la organización de la carrera académica en la Universidad de Chile*. Para lograr este objetivo se realizará un análisis comparativo de diversas instituciones de educación superior en América Latina, Europa y Norteamérica.

En el desarrollo de ésta perspectiva comparada se requiere;

- i) Definir en términos conceptuales qué se entiende por carrera académica y cuál es el sistema que la define.
- ii) Comparar la carrera académica a nivel nacional e internacional, dando cuenta de sus particularidades y comunalidades.
- iii) Identificar las particularidades que implica cada configuración de la estructura de la carrera académica en el contexto nacional en que se inserta.

CONFIDENCIAL

## 4. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

### 4.1. APROXIMACIÓN METODOLÓGICA

Tomar la carrera académica como objeto de estudio lleva aparejados varios desafíos iniciales, el primero y más fundamental consiste en decidir la perspectiva que orientará el análisis. En el marco de los estudios sobre el tema resulta posible identificar al menos cuatro aproximaciones desde el punto de vista de la unidad de análisis sobre la que el investigador encuadra el problema:

- i) Los académicos como unidad de análisis.- Desde esta perspectiva el énfasis está puesto en las percepciones y expectativas de los académicos sobre su propio quehacer y cómo éste se relaciona con la organización normativa/institucional la carrera académica. Un buen ejemplo de esta perspectiva se puede encontrar en Berríos (2008) *“Normas y Percepciones sobre la Carrera Académica”* o Kreber (2003) *“The scholarship of teaching: A comparison of conceptions held by experts and regular academic staff”*. Otra línea deriva de los estudios de psicología del desarrollo y se enfoca en el estudio de la relación entre la carrera académica y la secuencia de estadios vitales que definen la orientación y comportamiento de los académicos (Baldwin R. y Blackburn R., 1981).
- ii) Identidad y cultura.- Se trata de estudios que parten tomando la cultura académica y su transformación como unidad de análisis. Frecuentemente se trata de investigaciones ligadas a los estudios culturales y los temas de género, migración, etc. Se pueden mencionar dentro de ésta línea Skachkova (2007) *“Academic careers of immigrant woman professors in the U.S.”*, Ylijoki (2003) *“Entangled in academic capitalism? A case study on changing ideals and practices of university research”*.
- iii) El campo académico.- Este enfoque deriva de las investigaciones de Pierre Bourdieu respecto a la especificidad del campo académico en Francia. Se trata de una perspectiva que toma como unidad de análisis tanto a los agentes como a la estructura de posiciones y capitales que definen la fisonomía del campo. La investigación referencial de esta aproximación se puede encontrar en Bourdieu (2008) *“Hommo academicus”*. Otras investigaciones de este tipo pueden encontrarse en la revista *Actes de la recherche en sciences sociales*, por ejemplo; Charle (1983) *“Le Champ universitaire parisien a la fin du 19<sup>e</sup> Siècle”* o Karady (1983) *“Les professeurs de la République”*.
- iv) Economía política comparada de sistemas educacionales.- En palabras de Altbach se trata de un campo multidisciplinario de investigación que mira la educación desde una perspectiva transcultural (Altbach P., 1991). Si bien este enfoque admite una multiplicidad de aproximaciones (desde el marxismo al funcionalismo) y a integrar varios niveles de análisis (desde el rol del Estado hasta el contenido de los textos escolares), suele ser reconocido por la comparación de sistemas o modelos educativos a un nivel macro<sup>2</sup>. No obstante, no se debe desconocer su capacidad de dialogar con múltiples disciplinas y metodologías. Ejemplos de esta perspectiva pueden

---

<sup>2</sup> Sobre las especificidades metodológicas del análisis comparativo consultar (Sartori G. y Morlino L., 1994) *“La comparación en las ciencias sociales”*, Alianza Editorial, Madrid.

encontrarse en Research Institute for Higher Education (2008) "The changing academic profession in international comparative and quantitative perspectives" o la actividad de las revistas *International Review of Education* y *Higher Education*.

El presente estudio consiste en un análisis de la carrera académica desde una perspectiva comparada, y se realizará fundamentalmente, mediante la comparación de los aspectos normativo/institucionales de la organización de la carrera académica en distintas universidades a nivel nacional e internacional. En el transcurso del análisis se incorporarán algunos elementos que colindan con el resto de las aproximaciones, utilizando ocasionalmente datos provenientes de estudios planteados desde todos estos enfoques. Pero manteniendo siempre en lo medular una perspectiva comparativa del tipo "cross-national". Siguiendo a Musselin (2005), una de las formas más comunes de describir la carrera académica consiste en tomar como punto de partida una definición formal de aquellos elementos que operan como componentes de su estructura; procedimientos de acceso, estatus, distintos grados dentro de la carrera académica, mecanismos de determinación de salarios, límite de los contratos, etc., para luego desarrollar sus consecuencias e implicaciones desde un punto de vista cualitativo o cuantitativo. En el presente estudio tomaremos un punto de partida similar, definiendo aquellas variables que a nuestro juicio resultan relevantes para describir la carrera académica. Luego de esta definición, se comparará esta organización en distintos países, atendiendo a las particularidades de cada contexto nacional. Con anterioridad a esta definición formal se entregará un breve resumen del proceso histórico que ha marcado la carrera académica desde sus inicios hasta el presente, como un recurso necesario para poner en perspectiva la revisión de la realidad de la carrera académica en otros espacios nacionales. Con ello se pretende tener una idea clara desde donde se observa el contexto internacional.

Como fuente de datos se utilizará la información levantada en el *Estudio Repertorio de Indicadores, Sistemas de Evaluación, Calificación y Estándares de Calidad Nacionales e Internacionales Utilizados para la Estimación de Desempeño de los/as Académicos*<sup>3</sup> (Consejo de Evaluación, 2008). En algunos casos la información debió ser actualizada en atención al establecimiento de nuevas disposiciones reglamentarias mediante procesos de innovación institucional en las universidades analizadas. En dicha investigación, las instituciones estudiadas se seleccionaron mediante tres criterios: i) Sondeo de informantes clave de la Universidad de Chile, ii) Posición en ranking internacional de universidades, considerando el ranking elaborado por *QS Quacquarelli Symonds* para *Times Higher Education* y iii) Participación en proyectos FONDECYT, para el caso de las instituciones chilenas. Bajo estos criterios los investigadores buscaron identificar el funcionamiento de los sistemas de evaluación en los planteles más reconocidos y con mejores resultados en los rankings. Seleccionar la muestra mediante este procedimiento podría implicar algunos sesgos en el resultado, en el sentido de que no se está investigando el funcionamiento del sistema de educación superior (y las configuraciones que adquiere en él la carrera académica) de cada país, sino más bien, la forma en que se organizan las instituciones con mayor prestigio dentro de ese contexto nacional. Para el presente estudio, este punto no implica un problema pues el objetivo central consiste en identificar arreglos normativo/institucionales particulares, no analizar la configuración global de cada sistema nacional de educación superior<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> En adelante *Estudio Repertorio de Indicadores*.

<sup>4</sup> Se debe tener en cuenta además que éste estudio pretende constituirse como insumo para la discusión respecto a la manera más adecuada de organizar la carrera académica, por lo que resulta pertinente revisar

Geográficamente las universidades incluidas en la muestra corresponden a; América Latina, Norteamérica y Europa. Considerando, además, el tipo de dependencia de cada institución, aunque la mayoría de la muestra corresponde a universidades públicas. Para efectos del análisis, dada la peculiaridad de cada sistema de educación superior, la investigación considerará también una diferenciación a nivel nacional durante el transcurso de la interpretación de los datos. Por lo tanto, la identificación de cada institución se realizará recurriendo a estos tres niveles; región, dependencia y país. En la fase de muestreo del *Estudio Repertorio de Indicadores* se seleccionó inicialmente un total de 34 universidades en base a los criterios antes señalados. Durante el levantamiento de información se obtuvieron datos para 21 de ellas, de las cuales 16 se incluirán en el presente análisis<sup>5</sup> (Consejo de Evaluación, 2008). Se agregará además, para el caso chileno, la Universidad Diego Portales<sup>6</sup> con el objetivo de incluir una universidad privada no tradicional. A continuación se presenta un cuadro que resume las instituciones que se incluye en cada región y país (Ver tabla 1).

Tabla 1

REGIÓN	PAÍS	INSTITUCIONES	DEPENDENCIA
Europa	Inglaterra	The London School for Economics and Public Science (LSE)	Pública
		University of Oxford	Privada
	Francia	Sciences Po Paris	Pública
	España	Universitat de Barcelona	Pública
Norteamérica	Canadá	McGill University	Pública
	Estados Unidos	Harvard University Yale University	Privada
		University of California, Berkeley	Pública
América Latina	Argentina	Universidad de Buenos Aires	Pública
	Brasil	Universidade Estadual de Campinas Universidade de São Paulo Universidade Federal do Rio de Janeiro	Pública
		México <sup>7</sup>	Universidad Nacional Autónoma de México
	Chile	Pontificia Universidad Católica de Valparaíso Pontificia Universidad Católica de Chile	Privadas tradicionales
		Universidad Diego Portales	Privada no tradicional
Universidad de Chile		Pública	

la experiencia de las universidades con mayor prestigio y nivel de rendimiento en los indicadores medidos por el ranking en cuestión.

<sup>5</sup> El criterio para no incluir estas 5 universidades (en su mayoría norteamericanas) ha sido mantener un límite máximo equivalente de instituciones por cada país; el máximo considerado es de 3, salvo para el caso de Chile, donde se han incluido 4 universidades.

<sup>6</sup> Que se ha agregado para éste estudio específicamente.

<sup>7</sup> Pese a su ubicación geográfica en Norteamérica, México ha sido incluido en la categoría de países latinoamericanos en atención a sus características sociales, culturales e históricas, considerablemente distintas a Canadá y Estados Unidos. En este sentido se identificará Norteamérica sólo con los países angloamericanos.

Para observar la posición relativa de las instituciones seleccionadas dentro del contexto de la educación superior, pueden considerarse los tres rankings internacionales más influyentes (Tabla 2). Tomando en cuenta los datos del *Academic Ranking of World Universities*, el *QS World University Rankings*, y el *Times Higher Education World University Rankings*, se constata la primacía de las universidades norteamericanas y anglosajonas.

**Tabla 2. Instituciones según Rankings Internacionales**

INSTITUCIONES	QS*	ARWU**	TIMES***
The London School for Economics and Public Science (LSE)	64	102-150	47
University of Oxford	5	10	4
Sciences Po Paris	201	-	-
Universitat de Barcelona	176	201-300	201-225
McGill University	17	64	35
Harvard University	2	1	2
Yale University	4	11	11
University of California, Berkeley	21	2	10
Universidad de Buenos Aires	270	151-200	-
Universidade Estadual de Campinas	235	201-300	276-300
Universidade de São Paulo	169	401-500	178
Universidade Federal do Rio de Janeiro	381	301-400	-
Universidad Nacional Autónoma de México	169	151-200	-
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	601+	-	-
Pontificia Universidad Católica de Chile	250	401-500	351-400
Universidad Diego Portales	601+	-	-
Universidad de Chile	262	401-500	-

\*QS World University Rankings 2011/12

\*\*Academic Ranking of World Universities (ARWU) 2011

\*\*\*Times Higher Education World University Rankings 2011/12

Dentro del contexto iberoamericano, las universidades chilenas se mantienen bajo el promedio de la muestra, y sólo dos casas de estudio (P. Universidad Católica y U. de Chile) son mencionadas en la última versión del ARWU.

## 4.2. DEFINICIONES

A continuación se presentan las definiciones que orientarán el análisis de la carrera académica. Estas definiciones se han elaborado desde la perspectiva de la normativa de la Universidad de Chile sobre la carrera académica, de modo que los análisis permitan realizar una comparación sobre la base de los mismos criterios de operacionalización.

La carrera académica consiste en un conjunto estructurado de categorías y jerarquías que establecen las funciones y el compromiso institucional de los académicos hacia la Universidad, así como los mecanismos de ingreso, permanencia y promoción que regulan la movilidad entre categorías y jerarquías. Este sistema supone el establecimiento de una profesión académica, que –siguiendo a Jencks y Riesman<sup>8</sup>– consiste en la constitución del profesor como un experto independiente, entrenado en investigación, con dedicación completa a la actividad académica, que genera conocimiento de acuerdo a estándares establecidos por sus pares (Bernasconi, 2008).

Si bien esta definición cubre los aspectos más relevantes de lo que se entenderá como un académico profesional en el modelo universitario moderno, constituye más bien una caracterización de la figura del académico a tiempo completo que emerge en el sistema universitario norteamericano durante la primera mitad del siglo XX. De modo que para abrir la discusión sobre los aspectos más relevantes del proceso de profesionalización académica conviene tener en cuenta una definición más general sobre los procesos de profesionalización, como la propuesta por Brunner y Flisfisch (1983). Para estos autores los procesos de profesionalización en general consideran una progresiva autonomización de los profesionales como un grupo que interviene decisivamente en su propia reproducción; lo que implica su independencia respecto a las autoridades políticas y administrativas, la potestad del grupo para la selección de sus miembros así como para el establecimiento de las normas que lo regulan, la constitución de un *ethos* profesional propio, etc.<sup>9</sup>. Estos procesos generan un *mercado profesional*, entendido como una serie de posiciones jerárquicas que son ocupadas por los miembros del grupo de manera competitiva<sup>10</sup>, y una *comunidad profesional*, constituida por quienes detentan esas posiciones de manera efectiva<sup>11</sup>. Los autores describen la profesión académica como i) un sistema de competencia por prestigio entre académicos y de distribución de prestigio entre académicos realizada por la propia comunidad, ii) con un mercado académico compuesto de posiciones académicas, definidas formalmente al interior de las universidades y jerarquizadas según prestigios otorgadas por la comunidad y iii) con una serie de procesos de distribución de las vacantes de acuerdo a la competencia entre los académicos y los procesos de competencia por la captación de académicos de mayor prestigio por parte de las universidades (Brunner y Flisfisch, 1983).

---

<sup>8</sup> Jencks C. y Riesman D. (1970) “La revolución Académica”, Paidós, Buenos Aires.

<sup>9</sup> Estas características se derivan de un análisis de los procesos de profesionalización desarrollados en los países europeos en torno al siglo XIX.

<sup>10</sup> Aunque como advierten los autores no opera bajo las lógicas de un mercado convencionalmente entendido en términos económicos o utilitaristas.

<sup>11</sup> De acuerdo a esta distinción, al analizar las características de la profesión académica es posible recurrir tanto a un análisis de las posiciones en el mercado profesional (jerarquías existentes, instituciones con más o menos prestigio, cargos administrativos, etc.) como a un análisis de la comunidad profesional (cuál es la composición etaria de los académicos de cada jerarquía, su nivel de perfeccionamiento/credenciales, género, etc.)

La universidad aparece históricamente como el espacio en que se asienta la *comunidad académica* y el conjunto de posiciones que definen el *mercado académico*. “El académico profesional es, entonces, un asalariado de esa organización altamente burocratizada, pero a la vez llena de peculiaridades, que es la universidad contemporánea” (Brunner y Flisfisch, 1983; 330). Por ello la exigencia de autonomía y libertad académica como un cuerpo que regula su propia reproducción (aspecto que como se ha mencionado es uno de los factores centrales en el proceso de profesionalización académica) introduce cambios también en el modelo de universidad existente, reflejando esta creciente autodeterminación del cuerpo académico en la autonomía universitaria, la libertad de cátedra y toda una serie de rasgos que definen a la universidad moderna.

El proceso histórico mediante el cual toma forma lo que hoy entendemos como profesión académica es relevante para éste estudio pues permite poner en perspectiva una serie de aspectos que a menudo se asumen ajenos a toda contingencia histórica, como fines ideales que deben ser alcanzados independientemente de la comprensión de los procesos que han permitido que tales fines aparezcan como los más deseables. De igual forma, la comparación internacional de distintos sistemas y sus propias encrucijadas históricas constituye una fuente indispensable de antecedentes para la investigación y la toma de decisiones. En este sentido, para sortear las limitaciones que se presentan a la investigación sobre educación superior que omite estas cuestiones, se ha de considerar que “cada sistema nacional de educación terciaria posee características propias; es resultado de una particular evolución histórica y tributario de las políticas y las estrategias institucionales que impulsan su desarrollo” (Brunner J., 2009; 26).

#### *Modelos de Universidad*

Para describir las características propias de cada sistema nacional de educación terciaria, en atención a las distintas formas de carrera académica, en el presente documento se hace referencia a dos modelos en que se puede basar la configuración institucional de la universidad moderna. Si bien los sistemas de carrera académica identificados no corresponden directamente a estos modelos, conviene hacer referencia a ellos para facilitar la exposición.

Hasta ahora son dos los modelos inspiradores de la universidad moderna: la *universidad napoleónica* y la *universidad humboldtiana*. El primer modelo se asocia a un sistema de educación terciaria de carácter nacional, en que los académicos adquieren carácter de funcionario público: con una regulación centralizada de sus condiciones laborales y reglamentarias. Generalmente, en este modelo, la función de la universidad es principalmente la formación de cuadros profesionales, más que la producción de conocimiento. Esto se refleja en el privilegio del perfil docente de los académicos (*catedráticos*), en detrimento de la actividad investigadora. En el segundo modelo, la universidad adquiere una regulación institucional más autónoma y se centra sobre todo en la producción de conocimiento. Aquí los académicos se orientan de manera prioritaria hacia la investigación, privilegiando esta actividad sobre las labores propiamente docentes (Brunner J., 2009).

Estos modelos no se presentan de manera pura en la realidad: “La universidad moderna es una mezcla, no siempre bien equilibrada, de ambos modelos, y es ya habitual que en la cultura universitaria se tienda a esencializar esa forma de universidad, que posee, sin embargo, una historia que es muy precisa” (Brunner J., 2009: 9). Uno de los aspectos centrales de esta *mezcla* se relaciona con el privilegio de las funciones docentes. Aunque existen sistemas de educación

superior en que existe una configuración de la universidad más cercana al modelo napoleónico, la idea de que la universidad debe privilegiar simultáneamente la docencia y la investigación es hoy asumida en casi la totalidad de las universidades del mundo. Por ello, cuando se haga referencia a estos modelos, se quiere sugerir una forma determinada de regulación institucional y no necesariamente un interés prioritario por la docencia y formación profesional.

#### *La Carrera Académica en la Universidad de Chile*

Para una puesta a punto de la definición utilizada en el presente estudio se debe revisar además la definición de carrera académica vigente en la Universidad de Chile. De acuerdo al Estatuto de la Universidad de Chile, la carrera académica incluye: un Ordenamiento Jerárquico y los procesos de Ingreso, Promoción, Evaluación y Egreso (Artículo 47). El Ordenamiento Jerárquico de los académicos puede establecerse de acuerdo a distintos tipos de variables, que implican distintos criterios de diferenciación, las formas más extendidas en el concierto nacional e internacional sobre este aspecto son: categorías, jerarquías y formas de contratación<sup>12</sup>. Los procesos de Ingreso, Promoción, Evaluación y Egreso se presentan también de manera extendida en todos los contextos, implicando distintos agentes que participan de ellos, distintos mecanismos específicos que los regulan y distintos requisitos o exigencias.

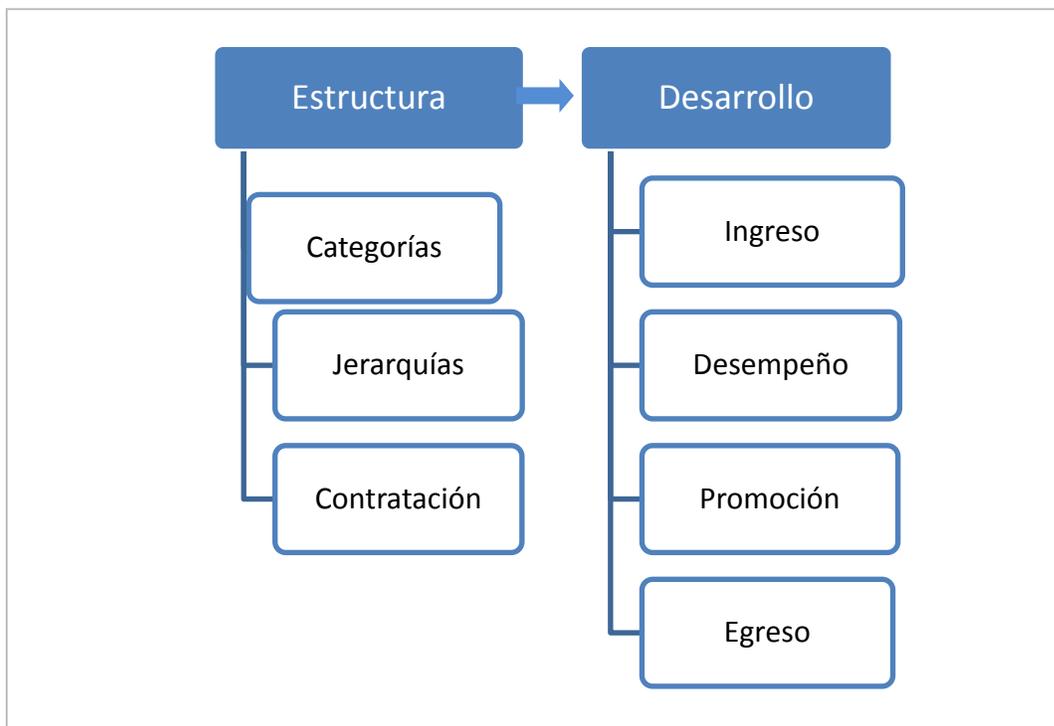
Desde el punto de vista conceptual el Ordenamiento Jerárquico, Ingreso y Egreso se encuentran claramente delimitados en los procesos y reglamentos internos de la Universidad de Chile. No sucede lo mismo con los procesos de Evaluación y Promoción. De hecho, el mecanismo mediante el cual se regulan los procesos de Promoción se denomina Evaluación Académica, dejando poco claro lo que se entiende en el Estatuto de la Universidad de Chile por Evaluación. Se debe considerar además la presencia de un mecanismo adicional de “evaluación”: el proceso de Calificación Académica, enfocado en la medición cuantitativa y cualitativa del desempeño académico. De acuerdo al Artículo 60 del Estatuto de la Universidad de Chile, la Promoción académica se hará en conformidad con los procesos de Calificación y Evaluación Académica, lo que confunde aún más a qué se refiere el Estatuto con el concepto de Evaluación y por qué éste se distingue de la Promoción.

En atención a estas dificultades se ha optado por redefinir los procesos que componen la carrera académica. Aunque parece haber acuerdo en diferenciar los procesos de Evaluación y Calificación Académica como mecanismos que inciden en la Promoción y “evaluación del desempeño” respectivamente, se ha optado por no incluir estos conceptos en la definición conceptual que dará lugar a la comparación de casos. La solución propuesta en este caso es definir los procesos de la carrera académica como Ingreso, Desempeño, Promoción y Egreso. El proceso de Evaluación Académica queda así entendido como un mecanismo asociado a la Promoción y el de Calificación Académica al Desempeño. Las definiciones de cada uno de estos procesos se presentan a continuación.

En base a estos procesos la carrera académica puede desagregarse en el conjunto de componentes que permiten su operacionalización, cuya expresión gráfica se presenta a continuación (Ver cuadro 1)

---

<sup>12</sup> Estas distintas formas de ordenamiento jerárquico serán desarrolladas a continuación.

**Cuadro 1.** Sistema de Carrera Académica

Los componentes del sistema de carrera académica pueden desagregarse en relación a dos dimensiones; Estructura y Desarrollo.

La primera se refiere a la diferenciación de categorías, jerarquías y formas de contratación que regulan las funciones, atribuciones y obligaciones de los académicos. La segunda dimensión considera todos aquellos aspectos que se relacionan con el tránsito de académicos entre jerarquías (promoción y permanencia), el ingreso a la carrera académica, el desempeño de los académicos en sus jerarquías y la desvinculación o egreso de los académicos. Incluye los tiempos de permanencia en cada categoría o jerarquía, los procedimientos para ingresar a la carrera académica, normas para la desvinculación de los académicos y los mecanismos mediante los que se aprueba o desaprueba su promoción.

A continuación se desarrollará en mayor detalle cada uno de estas dimensiones. Tanto en su definición como en el análisis, se debe considerar que la distinción entre ellas es fundamentalmente analítica, por lo que no siempre en la realidad se encuentran completamente diferenciadas. En más de una ocasión los procesos relacionados con el desempeño o la promoción incidirán sobre el egreso de los académicos o las distintas categorías implicarán ciertas formas de contratación determinadas.

### 4.2.1. Estructura de la Carrera Académica

Generalmente, en el desarrollo de la actividad académica existen múltiples formas de diferenciación más o menos institucionalizadas. Incluso antes de la existencia de una profesión académica la jerarquización mediante el prestigio de los académicos ha sido un elemento característico de la labor académica. Con el establecimiento de una estructura reglamentada de escalafones esta jerarquización por prestigio adquiere un carácter institucional, ciertas posiciones dentro de la carrera académica otorgan mayor prestigio que otras en el propio sentido común de los académicos (Berríos, 2008)<sup>13</sup>.

#### *Categorías*

Las categorías son clasificaciones que distinguen a los académicos en términos de las funciones o ámbitos de acción que han de desempeñar. Los ámbitos de acción definidos en la Universidad de Chile son Investigación/Creación, Docencia, Extensión y Gestión. En general en todas las universidades analizadas se identifican los mismos ámbitos, aunque con algunas variaciones en su denominación.

La organización de las categorías no adquiere una estructura escalada de diferenciación jerárquica, es decir, no se establecen mecanismos regulares de tránsito entre categorías, por lo que los nombramientos en ellas se regulan por mecanismos distintos a los de Promoción. Estos pueden ser trasposos entre categorías<sup>14</sup> o mecanismos de Ingreso. En ocasiones estas categorías pueden representar una agrupación de jerarquías, entre las que pueden o no existir vías de Promoción. En otros corresponden sólo a una jerarquía específica, enfocada en el desarrollo de algún ámbito de acción determinado.

#### *Jerarquías*

Constituyen clasificaciones jerárquicamente organizadas que generalmente forman parte de vías de promoción establecidas, aunque existen jerarquías que no constituyen estadios en el desarrollo de la carrera académica, sino más bien, nombramientos temporales que no contemplan de manera reglamentaria el ascenso a otras posiciones.

En algunos casos las jerarquías se encuentran diferenciadas en Niveles. Estos corresponden a divisiones que implican distintos niveles de salario y requisitos para la promoción, es decir, sólo en algunos niveles de la jerarquía se permite la promoción.

#### *Contratación*

El tipo de contrato que establecen los académicos con la universidad refleja el nivel de vinculación del académico con la universidad. Una de las formas de diferenciación más persistentes en la

---

<sup>13</sup> Se debe considerar de todas formas la existencia de otro conjunto de distinciones propias de la labor académica no reguladas institucionalmente, que complementarán esta jerarquización.

<sup>14</sup> Mecanismo que ha adquirido una creciente importancia en la Universidad de Chile. Consultar al respecto el ET08 *Tendencias de los Profesores Asistentes en la Carrera Académica durante el período 2000-2009* (Consejo de Evaluación, 2010)

estructura de la carrera académica ha sido la distinción entre el personal de planta y el personal contratado por un plazo o función determinada. Esta distinción tiene consecuencias incluso más allá de la estabilidad de los puestos de trabajo en la universidad<sup>15</sup>: por ejemplo, son los académicos de planta quienes participan de manera más activa en el gobierno universitario, incidiendo incluso en las normas que regulan la carrera académica.

Los distintos tipos de contrato se asocian a distintos tipos de nombramientos, en los que se reflejan las condiciones en que el académico se vincula a la universidad. Se deben considerar cuatro definiciones respecto al carácter del contrato a que se asocian los nombramientos:

- i) **Nombramientos de Planta.**- Se trata de nombramientos a los que el académico se adscribe hasta el retiro con un contrato de tipo indefinido. La única forma de desvincular al académico de la universidad es mediante un sumario en que se demuestre la existencia de alguna situación irregular, conforme al reglamento académico.
- ii) **Nombramientos sin Límites de Permanencia.**- Se trata de nombramientos en que el académico no se adscribe hasta el retiro, aunque en ellos no se establecen límites de permanencia, es decir, puede permanecer en ellos indefinidamente. En algunas ocasiones estos nombramientos se asocian a contratos por un periodo determinado que pueden ser renovados constantemente. En otros, al igual que en el caso de los nombramientos de planta se pueden establecer contratos de tipo indefinido, aunque el académico puede ser desvinculado de la institución (su contrato puede ser finalizado) sin necesidad de un sumario.
- iii) **Nombramientos Permanentes.**- Los nombramientos permanentes corresponden al conjunto de nombramientos compuesto por los dos grupos anteriores.
- iv) **Nombramientos No Permanentes.**- Se trata de nombramientos asociados a contratos por un tiempo definido, que no admiten renovación o no pueden ser renovados por más de un periodo establecido reglamentariamente.

Generalmente los académicos con Nombramientos de Planta se adhieren a jerarquías que corresponden a los puestos de mayor tradición en sus respectivas instituciones, recayendo sobre ellos la mayor parte de las responsabilidades en el desarrollo de las tareas universitarias y un estatus particular. Existen tres grandes tradiciones a las que pueden corresponder estos nombramientos: el *Tenure* en las universidades anglosajonas, el estatus de *Funcionario Público* o *Catedrático* en las universidades nacionales y el de *Profesor Titular* en la mayoría de las universidades. Si bien se presentan equivalencias entre cada una de estas formas (por ejemplo entre los nombramientos de Profesor Titular y *Professor* o *Tenure Professor*), conviene distinguirlas en relación a las distintas culturas universitarias que representan.

Las diferencias más evidentes se presentan en relación al estatus de funcionario público, cuyas remuneraciones y condiciones laborales dependen del gobierno central. En cuanto a los otros dos

---

<sup>15</sup> Para una discusión sobre este aspecto, en relación, por ejemplo, a la relación entre el *tenure* y la libertad académica: Ver Brown R. y Kurland E. (1990) "Academic Tenure and Academic Freedom", *Law and Contemporary Problems*, Duke University School of Law.

nombramientos, las distinciones más significativas se expresan en relación a las formas de promoción para acceder a estas posiciones (aspecto que se revisará en detalle en el análisis de esta dimensión).

#### **4.2.2. Desarrollo de la Carrera Académica**

##### *Ingreso*

El ingreso constituye el proceso mediante el cual los académicos se incorporan a la universidad o acceden a una jerarquía distinta a la que se encuentran adscritos por un mecanismo que no es la promoción regular. En este sentido se considera el ingreso como la incorporación del académico a una jerarquía específica. En esta dimensión se analiza la regulación institucional de este proceso, considerando los requisitos de ingreso, las comisiones u organismos internos o externos a la disciplina y la universidad que participan, etc.

##### *Desempeño*

En esta dimensión se considera la etapa que va entre el ingreso del académico y su egreso de la institución. Contempla el control del desarrollo de las funciones pertinentes para cada jerarquía y la calidad académica, los mecanismos mediante los cuales se evalúan estas tareas y todos los procesos relacionados con la mantención de la jerarquía correspondiente.

##### *Promoción*

La promoción es el proceso mediante el cual los académicos pasan de una jerarquía a otra de acuerdo a los requisitos y criterios establecidos normativamente. Comprende todos aquellos mecanismos que regulan el tránsito de una jerarquía a otra, incluyendo formas de evaluación académica, antigüedad y otros procedimientos. Estos mecanismos pueden responder a una gran variedad de situaciones presentando mayores o menores grados de institucionalización.

##### *Egreso*

El egreso considera la desvinculación del académico con la universidad, ya sea mediante los procesos regulares de retiro o debido al incumplimiento de ciertos requisitos, sumarios, etc. Aunque el Egreso forma parte de la matriz conceptual utilizada no se analizará en detalle, pues la mayoría de los mecanismos asociados al proceso se presentan o en la definición de límites de permanencia en las jerarquías o en los procesos de Desempeño.

## 5. LA CARRERA ACADÉMICA EN PERSPECTIVA COMPARADA

A partir de las distintas configuraciones de la carrera académica que se han analizado, es posible identificar ciertas características particulares en atención a los distintos ámbitos de la carrera académica incluidos en el marco conceptual propuesto. El análisis comparativo de la estructura de la carrera académica se realizará en función de estos ámbitos distinguiendo: Categorías, jerarquías, formas de contratación, ingreso, desempeño, promoción y egreso.

### 5.1. ESTRUCTURA DE LA CARRERA ACADÉMICA

#### 5.1.1. Categorías

El análisis de las categorías de la carrera académica se realizará considerando las siguientes dimensiones:

- i) Cobertura.- En esta dimensión se distingue la extensión o importancia de la diferenciación de posiciones en la carrera académica a partir de los criterios que definen las categorías, es decir, en función de los ámbitos de acción en que se desempeñan los académicos.

En relación a la extensión o importancia de los criterios asociados a las categorías se distinguen tres niveles de cobertura: los criterios de distinción de categorías se restringen a un número limitado de nombramientos, es decir, existen unos pocos nombramientos (uno o dos) aislados que se enfocan en el desarrollo de actividades relacionadas con ciertos ámbitos de acción; se limitan a un solo grupo de nombramientos que tienen la obligación de desarrollar sus actividades en ámbitos de acción definidos; o, constituyen la forma central de distinción entre todos los nombramientos. En este caso, todas las jerarquías se insertan en alguna categoría asociada al desarrollo de actividades en el marco de ciertos ámbitos.

Los nombres que recibirán estos grupos en relación a la cobertura de las categorías serán respectivamente: Baja, Media y Alta.

- ii) Vinculación con Jornadas.- Con esta dimensión se busca identificar aquellos casos en que existe una jornada de dedicación establecida para cada categoría. Siempre que exista al menos una categoría con jornada definida se considera el resultado como positivo.
- iii) Requisito de Grado.- Se considera el requisito del grado de doctor como condición para acceder al nombramiento en cada categoría. Siempre que exista al menos una categoría en que se exija el grado de doctor se considera el resultado como positivo.

Los resultados de los distintos casos analizados en función de estas dimensiones se presentan en la siguiente tabla:

**Tabla 1.** Categorías de la carrera académica

País	Universidad	Cobertura	Vinculación con Jornada	Requisito de Grado
Inglaterra	LSE	-	-	-
	University of Oxford	-	-	-
Francia	Science Po	Baja	Sí	Sí
España	U. de Barcelona	-	-	-
Canadá	Universidad McGill	Baja	No	No
Estados Unidos	Harvard University	Media	No	Sí
	Yale University	Media	Sí	Sí
	UC Berkeley	Media	No	No
Argentina	UBA	-	-	-
Brasil	U. de Campiñas	-	-	-
	U. de Sao Paulo	-	-	-
	U. de Río de Janeiro	-	-	-
México	UNAM	-	-	-
Chile	Universidad de Chile	Alta	No	No
	PUC	Alta	No	Sí
	PUCV	Media	Sí	No
	UDP	Alta	Sí	No

\*El guión (-) indica la inexistencia de categorías establecidas reglamentariamente

Respecto a la distribución de los casos en que se asocian las categorías a jornadas definidas y/o se exige a los académicos que se adscriben a las distintas categorías el grado de doctor no se presentan tendencias significativas, dependiendo más bien de las normativas particulares de las respectivas universidades.

En cuanto a la cobertura de las categorías, los resultados permiten distinguir tres grupos de universidades claramente diferenciables: Las universidades con una alta cobertura, que incluye a las universidades chilenas con excepción de la Universidad Católica de Valparaíso (PUCV); las universidades con cobertura media, que incluye a las universidades estadounidenses; y las universidades con baja (Science Po y McGill) o nula cobertura, en que se incorpora todo el resto.

Para la interpretación de estos resultados se deben considerar las características propias de las tradiciones universitarias en que se inserta cada uno de estos grupos. La existencia de categorías y su nivel de cobertura se relaciona con la concepción de la actividad académica en términos de si se privilegia la integración de las actividades de investigación y docencia, y hasta qué punto se admite la dedicación exclusiva a algún ámbito específico.

#### *Cobertura Baja y sin categorías*

Las universidades con cobertura baja o sin categorías corresponden a las universidades en que se asume que los académicos desarrollan simultáneamente labores docentes e investigadoras o en que se espera el desarrollo de todos los ámbitos de acción en todas las jerarquías, salvo contadas excepciones.

En este grupo se incluyen las universidades que carecen totalmente de categorías: las universidades británicas, las universidades brasileñas, la UNAM, la UBA y la Universidad de Barcelona. Y las universidades que tienen una cobertura baja: El Science Po y la Universidad de McGill. En el Science Po existen dos categorías, la de los Investigadores del CNRS y la de los *Maîtres de Conférences*, equivalente a la categoría de *Lecturer* en el sistema estadounidense (desarrolla solo docencia). En McGill existe solo una categoría, correspondiente al nombramiento de Profesor Adjunto, quienes desarrollan actividades de docencia o investigación.

### *Cobertura Media*

Como se ha mencionado el modelo por excelencia del académico docente e investigador ha sido por largo tiempo el de las universidades norteamericanas, fundamentalmente en el periodo de post-guerra, donde alcanza su auge. Sin embargo, como se apunta en la bibliografía disponible sobre el tema, una de las características del desarrollo reciente en estas universidades es la proliferación de nombramientos que privilegian el desarrollo de algún ámbito de acción específico. Estos nombramientos se concentran principalmente en los contratos por tiempo parcial o en nombramientos que, siendo de tiempo completo, no participan de los procesos de promoción (*full-time nontenured-track staff*) (Finkelstein M., 2007). Este último aspecto es una de las características más relevantes del grupo de universidades con cobertura media: en ninguno de los casos las categorías forman parte de los nombramientos integrados a la promoción académica (*tenure-track*) o a los nombramientos con contratos permanentes (*tenure*).

Pero no todo es novedad en este sentido, las actividades asociadas al nombramiento de *Lecturer* en Estados Unidos, tradicionalmente se han asociado preferente o exclusivamente a las actividades docentes<sup>16</sup>. Esta categoría, en algunos casos se presenta circunscrita a una determinada jerarquía, como en los casos de Harvard o Yale; y en otros a grupos de jerarquías, como en el caso de las denominadas *Lecturer Series* en UC Berkeley.

En Harvard se presentan dos grandes categorías compuestas a su vez de distintas jerarquías. Se trata de los denominados *Contratos Renovables por Varios Años*, enfocados en el ámbito de docencia, incluyendo las jerarquías como las de *Lecturer* o *Senior Lecturer* y *Professors of the Practice*; y de los *Contratos para Investigación*, en que se incluyen varias jerarquías de investigadores. En Yale, junto a los *Lecturers*, se también se presentan grupos de jerarquías exclusivamente dedicadas a la investigación. Mientras que en UC Berkeley, la única categoría corresponde a las ya mencionadas *Lecturer Series*.

### *Cobertura Alta*

Los casos con una cobertura alta corresponden a las universidades chilenas con excepción de la Universidad Católica de Valparaíso. En estos casos todos los nombramientos forman parte de alguna categoría y se distinguen de las universidades con cobertura media en que las categorías forman parte de los procesos de promoción académica.

En la Universidad de Chile se distinguen tres categorías: Ordinaria, Docente y Adjunta. De ellas sólo en el caso de la primera se espera que los académicos realicen sus actividades en relación a todos los ámbitos de acción. En la Universidad Católica corresponden a las categorías Ordinaria y

---

<sup>16</sup> En Gran Bretaña, donde también existe el nombramiento de *Lecturer* esto no es así.

Especial. Esta última permite el desarrollo de sólo uno de los ámbitos de acción contemplados por reglamento. Por último, en la Universidad Diego Portales se distinguen dos categorías: Regular y Docente (dedicada exclusivamente a actividades relacionadas con la docencia).

### 5.1.2. Jerarquías

El análisis de las jerarquías se realizará considerando las siguientes dimensiones:

- i) Perfil definido reglamentariamente.- Mediante esta dimensión se pretende controlar la existencia de un perfil definido reglamentariamente para cada jerarquía en términos de las obligaciones, derechos y atribuciones de los académicos adscritos a ellas. En definitiva se trata de una formalización reglamentaria de aquello que la institución espera del quehacer académico en cada jerarquía.
- ii) Subdivisión de Niveles.- Los niveles son subdivisiones al interior de las jerarquías, que a menudo implican distintas remuneraciones y responsabilidades por parte de los académicos. Generalmente estos niveles son designados con números o letras.
- iii) Vinculación con Jornadas.- Al igual que para las categorías, con esta dimensión se pretende identificar aquellos casos en que existe una jornada de dedicación establecida para cada jerarquía.
- iv) Límites de Permanencia.- Considera la existencia de plazos máximos en que los académicos pueden permanecer adscritos a una jerarquía o el mínimo de permanencia necesario para poder participar de los procesos de promoción.
- v) Requisito de Grado.- Como en las categorías, esta dimensión consideran aquellos casos en que se exige el grado de doctor para que los académicos puedan acceder al nombramiento en cada jerarquía.

En la siguiente tabla se presentan los principales resultados considerando las dimensiones mencionadas:

**Tabla 2.** Jerarquías de la Carrera Académica

País	Universidad	Perfil definido reglamentariamente	Subdivisión en Niveles	Vinculación con Jornada	Límites de Permanencia	Requisito de Grado
Inglaterra	LSE	Si	No	No	No	Sí
	University of Oxford	Si	No	No	No	No
Francia	Science Po	Si	Si	Sí	No	Sí
España	U. de Barcelona	Si	No	No	Máxima	Sí
Canadá	Universidad McGill	Si	No	No	Mínima y Máxima	No
Estados Unidos	Harvard University	Si	No	Sí	Mínima y Máxima	Sí
	Yale University	Si	No	Sí	Mínima y Máxima	Sí
	UC Berkeley	No	Sí	No	Mínima y Máxima	No
Argentina	UBA	Si	No	No	No	No
Brasil	U. de Campiñas	Si	No	No	No	Sí
	U. de Sao Paulo	Si	Si	No	No	Sí
	U. de Río de Janeiro	No	Si	No	No	Sí
México	UNAM	Si	Si	Sí	Mínima	Sí
Chile	Universidad de Chile	Si	No	No	Mínima y Máxima	No
	PUC	No	No	No	Mínima y Máxima	Sí
	PUCV	Si	No	Sí	Mínima y Máxima	Sí
	UDP	Si	No	Sí	Mínima y Máxima	No

En el análisis de las jerarquías de la carrera académica existen varias tendencias comunes a todas las universidades. Salvo contadas excepciones, la mayoría de ellas presenta un perfil definido por reglamento para cada jerarquía, no se subdividen en niveles, no establecen jornadas asociadas a cada una de ellas y establecen límites de permanencia. Menos clara, aunque significativa es la prevalencia de la exigencia de un grado académico para ingresar a una o a todas las jerarquías de la carrera académica: de los 17 casos analizados en 10 se exige como requisito la posesión del grado de doctor para el ingreso a una determinada jerarquía.

En cuanto a la definición reglamentaria de un perfil que establezca las obligaciones, derechos y atribuciones de los académicos adscritos a cada jerarquía, aparecen como excepciones: La Universidad de UC Berkeley, la Universidad de Río de Janeiro y la Universidad Católica de Chile. En esta última universidad esto responde al intento de generar *carreras académicas individuales*, mediante la definición de las funciones específicas para cada académico en un proceso de acuerdo entre las autoridades de facultad y el profesor (Ugarte J., 2008).

Sólo la Universidad de Sao Paulo, el Science Po, UC Berkeley, la Universidad de Río de Janeiro y la UNAM presentan niveles al interior de las jerarquías. En estos dos últimos casos los niveles implican ciertas características específicas en el desarrollo de la labor académica, no sólo incentivos económicos. En el caso de la Universidad de Río de Janeiro, los niveles tienen asociadas funciones específicas que son determinadas por las unidades a que pertenecen los académicos. En la UNAM, estos niveles determinan por ejemplo, la carga horaria que puede ser asumida por los Ayudantes de Profesor o Investigador y cuentan con requisitos específicos para el ingreso. Por su parte, en el Science Po, estos niveles se relacionan a distintas remuneraciones y beneficios asociados.

Sólo 5 universidades del universo analizado presentan la exigencia reglamentaria de una determinada dedicación de jornada para cada jerarquía. En el Science Po, Harvard y la UNAM los criterios de jornada se aplican para algunas jerarquías, mientras que en la Universidad Diego Portales y la Universidad Católica de Valparaíso, se aplican a grupos de jerarquías definidos por contratación o categoría.

Como se puede ver en la tabla anterior, en general la mayoría de las universidades presentan límites de permanencia para las jerarquías de su estructura académica, con excepción del London School of Economics and Public Science (LSE), Oxford, Science Po, Universidad de Sao Paulo y Universidad de Río de Janeiro.

### **5.1.3. Contratación**

Para el análisis de este aspecto se revisarán las distintas características que asumen los contratos permanentes en las universidades incluidas en este estudio. Operacionalmente, se incluyen las siguientes dimensiones:

- i) Cobertura de los Nombramientos Permanentes.- Se refiere a la extensión de los nombramientos permanentes en relación a las jerarquías que se incluyen ellos. Se distinguen tres grupos: Baja, Media y Alta. En los grupos con cobertura Baja los nombramientos permanentes se asocian a una o dos jerarquías; en el grupo con cobertura Media estos nombramientos corresponden a tres o más jerarquías sin

incluirlas a todas; y en el grupo con cobertura Alta, la totalidad de las jerarquías presentan nombramientos de tipo permanente<sup>17</sup>.

- ii) Estatus de los Nombramientos de Planta.- En esta dimensión se desagrega la información respecto a los tipos específicos de nombramientos permanentes de planta, en cuanto al estatus que adquieren los académicos en estas posiciones. Estos corresponden a los tipos definidos en el apartado de definiciones: universidades en que los nombramientos de planta corresponden a los académicos con *Tenure*, universidades en que los nombramientos de planta corresponden a los académicos *Funcionarios* y universidades en que los nombramientos de planta corresponden a los *Profesores Titulares*.

Los resultados en estas dimensiones se presentan en la siguiente tabla:

**Tabla 3.** Contratos permanentes de acuerdo a Cobertura y Estatus

País	Universidad	Cobertura de los Nombramientos Permanentes	Estatus de los Nombramientos de Planta
Inglaterra	LSE	Alta	-
	University of Oxford	Alta	-
Francia	Science Po	Media	Funcionarios
España	U. de Barcelona	Media	Funcionarios
Canadá	Universidad McGill	Baja	Tenure
Estados Unidos	Harvard University	Baja	Tenure
	Yale University	Baja	Tenure
	UC Berkeley	Baja	Tenure
Argentina	UBA	Media	Funcionarios
Brasil	U. de Campiñas	Alta	-
	U. de Sao Paulo	Alta	-
	U. de Río de Janeiro	Alta	-
México	UNAM	Alta	-
Chile	Universidad de Chile	Baja	Profesor Titular
	PUC	Baja	Profesor Titular
	PUCV	Media	-
	UDP	Baja	Profesor Titular

Como se puede apreciar en la tabla, en aquellos casos en que la cobertura de los nombramientos permanentes es alta (LSE, Oxford, U. de Campiñas, U. de Sao Paulo, UNAM, U. de Río de Janeiro), no existen nombramientos de planta con un estatus particular. Todas las jerarquías corresponden a nombramientos sin límites de permanencia en este tipo de universidades.

Las universidades inglesas presentan una situación particular. Antes de la reforma de 1992, las plazas permanentes se regulaban mediante la figura del *tenure*, de la misma forma que se

<sup>17</sup> La única excepción en este caso es la de Profesor Visitante, que existe en prácticamente la totalidad de los casos y se vincula con la universidad mediante un contrato no permanente. Aunque no se considera como parte de las jerarquías regulares.

presenta actualmente en las universidades estadounidenses. Luego de esta reforma, si bien no existe por ley este tipo de plazas permanentes (tenure), tanto el LSE como Oxford, establecen para todos sus nombramientos el carácter de permanentes (Altbach P., 1997). Esto se debe a la mayor capacidad de resistencia de las universidades de mayor prestigio y tradición a las reformas impulsadas en el caso británico<sup>18</sup>.

Una situación totalmente opuesta se presenta en las universidades con baja cobertura, en las que solo una o dos jerarquías corresponden a nombramientos permanentes. Se distinguen dos grupos en función de la cantidad de nombramientos de planta que se presentan: Los casos de Yale, McGill y UC Berkeley en los que existen dos jerarquías con nombramiento de planta o *tenure*, *Professor* y *Associate Professor (with Tenure)*; y los casos en que existe solo un nombramiento de planta, que corresponden a Harvard, la Universidad de Chile, la Universidad Católica y la Universidad Diego Portales. En estas tres últimas universidades el nombramiento de planta corresponde a la jerarquía de Profesor Titular. En ellas, además, se presenta un nombramiento sin límites de permanencia que corresponde a la jerarquía de Profesor Asociado.

Como se puede observar, todas las universidades con baja cobertura en cuanto a nombramientos permanentes corresponden a casos en que existe la figura de *Tenure Professor* o de Profesor Titular. En todas ellas las jerarquías de Profesor Asociado (o *Associate Professor*) se relacionan con contratos permanentes, sean estos de planta o sin límites de permanencia. Y existen además varios nombramientos no permanentes.

Las universidades con cobertura media, con la excepción de la Universidad de Valparaíso, corresponden a los casos en que el estatus del profesorado de planta corresponde al de *Funcionario*. En el caso de la Universidad de Buenos Aires se presenta una jerarquía de planta con estatus de académico-funcionario, la de *Titulares Plenarios*. En el resto de las jerarquías correspondientes a los *Profesores Regulares* (Profesores Titulares, Profesores Asociados y Profesores Adjuntos) se establecen contratos por tiempo determinado de 7 años, aunque sin límites de permanencia (pueden ser renovados sin límites). En la Universidad de Barcelona se incluyen dos jerarquías de planta (Catedráticos y Profesores Titulares de Universidad) y otras dos sin límites de permanencia, que corresponden a: Profesores Contratados Doctores y Profesores Asociados. Por último, en el Science Po los nombramientos de planta corresponden a los *Profesores-Investigadores*<sup>19</sup> (que se subdividen en 3 jerarquías) y a los Investigadores del CNRS. En estas tres universidades existen junto a estas jerarquías, una serie de nombramientos denominados generalmente como “personal contratado”, quienes se relacionan por un periodo establecido con la institución (nombramientos no permanentes).

La Universidad Católica de Valparaíso constituye un caso excepcional. Pese a tener un nivel medio de cobertura como las universidades antes mencionadas, en su reglamento académico no se establecen nombramientos de planta. Los nombramientos permanentes corresponden en este caso al grupo identificado precisamente como *Académicos Permanentes* (compuesto por 3 jerarquías y varios nombramientos no jerarquizados).

---

<sup>18</sup> Ver (Brennan J., Locke J. y Naidoo R., 2007)

<sup>19</sup> Enseignants-Chercheurs

## **5.2. DESARROLLO DE LA CARRERA ACADÉMICA**

### **5.2.1. Ingreso**

En cuanto a su operacionalización se considera:

- i) Agentes evaluadores.- Considera a los agentes que participan revisando los antecedentes y emitiendo un juicio sobre la incorporación del académico que postula para ingresar a la universidad. Estos pueden ser: Comisión interna (a nivel de unidad), Comisión externa (a nivel de universidad), Jueces externos, Autoridades, Comisiones externas a la universidad (a nivel nacional).
- ii) Participación disciplinar.- Diferencia las formas de ingreso desde el punto de vista de la participación de agentes de la misma disciplina o de disciplinas externas en el proceso de evaluación de antecedentes.

Siguiendo estos criterios el análisis del proceso considera a los agentes evaluadores y las distintas formas de participación disciplinar que implican (Ver Tabla 4). Las universidades nacionales son los únicos casos en que participan organismos nacionales externos a la universidad en los procesos relacionados con el ingreso. En algunos casos, como en el Science Po, participan instancias no académicas en el nombramiento de los académicos que ingresan a una jerarquía. En esta universidad, como en el sistema universitario francés en general, la aprobación de los académicos funcionarios ha de ser aprobada por el congreso. La única excepción en este aspecto es la Universidad de Buenos Aires, en que la evaluación del ingreso considera sólo a agentes internos de la universidad.

En cuanto al resto de los agentes, en la mayoría de los casos se constituyen comisiones internas a la unidad a la que se incorpora el académico o a nivel de la universidad. Las excepciones son respectivamente: El LSE, Science Po, UC Berkeley y la Universidad de Río de Janeiro en el primer caso y la Universidad Católica, Universidad de Oxford y Universidad Diego Portales en el segundo.

Respecto a la participación de autoridades universitarias en los procesos de ingreso a la universidad, la tendencia indica que en las universidades anglosajonas (principalmente en las norteamericanas) este es un hecho generalizado. Mientras que la participación de jueces externos en el proceso no presenta una tendencia clara en cuanto al tipo de universidades que presentan este tipo de regulaciones en el ingreso.

Con excepción del caso de la Universidad de Buenos Aires, y el Science Po, existe participación de agentes externos a la disciplina en que se incorpora el académico ingresado, ya sea por la participación de autoridades centrales de la universidad, de los organismos a nivel nacional o del carácter de las comisiones a nivel de la universidad, que participan mediante la evaluación directa o la ratificación del nombramiento. Por eso tiende a coincidir en la tabla el resultado en esta dimensión con la presencia de alguno de los agentes antes mencionados. En el caso del Science Po, existe a nivel nacional una división de comisiones en relación a los distintos campos disciplinarios específicos (72). En el caso de la UBA, el Consejo Superior que participa definiendo algunas de las pautas con que los Consejos Directivos de las respectivas unidades llevan a cabo el proceso, pero no participa ni de la evaluación directa, ni de la ratificación de los nombramientos.

**Tabla 4.** Ingreso a la carrera académica

País	Universidad	Agentes Evaluadores					Participación Disciplinar
		C. Interna	C. Externa	C. Nacional	Autoridades	Jueces Externos	Disciplinas externas
Inglaterra	LSE		Sí			Sí	Sí
	University of Oxford	Sí			Sí		
Francia	Science Po		Sí	Sí		Sí	
España	U. de Barcelona	Sí	Sí	Sí			Sí
Canadá	Universidad McGill	Sí	Sí		Sí	Sí	Sí
Estados Unidos	Harvard University	Sí	Sí		Sí	Sí	Sí
	Yale University	Sí	Sí		Sí	Sí	Sí
	UC Berkeley		Sí		Sí		Sí
Argentina	UBA	Sí	Sí			Sí	
Brasil	U. de Campiñas	Sí	Sí			Sí	Sí
	U. de Sao Paulo	Sí	Sí		Sí		Sí
	U. de Río de Janeiro		Sí				Sí
México	UNAM	Sí	Sí		Sí		Sí
Chile	Universidad de Chile	Sí	Sí				Sí
	PUC	Sí				Sí	
	PUCV <sup>20</sup>	-	-	-	-	-	-
	UDP	Sí					

<sup>20</sup> El proceso de ingreso se encuentra normado por un artículo provisorio que aún no se encuentra terminado, por ello este aspecto del desarrollo académico no queda suficientemente claro como para ser incorporado en el análisis.

### 5.2.2. Desempeño

En cuanto a su operacionalización se considera:

- i) **Obligatoriedad de evaluación.**- Distingue aquellos procesos de control del desempeño de los académicos que son obligatorios y aquellos de carácter voluntario.
- ii) **Cobertura de jerarquías.**- Considera la extensión de los procesos de control del desempeño académico en todas o algunas jerarquías. Aquellos en que se incluye a todos los académicos se entenderán como de cobertura total, mientras que en aquellos que incluyen sólo a algunos académicos se denominarán como parciales.
- iii) **Periodicidad de la evaluación.**- Rango de años en que se realiza el proceso de evaluación.
- iv) **Incentivos asociados a los resultados de la evaluación.**- Considera la existencia de incentivos económicos asociados al control del desempeño de los académicos.
- v) **Desvinculación asociada a los resultados de la evaluación.**- Se considera aquellos casos en que los resultados negativos en el control del desempeño pueden implicar la desvinculación del académico de la institución.
- vi) **Agentes evaluadores.**- Considera a los agentes que participan revisando los antecedentes y emitiendo un juicio sobre la calidad del desempeño del académico. En este caso se distingue entre: Agentes pertenecientes a la Universidad, a la Unidad del académico o a un Organismo a nivel Nacional.

De todas las universidades analizadas 6 no presentan ningún tipo de calificación permanente: Yale, Harvard, Science Po, UBA, PUCV y UCAMP. El resto de las universidades presenta sistemas de calificación aunque con grandes variaciones tanto en su estandarización, cobertura, como en sus periodos de aplicación e instancias evaluadoras (Ver tabla 5).

En las universidades chilenas (con excepción de la PUCV) es donde se presentan los procesos más definidos de control del desempeño, con cobertura total, obligatoriedad para todos los académicos y una periodicidad definida entre uno y cuatro años. De estos casos sólo la Universidad Católica entrega incentivos económicos en virtud de los resultados en la evaluación del desempeño. La Universidad de Chile es la única de este grupo en que participan las unidades académicas junto con la comisión establecida a nivel de la universidad para tales efectos.

Uno de los sistemas más desarrollados, estandarizados e informatizados es el de la Universidad Federal de Río de Janeiro, dependiente del COPPE, encargado de mantener y alimentar la base de datos de indicadores de calificación que será utilizada también para la evaluación en los procesos de promoción. Con excepción de este caso, en el resto de las universidades analizadas el proceso se desarrolla en comisiones formadas específicamente con estos fines, las que se encargan del proceso de levantamiento de información en cada versión del proceso.

Se han de considerar también experiencias como la de la Universidad de Barcelona. En un sistema de educación superior caracterizado por académicos funcionarios, las reformas introducidas por la LRU acarrearán consecuencias importantes. Salta a la vista lo mucho que se ha transformado la educación superior en España al compararla, por ejemplo, con el sistema Francés o el Argentino. En el caso de la Universidad de Barcelona se puede constatar un estado avanzado en las reformas por integrar el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), que entre otras cosas exige la mantención de sistemas permanentes de calificación. Esto se materializa en “el Comunicado de Berlín de 19 de septiembre de 2003, en que los ministros de los estados signatarios del Proceso de Bolonia invitaron a la European Network for Quality Assurance in Higher Education (ENQA), a través de sus miembros, en cooperación con la EUA, EURASHE, y ESIB, a desarrollar un conjunto consensuado de criterios, procedimientos y directrices para la garantía de calidad y a explorar los medios que garanticen un sistema adecuado de revisión por pares de garantía de calidad y/o para las agencias u organismos de acreditación” (Thune C., 2005). Es interesante analizar el desarrollo del caso español en este sentido, pues permiten ver hacia donde se pretenden direccionar otros sistemas de educación superior europeos caracterizados por el *modelo napoleónico* de universidad. Se debe observar esto en el sistema francés, que desde 2009 se encuentra implementando un sistema de evaluación del desempeño que le permita cumplir con dichos estándares.

Otro caso particular es el de la UNAM. En esta universidad el proceso de control de desempeño se compone de varios Programas de Apoyo, cada uno de los cuales desarrolla su propio proceso de evaluación de acuerdo a los parámetros establecidos por el Estatuto del Personal Académico (EPA)<sup>21</sup>. Estas evaluaciones consideran la categoría y jerarquía del académico y el Plan de Trabajo que ha acordado realizar en conjunto con el Consejo Técnico.

Conviene destacar también el caso de UC Berkeley, la única universidad norteamericana en que existe un sistema de control del desempeño permanente. Este sistema se aplica exclusivamente a las jerarquías que forman parte del *tenure-track*, controlando mediante una serie de pasos el progreso de los académicos en sus jerarquías. Sólo aquellos académicos que han avanzado lo suficiente en este sistema de control periódico podrán acceder a los procesos de evaluación asociados a la promoción.

En 4 casos se presentan incentivos económicos asociados al control del desempeño académico: UNAM, London School of Economics (LSE), Science Po y la Universidad Católica. En el resto de los casos, su utilidad se relaciona con una evaluación del rendimiento académico, obtención de información para la toma de decisiones sobre la gestión académica y en los casos de la Universidad de Chile, la Universidad Católica, la Universidad de Río de Janeiro y la Universidad Diego Portales para tomar decisiones sobre la desvinculación o egreso del personal académico.

Como se puede apreciar en la tabla, del total de casos analizados solo en 4 de ellos los resultados de la evaluación del desempeño pueden implicar la desvinculación o egreso del académico: Universidad de Río de Janeiro, Universidad de Chile, Universidad Católica y Universidad Diego Portales.

---

<sup>21</sup> Para mayores detalles sobre este aspecto consultar Anexo y (Kent R., 1993).

**Tabla 5.** Procesos de control del desempeño académico

País	Universidad	Agentes Evaluadores	Incentivos asociados a los resultados	Periodicidad de la Evaluación	Obligatoriedad de la Evaluación	Cobertura de Jerarquías	Desvinculación asociada a resultados
<b>Inglaterra</b>	LSE	Universidad	Si	-	No	Parcial	No
	University of Oxford	Universidad	No	5 años	No	Parcial	No
<b>Francia</b>	Science Po	-	-	-	-	-	-
<b>España</b>	U. de Barcelona	Universidad/Nacional	No	3 – 5 años	No	Parcial	No
<b>Canadá</b>	Universidad McGill	Unidad	Si	-	-	Parcial	No
<b>Estados Unidos</b>	Harvard University	-	-	-	-	-	-
	Yale University	-	-	-	-	-	-
	UC Berkeley	Universidad	No	2 – 3 años	Si	Parcial	No
<b>Argentina</b>	UBA	-	-	-	-	-	-
<b>Brasil</b>	U. de Campiñas	-	-	-	-	-	-
	U. de Sao Paulo	Universidad	No	2 años	Si	Parcial	No
	U. de Río de Janeiro	Universidad	No	Anual	No	Parcial	Sí
<b>México</b>	UNAM	Nacional	Si	Postulación anual	No	Parcial	No
<b>Chile</b>	Universidad de Chile	Universidad/Unidad	No	2 – 4 años	Si	Total	Sí
	PUC	Unidad	Si	2 años	Si	Total	Sí
	PUCV	-	-	-	-	-	-
	UDP	Unidad	No	1 - 2 años	Si	Total	Sí

### 5.2.3. Promoción

Operacionalmente, se incluyen las siguientes dimensiones:

- i) Existencia de periodo probatorio.- Distingue la existencia de periodos de prueba asociados a la promoción jerárquica. Estos periodos de prueba consisten en un periodo previo al nombramiento definitivo del académico y se establecen luego de que la promoción del académico ha sido aprobada. Generalmente a estos procesos se les denomina renombramientos.
- ii) Obligatoriedad de la evaluación.- Considera la obligatoriedad de la participación en los procesos de promoción de los académicos en las distintas jerarquías.
- iii) Agentes evaluadores.- Considera a los agentes que participan revisando los antecedentes y emitiendo un juicio sobre la aprobación o reprobación de la promoción del académico. Al igual que en los procesos de ingreso estos pueden ser: Comisión interna (a nivel de unidad), Comisión externa (a nivel de universidad), Jueces externos, Autoridades, Comisiones externas a la universidad (a nivel nacional).
- iv) Participación Disciplinar.- Considera la participación de agentes de la misma u otras disciplinas en el proceso de promoción.

En relación a la participación de disciplinas externas y agentes evaluadores que participan de los procesos de promoción los resultados serán similares a los obtenidos en cuanto al ingreso de los académicos (Tabla 4).

En cuanto al establecimiento de periodos de prueba previos al nombramiento definitivo del académico o renombramientos, este tipo de mecanismos se presentan en las universidades: UC Berkeley, Harvard, Science Po y Yale. En estos casos los académicos son nombrados definitivamente en su jerarquía luego de un periodo probatorio en que se examinan sus antecedentes y desempeño en la institución mediante diversos mecanismos, generalmente asociados a la tutela de algún académico de alta jerarquía y una serie de entrevistas y procedimientos de tipo cualitativo.

El proceso de promoción es obligatorio sólo para los casos de: todas las universidades norteamericanas (UCLA, Harvard, Yale, McGill), la Universidad de Chile, la Universidad Católica y la Universidad Diego Portales (Ver Tabla 6). En el resto de los casos analizados se trata de procesos voluntarios en los que el académico interesado presenta sus antecedentes durante los periodos de apertura de los proceso. Para no confundir el análisis, se debe considerar que la obligatoriedad de los procesos de promoción no necesariamente se asocia con la existencia de límites de permanencia máximos (Tabla 2), pues los límites de permanencia pueden establecerse para jerarquías en las que no existe promoción. Por ejemplo, en la Universidad de Buenos Aires, se establecen límites de permanencia para algunas jerarquías, no obstante, no existe obligatoriedad en la promoción. Vale decir, estos límites de permanencia no se asocian a las jerarquías que admiten promoción.

**Tabla 6.** Promoción en la carrera académica

País	Universidad	Agentes Evaluadores					Participación Disciplinar	Periodo Probatorio	Obligatoriedad de la Evaluación
		Comisión Interna	Comisión. Externa	Comisión. Nacional	Autoridades	Jueces Externos	Disciplinas externas		
Inglaterra	LSE		Sí			Sí	Sí		
	University of Oxford	Sí			Sí				
Francia	Science Po		Sí	Sí		Sí		Sí	
España	U. de Barcelona	Sí	Sí	Sí			Sí		
Canadá	Universidad McGill	Sí	Sí		Sí	Sí	Sí		Si
Estados Unidos	Harvard University	Sí	Sí		Sí	Sí	Sí	Sí	Si
	Yale University	Sí	Sí		Sí	Sí	Sí	Sí	Si
	UC Berkeley		Sí		Sí		Sí	Sí	Si
Argentina	UBA	Sí	Sí			Sí			
Brasil	U. de Campiñas	Sí	Sí			Sí	Sí		
	U. de Sao Paulo	Sí	Sí		Sí		Sí		
	U. de Río de Janeiro		Sí				Sí		
México	UNAM	Sí	Sí		Sí		Sí		
Chile	Universidad de Chile	Sí	Sí				Sí		Si
	PUC	Sí				Sí			Si
	PUCV	Si	Si		Si			-	
	UDP	Sí							Si

#### 5.2.4. Egreso

En cuanto al egreso pueden distinguirse, al menos, tres mecanismos cuya primacía contribuye a la definición de distintos Sistemas de Carrera, como se verá a continuación. Se debe advertir que su mayor importancia en cada Sistema de Carrera no implica que los otros mecanismos no se encuentren presentes. Estos mecanismos son:

- i) Desvinculación por Desempeño.- Como se ha señalado (pp.29), existen casos en que la evaluación negativa del desempeño del académico implica su desvinculación. En estos casos la evaluación tiende a ser obligatoria. Esto es característico sobre todo de Universidad de Chile, Universidad Católica, UDP.
- ii) Desvinculación Sumarial.- Es relevante sobre todo en aquellos casos en que existen nombramientos no desvinculables (Science Po, Universidad de Barcelona). En estos casos, esta forma de desvinculación aparece como la única posibilidad de egreso, ante incumplimiento reglamentario u otro tipo de irregularidades.
- iii) Desvinculación Discrecional.- La desvinculación pasa por decisión de las autoridades de la respectiva unidad/universidad, que poseen atribuciones para determinar la continuidad o egreso de los académicos. Es importante en la mayoría de las universidades de matriz anglosajona, especialmente en las británicas luego del retroceso del *tenure*.
- iv) Desvinculación por Permanencia.- Forma de egreso ligada estrechamente a nombramientos con límites de permanencia con y sin posibilidades de promoción. Particularmente importante en el caso de las universidades norteamericanas que presentan una cantidad cada vez mayor de nombramientos con límites de permanencia.

## **6. SISTEMAS DE CARRERA ACADÉMICA**

A partir de la información obtenida en cada una de estas dimensiones es posible distinguir cuatro modelos o Sistemas de Carrera Académica (SCA). Aunque los casos incluidos en cada modelo no coinciden en todas las dimensiones, si presentan ciertos criterios comunes que permiten la conformación de estos grupos. Luego de hacer referencia a los aspectos característicos de cada uno de estos modelos se presentan esquemas que sintetizan sus características principales en atención a las dos dimensiones centrales con que se ha analizado la Carrera Académica: Estructura y Desarrollo.

### **6.1. Sistema de Carrera Académica Sin Límites de Permanencia.**

Se incluyen aquí aquellos casos en que la cobertura de las jerarquías sin límites de permanencia es alta. Se incluyen aquí los siguientes casos: Oxford<sup>22</sup>, London School of Economics, Universidad de Campiñas, Universidad de Sao Paulo, Universidad de Río de Janeiro y UNAM.

Los rasgos comunes a este modelo son:

- i) Promoción.- En ninguno de los casos se presenta obligatoriedad en la promoción para ninguna de sus jerarquías.
- ii) (Contratación) Estatus de los Nombramientos de Planta.- En todos los casos se destaca la inexistencia de nombramientos de planta.
- iii) Categorías.- En ninguno de estos casos existen categorías enfocadas en el desarrollo de algún ámbito específico de acción, de modo que todos los académicos tienen por obligación el desarrollo de actividades en todos los ámbitos, particularmente docencia e investigación.
- iv) Jerarquías.- Como los procesos de promoción no son obligatorios, no existen jerarquías con límites de permanencia establecidos.
- v) Desempeño.- En cuando a los aspectos comunes en esta dimensión: Con excepción de la Universidad de Sao Paulo, la evaluación del desempeño no es obligatoria y no implica la desvinculación del académico cuando se presentan resultados negativos, salvo en el caso de la Universidad de Río de Janeiro.

Las principales diferencias entre las universidades incluidas en este modelo se relacionan con las características de los procesos de control del desempeño, principalmente en cuanto a la presencia de incentivos económicos asociados a resultados.

---

<sup>22</sup> Como se ha señalado este caso presenta la particularidad de no contar con mecanismos regulares de promoción, por lo que constituye una excepción dentro del modelo.

- vi) Egreso.- Generalmente la desvinculación queda a discreción de las autoridades, como se ha explicado en el apartado anterior.

## 6.2. Sistema de Carrera Académica por Concurso Público-Estatal

En este modelo la cobertura de los nombramientos permanentes es de nivel medio. Una de sus características particulares es la participación de organismos externos a la universidad (a nivel del gobierno central o local) en la regulación de alguno de sus procesos como el ingreso, la promoción o el desempeño. Se incluye en este grupo a las universidades que forman parte de sistemas de educación superior caracterizados por el modelo de Universidad Nacional: Universidad de Barcelona, Universidad de Buenos Aires y el Science Po.

Los rasgos comunes a este modelo son:

- i) Promoción.- En este caso tampoco existe obligatoriedad de promoción para ninguna de las jerarquías que componen la estructura de la carrera académica. Con excepción de la Universidad de Buenos Aires participan en los procesos de promoción organismos externos a la universidad.
- ii) Contratación (Estatus de los Nombramientos de Planta).- Corresponden principalmente a Nombramientos de Planta identificados con el estatus de *Funcionarios*.
- iii) Categorías.- En estas universidades la cobertura de las categorías es nula o baja (corresponde a una o dos jerarquías). En la Universidad de Barcelona y la Universidad de Buenos Aires no existen categorías, mientras que en el Science Po –como se ha visto- si se presentan dos categorías.
- iv) Jerarquías.- Al igual que en el modelo anterior, al no presentar procesos de promoción obligatorios no existen límites de permanencia en las jerarquías, con excepción de la Universidad de Barcelona, en que existen límites de permanencia máxima sólo para el *Personal Contratado*. En ninguno de los casos existen límites mínimos de permanencia para la promoción.
- v) Desempeño.- En este modelo pueden o no presentarse mecanismos de evaluación del desempeño. La Universidad de Barcelona es la única que presenta este tipo de mecanismos: Se trata de un proceso en que participan organismos a nivel local (comunidad autónoma) y nacional. En este caso la participación de los académicos no es obligatoria y los resultados no tienen consecuencias desde el punto de vista de la desvinculación o incentivos económicos asociados a los resultados.
- vi) Egreso.- Dada la primacía de nombramientos de planta la forma característica de desvinculación es sumarial.

### 6.3. Sistema de Carrera Académica con *Tenure-track*

En este modelo se incluyen universidades con baja Cobertura de los Nombramientos Permanentes. Los casos en esta clasificación corresponden a las universidades norteamericanas: McGill, Harvard, Yale y UC Berkeley.

Los rasgos comunes en este modelo son:

- i) Promoción.- La característica principal de este modelo es la cobertura limitada de los procesos de promoción, circunscrita a los académicos incluidos en jerarquías que forman parte de los denominados *tenure-track appointments*. Estas corresponden a tres jerarquías en los casos de Harvard y Yale (ambas con más de quince jerarquías) y a cuatro en McGill y UC Berkeley (ambas con más de diez jerarquías). La promoción será obligatoria para todas las jerarquías que forman parte de los *tenure-track appointments*.

Esto significa que solo desde un grupo limitado de jerarquías es posible desarrollar una carrera académica que conduzca a los nombramientos de planta. Para el resto de las jerarquías ésto no es posible, a menos que se ingrese por vía externa (concurso) a las jerarquías con promoción.

Con excepción de la Universidad de McGill existen en todos los casos periodos probatorios previos al nombramiento definitivo del académico en su jerarquía.

- ii) Estatus de los Nombramientos de Planta.- En este modelo los nombramientos de planta se designan con el estatus de *Tenure Professor*.
- iii) Categorías.- En todos los casos las categorías representan un número reducido de jerarquías o grupos de jerarquías. De acuerdo a la operacionalización de esta dimensión<sup>23</sup> las universidades que se incluyen en un SCA con *Tenure-track*, presentan baja o media cobertura.
- iv) Jerarquías.- En todos los casos las jerarquías sujetas a promoción presentan límites mínimos y máximos de permanencia. En aquellas jerarquías en que no existe promoción (con contratos por un tiempo limitado) sólo existen límites máximos de permanencia, luego de los cuales los académicos son desvinculados de la institución.
- v) Desempeño.- En esta dimensión se presentan dos alternativas: No existen mecanismos regulares de evaluación del desempeño o, en caso de existir, presentan cobertura sólo parcial y no implican la desvinculación del académico.
- vi) Egreso.- A pesar de presentar nombramientos de planta desvinculables solo mediante mecanismos sumariales, la mayor parte de sus académicos corresponden a jerarquías donde las formas de desvinculación más habituales son la decisión de las Autoridades

---

<sup>23</sup> (Ver. Pág. 18)

académicas (discrecional) y el cumplimiento de los Límites de Permanencia correspondientes a la jerarquía.

#### **6.4. Sistema de Carrera Académica de Carreras Paralelas**

En este modelo, al igual que el anterior, se incluyen universidades con baja Cobertura de los Nombramientos Permanentes. Los casos en esta clasificación corresponden a la mayoría de las universidades chilenas: Universidad de Chile, Universidad Católica y Universidad Diego Portales.

Los rasgos comunes en este modelo son:

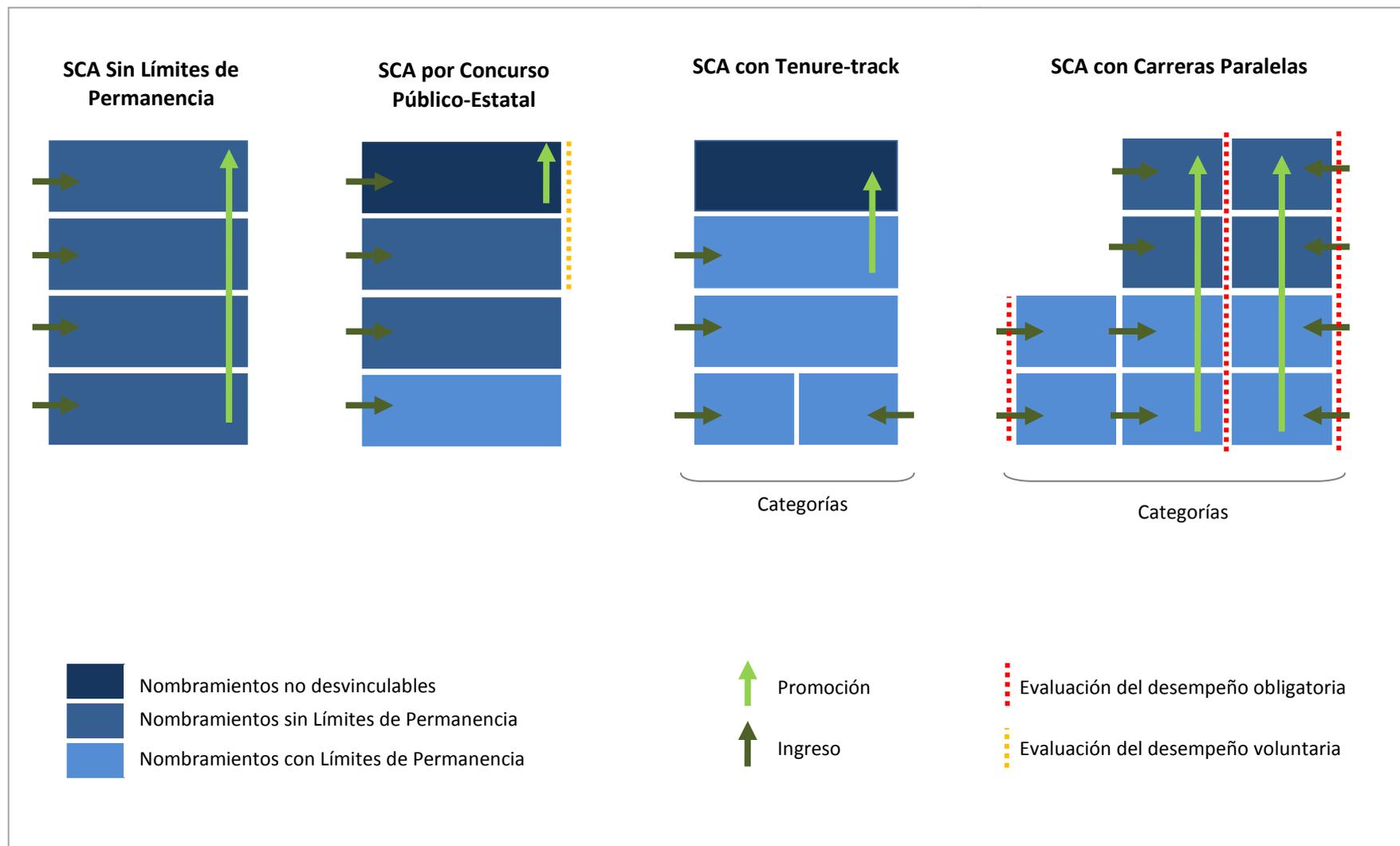
- i) Promoción.- En esta dimensión, a diferencia del modelo anterior, se presenta una cobertura extendida de las jerarquías en que los académicos pueden ser promovidos. En el caso de la Universidad de Chile existen solo dos jerarquías sin promoción, en los otros dos casos no se presentan jerarquías sin promoción. La promoción es obligatoria para todas las jerarquías con promoción.
- ii) Estatus de los Nombramientos de Planta.- En este modelo los nombramientos de planta se designan con el estatus de *Profesor Titular*. Aunque no existe una relación efectiva entre contratos y nombramientos, además de existir la posibilidad de desvinculación de los académicos titulares en función de su desempeño. Característica que no se encuentra en el resto de los sistemas.
- iii) Categorías.- La característica principal de este modelo es la alta cobertura de la diferenciación entre categorías. En las universidades incluidas aquí todas las jerarquías forman parte de grupos definidos como categorías. Para cada una de ellas existen vías de promoción propias, en lo que se denomina como un tipo particular de carrera académica (Carrera Ordinaria y Carrera Docente en el caso de la Universidad de Chile).
- iv) Jerarquías.- En todos los casos las jerarquías sujetas a promoción presentan límites mínimos y máximos de permanencia.
- v) Desempeño.- Esta dimensión es otra de las características principales del modelo. En todos los casos existen mecanismos permanentes de evaluación del desempeño, con carácter obligatorio para todas las jerarquías.
- vi) Egreso.- Como se ha mencionado, una de las novedades de este Sistema es la existencia de mecanismos de desvinculación asociados al desempeño, adicionales a la desvinculación sumarial, discrecional y por permanencia, lo que configura una forma particular de egreso en relación al resto de los Sistemas.

## **6.5. Caracterización General de los Sistemas de Carrera Académica.**

A continuación se presenta una síntesis general de los sistemas de carrera académica de acuerdo a su Estructura y Desarrollo. Para sintetizar el comportamiento de cada sistema de acuerdo a las dimensiones desarrolladas en detalle más arriba, se hace referencia: al grado de estabilidad que tienen los académicos en sus nombramientos, desde el punto de vista de los tipos de Contratación, límites de permanencia en las Jerarquías y la incidencia de los procesos de evaluación del Desempeño en la vinculación de los académicos; y al grado de rigidez de cada sistema, en relación al carácter de los procesos que regulan el desarrollo de la carrera académica (Promoción, Ingreso, Desempeño), es decir, al nivel de control normativo sobre la puesta en marcha de la estructura.

Estas características se representan gráficamente en el siguiente cuadro (Ver Cuadro 2). El Desarrollo se representa mediante cuadros, que grafican las distintas jerarquías diferenciadas por tipos de nombramientos. Las flechas representan el Desarrollo de los académicos en la institución, desde el punto de vista de su posibilidad de movilidad en la estructura. Las líneas punteadas en color rojo y naranja indican la existencia de procesos obligatorios y voluntarios de evaluación del desempeño, respectivamente: ubicándose al costado de aquellas jerarquías en que se aplica el proceso de evaluación. Si bien para cada sistema existen ciertas excepciones se han considerado las características más generalizadas para la elaboración del esquema.

Cuadro 2. Representación Gráfica de los Sistemas de Carrera Académica



Como se puede apreciar en la representación gráfica cada sistema presenta una particular configuración de su Carrera Académica, con distintas estructuras y dinámicas de desarrollo en relación a los criterios mencionados: estabilidad y rigidez.

*i) Sistema de Carrera Académica Sin Límites de Permanencia,*

Debido a la preponderancia de nombramientos sin límites de permanencia con posibilidad de promoción en todas las jerarquías, este sistema presenta un cuerpo académico con alta fluidez entre posiciones. El cuerpo académico es relativamente inestable pues pese a que la vinculación de los académicos con la universidad no presenta límites de permanencia, todos los nombramientos son desvinculables, es decir, no existe un equivalente a la figura del Tenure, como se verá a continuación. Por otro lado, se trata de un modelo poco rígido pues presenta un sistema de promoción único en el que se incluyen todas las jerarquías, sin control permanente del desempeño o nombramientos dentro y fuera de la carrera académica.

*ii) Sistema de Carrera Académica con Tenure-track*

El Sistema de Tenure presenta una mayor estabilidad del cuerpo académico en comparación con el anterior, al contar con un nombramiento no desvinculable en la figura del Tenure. En el resto de las jerarquías, una vez se han cumplido los límites de permanencia, el académico o es promovido o se desvincula de la institución.

Se trata de un sistema menos fluido internamente que en el caso del SCA Sin Límites de Permanencia, pues sólo un grupo reducido de académicos puede acceder a las posiciones más estables. Los nombramientos sin promoción (que agrupan la mayor proporción de categorías) constituyen un segmento de alta rotación y han sido concebidos para permanecer por un periodo limitado en la institución, de ahí que este sistema sea menos estable que el anterior. Se trata de un sistema algo rígido considerando la multiplicidad de nombramientos con distintas normas de promoción, ingreso, permanencia, etc. Aunque no se trata de un sistema excesivamente restrictivo. En este modelo se presentan algunas categorías, asociadas a nombramientos sin límites de permanencia, ubicadas al margen de los procesos de promoción.

*iii) Sistema de Carrera Académica con Concurso Público-Estatal,*

En este sistema el cuerpo académico presenta mayores condiciones de estabilidad para los académicos. Aunque existen nombramientos con límites de permanencia, éstos corresponden a un grupo reducido. En este modelo la fluidez interna entre posiciones es escasa al no existir mecanismos regulares de promoción hacia los nombramientos no desvinculables (catedráticos). En este sentido, el acceso hacia las posiciones más estables de la estructura de posiciones de la carrera académica se realiza mediante procesos de ingreso, generalmente con concursos públicos regulados desde el Estado. Este último aspecto da al Sistema una rigidez considerable. Existen aquí procesos de evaluación del desempeño que funcionan de manera voluntaria y solo par algunas jerarquías.

iv) Sistema de Carrera Académica con Carreras Paralelas

A diferencia del modelo anterior, este Sistema presenta gran cantidad de categorías, la mayoría de ellas incorporadas a los procesos de promoción regular, presentando un grado importante de fluidez interna. En términos generales, sólo una de las categorías consideradas puede quedar al margen de los procesos de promoción. En este caso los académicos en nombramientos con límites de permanencia que no pueden ser promovidos pueden ingresar a las categorías con promoción mediante procedimientos de concurso público o procesos de *transferencia* entre categorías.

Este es el único sistema que cuenta con un proceso de evaluación obligatorio y aplicable a todos los nombramientos. Debido a la universalidad de la evaluación del desempeño vinculante no existen posiciones equivalentes al Tenure, pues los Profesores Titulares pueden ser desvinculados en función del desempeño, y no solo mediante un proceso de sumario interno (como sucede con los nombramientos no desvinculables de todas las universidades analizadas). Así, a diferencia de otros sistemas, en este caso no se presenten nombramientos no desvinculables. El sistema de Carrera Académica con Carreras Paralelas a diferencia del resto presenta una multiplicidad de mecanismos o flujos de ingreso, promoción y evaluación del desempeño, que combinan elementos característicos de los demás sistemas de carrera académica. En definitiva se trata de un sistema rígido, con gran cantidad de normativas para controlar los flujos mencionados en la Carrera Académica. A la vez, es un sistema inestable, considerando que incluso los profesores titulares pueden ser desvinculados en virtud de su desempeño (Ver cuadro 3).

**Cuadro 3. Estabilidad/Rigidez de los Sistemas de Carrera Académica**



Sin embargo, como se ha advertido, los aspectos normativos de los Sistemas de Carrera no siempre se reflejan en la práctica. En el caso de la Universidad de Chile, por ejemplo, a pesar de presentar una estructura normativa rígida e inestable, en la práctica, el comportamiento del Sistema es diametralmente opuesto, pues tiende a la máxima flexibilidad con la mayor estabilidad<sup>24</sup>.

Por otro lado, se observa la necesidad de incorporar análisis a partir de una tercera dimensión, referida a la *calidad* de la educación impartida en las instituciones revisadas. Una aproximación indirecta al problema enunciado, resulta al vincular los Sistemas de Carrera Académica con el desempeño de las universidades en los rankings internacionales (Tabla 2). En este sentido, existe una tendencia favorable hacia instituciones que presentan Sistemas con Límites de Permanencia (Oxford, LSE), y con *Tenure-track* (Harvard, Yale, UC Berkeley). Posteriormente se encuentran las universidades con Concurso Público-Estatal (Barcelona, UBA, Science Po). Aquellas instituciones con un menor ranking tienden a asumir Sistemas con Carreras Paralelas. Hay que considerar, sin embargo, que en el presente estudio no se incluyeron universidades anglosajonas o europeas de bajo ranking, lo que supone un sesgo considerable a corregir en futuros estudios.

Ahora bien, la evidencia presentada no permite establecer asociaciones directas entre los SCA utilizados y el lugar de las instituciones en los rankings internacionales, puesto que pueden existir otras variables que intercedan en el desempeño de las universidades (pe. Recursos económicos, dependencia pública/privada, etc.). En consecuencia, se considera como un camino a explorar.

---

<sup>24</sup> Como muestra de esto pueden consultarse los estudios *Pertinencia y coherencia del Proceso de Calificación Académica* [ET CEv N°06/2010] y *Tendencias de los Profesores Asistentes en la Carrera Académica durante el período 2000-2009* [ET CEv N°08/2010].

## **7. CONCLUSIONES: CONFIGURACIONES DE LA CARRERA ACADÉMICA**

Como se ha visto existe una gran diversidad en las formas que adquiere la carrera académica desde el punto de vista de su Estructura y Desarrollo. En cada Sistema de Carrera Académica se puede apreciar la influencia de las distintas tradiciones académicas en cada región y país analizado, así como el efecto del contexto global de la educación superior sobre las políticas y normativas que regulan la profesión académica. En este sentido, las distintas configuraciones de la Carrera Académica en cada país son producto tanto de las transformaciones históricas del contexto nacional de educación superior, como de la influencia de la configuración de las instituciones que detentan una posición privilegiada desde el punto de vista del prestigio internacional, funcionando como modelo a seguir para el resto de las instituciones.

En el sistema de carrera académica asociada a las universidades nacionales existen diferencias importantes entre el personal funcionario y contratado, que se han ido acrecentando pese a presentar una proporción importante de académicos en nombramientos de carácter permanente. Uno de los motivos relevantes para esta creciente distinción se relaciona con la poca cobertura de los procesos de promoción interna para acceder a los nombramientos de planta y la reducción de recursos destinados a las remuneraciones del personal académico.

Ahora bien, como se ha visto en el análisis, entre estas instituciones también se producen diferencias significativas en atención a los procesos que han enfrentado los sistemas de educación superior en cada país. En el caso de España, por ejemplo, la regulación coordinada de organismos del gobierno central y de las comunidades autónomas en conjunto con la universidad representa un contrapunto significativo en relación a la experiencia francesa. Las presiones por la integración de las universidades de Europa Occidental al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), han movilizado estos sistemas a incorporar ciertos patrones de evaluación, calificación y regulación de la carrera académica que modifican la estructura de regulación institucional de la Universidad Napoleónica<sup>25</sup>, particularmente en el caso de España (ANECA, 2009).

En estos casos la carrera académica presenta una configuración menos fluida internamente en relación al resto de los modelos identificados. Adquiere preponderancia en este sentido la regulación centralizada del ingreso de los académicos a los nombramientos de planta.

En Argentina por su parte, las transformaciones en la universidad nacional no han ido acompañadas de grandes cambios en la coordinación institucional. Más significativo parece el impacto del incremento de los académicos por medio tiempo y la gran cantidad de profesores auxiliares al alero de los catedráticos. Se trata, en ese sentido, de una transformación menos regulada en términos institucionales si se la compara con situaciones como la de España o el lento transito que ha iniciado el sistema francés en su adaptación al EEES. Esto se manifiesta en la ausencia de organismos estatales en la regulación de la carrera académica en el caso argentino, a diferencia de los otros dos países mencionados.

---

<sup>25</sup> Aquí se hace referencia a la configuración institucional de los sistemas y no al privilegio de la docencia sobre la investigación. Aspecto en que estos casos se han acercado considerablemente al modelo humboldtiano de universidad.

El grupo de universidades identificadas con el SCA Sin Límites de Permanencia, presentan un cuerpo académico más estable, con una fluidez considerable entre jerarquías. La inexistencia de categorías y nombramientos no permanentes configura en este modelo una estructura de posiciones de menor heterogeneidad que en el resto de los casos. Las universidades que integran este tipo de estructuras de carrera académica responden a distintos contextos históricos. En el caso de las universidades británicas el modelo corresponde a la estructura que han adquirido las universidades de mayor prestigio luego de las reformas que modifican la tradicional estructura anglosajona basada en los académicos con *tenure*. Las universidades latinoamericanas que adoptan este modelo responden a las modificaciones institucionales que tienen lugar durante el siglo XX, en las que se pasa de un modelo de universidad tradicional (más cercano al diseño institucional napoleónico) a otro caracterizado por la incorporación del ideal humboldtiano de universidad. La gran proporción de académicos con grado de doctor en el caso de Brasil (Balbachevsky E., 2011) y la proliferación explosiva de programas de apoyo a la investigación en el caso mexicano dan cuenta de la importancia de esta reorientación (Kent R., 1993).

En las universidades norteamericanas, la escasa importancia cuantitativa de las jerarquías de mayor estabilidad en la estructura de la carrera académica se explica por el proceso de declive de la profesión académica iniciado durante la segunda mitad del siglo XX, proceso que ha llevado incluso a cuestionar la pertinencia de los nombramientos de planta asociados al *tenure* (Altbach P., 1997). Esto convive con el incremento en la proporción de académicos con jornadas de medio tiempo, sin dedicación exclusiva. Destaca en este modelo la presencia de categorías de la carrera académica, aunque estas se presentan en las categorías temporales, no integradas a los mecanismos regulares de promoción interna (Finkelstein M., 2007).

Las universidades chilenas presentan un modelo en que los nombramientos temporales representan una proporción menor que en las universidades norteamericanas, aunque continúa siendo significativa. A diferencia del sistema norteamericano, en que las jerarquías permanentes de tiempo completo vienen retrocediendo desde los 60, en el contexto histórico de Chile se produce un tránsito inverso desde la Reforma Universitaria. Aunque nunca llegaron a representar la forma más extendida de vinculación con la universidad y en décadas recientes han experimentado un retroceso similar. La disminución del peso de las posiciones más estables no sigue sin embargo un camino equivalente, en el caso de Estados Unidos se favorece la capacidad discrecional de las autoridades sobre la vinculación y desvinculación de académicos, mientras en el caso chileno se introducen mecanismos de evaluación por desempeño que, como se ha visto, presentan escasa aplicación en la práctica.

El aspecto que reviste mayor excepcionalidad en el caso chileno es la importancia de categorías en las que existen mecanismos de promoción regular. Esto puede explicar además el carácter mixto de este sistema, que combina algunos aspectos del *SCA Sin Límites de Permanencia* y del *SCA con Tenure-track*.

Estos resultados resultan de gran interés para la evaluación de los procesos relacionados con la promoción y calificación académica al interior de la Universidad de Chile. Abren una línea de indagación para la comparación de las políticas institucionales sobre la organización de la carrera académica que puede resultar muy útil para las innovaciones institucionales que emprenda la Universidad sobre este aspecto. El presente documento de trabajo constituye un primer esfuerzo en ese sentido, aunque presenta algunas limitaciones. Dentro de ellas, la más relevante tiene que ver con la composición de las universidades analizadas: al seleccionar en la muestra sólo

universidades de excelencia, con alta puntuación en los rankings internacionales, el estudio no puede distinguir la relación entre el funcionamiento de los sistemas de carrera académica y los resultados obtenidos por cada institución. Se requiere de un estudio que incorpore esta variable para conocer las relaciones existentes entre la regulación institucional de la carrera académica y el rendimiento académico reflejado en los resultados de la institución. Como se ha mencionado esto se traduce en profundizar la dimensión de la *Calidad* en el análisis.

Otro aspecto a considerar en estudios futuros se relaciona con la normativa institucional respecto a la composición y funcionamiento de los departamentos. Esta información es de gran importancia para comparar la capacidad de formación de *masas críticas* de académicos capaces de impulsar el éxito de las actividades universitarias y del efecto de la normativa de evaluación del desempeño y promoción sobre la composición de los departamentos, entre otros temas.

Relevante es también la investigación sobre otros aspectos como el papel de los directores de departamento y decanos, considerando las particularidades que asume su participación de los procesos evaluativos y directivos en los distintos sistemas de educación superior. Sería pertinente evaluar los motivos y consecuencias de los distintos niveles de participación de las autoridades, contrastando el caso chileno con otros como, por ejemplo, el de los *SCA con Tenure-track* y la variante anglosajona de los *SCA Sin Límites de Permanencia*, sistemas en que el papel de los decanos y directores de departamento en los procesos de promoción y evaluación del desempeño es importante.

Además, sería oportuno desarrollar a futuro una investigación que constate el nivel de implementación en la práctica de la regulación normativa, que en este caso ha sido estudiada tomando como fundamento las disposiciones reglamentarias que regulan la carrera académica.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Amigo, B. ; Osorio, P. et al (2008), "Estudio Repertorio de Indicadores, Sistemas de Evaluación, Calificación y Estándares de Calidad Nacionales e Internacionales Utilizados para la Estimación de Desempeño de los/as Académicos", Consejo de Evaluación, Universidad de Chile.

ANECA (2009) "Informe sobre el estado de la evaluación externa de la calidad de las universidades españolas", Cyan Proyectos Editoriales, Madrid.

Altbach P. (1991) "Trends in comparative education", *Comparative Education Review*, Vol. 35, No. 3, The University of Chicago Press on behalf of Comparative and International Education Society.

\_\_\_\_\_ (1997) "An international academic crisis? The American Professoriate in comparative perspective", *Daedalus*, Vol. 126, No. 4, The MIT Press on behalf of American Academy of Arts & Science.

\_\_\_\_\_ (1999) "The logic of mass higher education", *Tertiary Education and Management*, Vol. 5, No.2, Kluwer Academic Publishers, Netherlands.

\_\_\_\_\_ (2003) "Introduction to Higher Education theme issue on the academic profession in Central and Eastern Europe", *Higher Education*, Vol. 45, No. 4, Springer.

Baldwin R. y Blackburn R. (1981) "The Academic Career as a Developmental Process: Implications for Higher Education", *The Journal of Higher Education*, Vol. 52, No. 6, Ohio State University Press.

Balbachevski E. (2011) "Academic Careers in Brazil: The Legacy of the Past", *Journal of the Proffesoriate*, Center for African American Research and Policy.

Balbachevski et. al. (2008) "Brazilian Academic Profession: Some Recent Trends", Instituto de Estudios Avanzados de la Universidad de São Paulo.

Bernasconi A. (2008) "La profesionalización de la carrera académica en Chile", *Revista Calidad en la Educación* N°28, Consejo Nacional de Educación, Santiago.

\_\_\_\_\_ (2003) "Organizational Diversity in Chilean Higher Education: Faculty Regimes in Private and Public Universities", Boston University, PhD Dissertation.

Berríos P., (2008) "Normas y percepciones sobre la carrera académica", *Revista Calidad en la Educación* N°28, Consejo Nacional de Educación, Santiago.

Bourdieu P. (2008) "Hommo academicus", Siglo XXI Editores, Buenos Aires.

Brennan J., Locke J. y Naidoo R. (2007) "United Kingdom: an Increasingly Differentiated Profession", en Locke W. y Teichler U. (2007) *The Changing Conditions of Academic Work and Careers in Selected European Countries*, International Centre for Higher Education Research Kassel.

Brunner J. (2009) "Educación Superior en Chile Instituciones Mercados y Políticas gubernamentales (1967-2007)", Ediciones Universidad Diego Portales, Santiago.

Brunner J. y Flisfisch A. (1983) "Los intelectuales y las instituciones de la cultura", Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Santiago.

Cameron D. (2004) "Post-Secondary Education and Research: Whither Canadian Federalism", Taking Public Universities Seriously, University of Toronto.

Charle C., (1983) "Le Champ universitaire parisien a la fin du 19° Siécle", Actes de la recherche en sciences sociales, Vol. 47, No. 47-48.

Chevallier T. (2001) "French Academics: Between the Professions and the Civil Service", Higher Education Vol.41, No. 1/2, Kluwer Academic Publishers.

Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (2010) "La Universidad española en cifras: Información académica, productiva y financiera de las universidades españolas", Madrid.

Consejo de Evaluación (2009) "Distribución de Jornadas Horarias según Categoría de la Carrera Académica en la Universidad de Chile", Documento de Trabajo, Universidad de Chile, Santiago.

\_\_\_\_\_ (2010a) "Modelo de Diseño y Evaluación de Procesos Estratégicos", Universidad de Chile, Santiago.

\_\_\_\_\_ (2010b) "Análisis y actualización de la Evaluación de la Investigación en las Áreas de Humanidades, Ciencias del Arte, Ciencias Sociales y Ciencias de la Comunicación", Estudio Técnico, Universidad de Chile, Santiago.

\_\_\_\_\_ (2010c) "Tendencias de los Profesores Asistentes en la Carrera Académica durante el periodo 2000-2009", Estudio Técnico, Universidad de Chile, Santiago.

\_\_\_\_\_ (2010d) "Pertenencia y Coherencia del Proceso de Calificación Académica", Estudio Técnico, Universidad de Chile, Santiago.

\_\_\_\_\_ (2010e) "Adecuación Reglamentaria de Departamentos e Institutos de Facultad", Estudio Técnico, Universidad de Chile, Santiago.

Consentino C. (2003) "Diversification in Argentine Higher Education: dimensions and impact of Private Sector Growth", Higher Education Vol. 46, No.1, Springer.

De Mello e Souza A. (1991) "Higher Education in Brazil: Recent Evolution and Current Issues", Higher Education, Vol.21, No.2, Springer.

Fernández E. (2008) "Compromisos de desempeño, incentivos y evaluación del trabajo académico", Revista Calidad en la Educación N°28, Consejo Nacional de Educación, Santiago.

Fernández M. (2006) "El sistema de incentivos y recompensas en la ciencia pública española", Instituto de Estudios Sociales Avanzados-Andalucía (IESA), Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), Córdoba.

Finkelstein M. (2007) "The New Look of Academic Careers in the United States", en Kogan M. y Teichler U. (Eds.) (2007) "Key Challenges Academic Profession", UNESCO Forum on Higher Education Research and Knowledge, International Centre for Higher Education Research Kassel.

Galaz-Fonte J. (2008) "Mexican Academics and the Turn of the Twenty-first Century: who are they and how do they perceive their work, institutions and public policy" en Research Institute for Higher Education (2008) *"The changing academic profession in comparative and quantitative perspectives"*, RIHE International Seminar Reports, Hiroshima University, Higashi-Hiroshima.

García de Fanelli A. (2008) "Estructura ocupacional docente y esquema de incentivos en las universidades nacionales: transformaciones desde los años ochenta", Desarrollo Económico, Vol. 48, No. 189, Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES).

Gough B. (1972) "Developments in Higher Education in Canada since 1945", Albion: A Quarterly Journal Concerned with British Studies, Vol. 4, No.4.

Honan J. y Teferra D. (2001) "The US Academic Profession: Key Policy Changes", Higher Education, Vol. 41, No. 1/2, Springer.

Karady V. (1983) "Les professeurs de la République", Actes de la recherche en sciences sociales, Vol. 47, No. 47-48.

Kent R. (1993) "Higher Education in Mexico: From Unregulated Expansion to Evaluation", Higher Education, Vol. 25, No. 1, Springer.

Kirby D. (2010) "Strategies for widening access in a quasi-market higher education environment: recent developments in Canada", Memorial University of Newfoundland, Canada.

Kreber C. (2003) "The scholarship of teaching: A comparison of conceptions held by experts and regular academic staff", Higher Education, Vol. 46, No. 1, Springer.

Locke W. (2008) "The Academic Profession in England: still stratified after all these years?", en Research Institute for Higher Education (2008) *"The changing academic profession in comparative and quantitative perspectives"*, RIHE International Seminar Reports, Hiroshima University, Higashi-Hiroshima.

Lolas F. (2008) "Sobre académicos, academia y universidad", Revista Calidad en la Educación N°28, Consejo Nacional de Educación, Santiago.

Marquina M. y Fernández L. (2008) "The Academic Profession in Argentina: characteristics and trends in the context of a mass higher education system" en Research Institute for Higher Education (2008) *"The changing academic profession in comparative and quantitative perspectives"*, RIHE International Seminar Reports, Hiroshima University, Higashi-Hiroshima.

Metcalfe A. (2008) "The Changing Academic Profession in Canada: exploring themes of relevance, internationalization and management", en Research Institute for Higher Education (2008) *"The changing academic profession in comparative and quantitative perspectives"*, RIHE International Seminar Reports, Hiroshima University, Higashi-Hiroshima.

Mora J., (2001) "The academic profession in Spain: between the civil service and the market", Higher Education, Vol.41, No. 1/2, Changing Academic Workplace: comparative perspectives, Springer.

Musselin C. (1992) "Steering Higher Education in France 1981-1991", Higher Education in Europe, Vol.17, No.3, UNESCO.

\_\_\_\_\_ (2005) "European academic labor markets in transition", Higher Education, Vol. 49, No. 1/2, Springer.

Neave G. (1985) "Strategic Planning, Reform and Governance in French Higher Education", Studies in Higher Education, University of California, Berkeley.

Ornelas C. (2004) "The Politics of Privatization , Decentralisation and Education Reform in Mexico", International Review of Education, Vol. 50, No.3/4, Springer.

Pelczar R. (1977) "The Latin American Professoriate: Progress and Prospects", Higher Education, Vol.2, No. 2, Springer.

Rajagopal I. y Farr W. (1989) "The Political Economy of Part-time Academic Work in Canada", Higher Education, Vol. 24, No. 3, Springer.

\_\_\_\_\_ (1992) "Hidden Academics: the part-time faculty in Canada", Higher Education, Vol. 18, No. 3, Springer.

Ramírez M. (1998) "Evaluación Académica en la Universidad Diego Portales", Revista Calidad en la Educación N°28, Consejo Nacional de Educación, Santiago.

Recorder JM. (2007) "Experiencia de Evaluación Docente en la UB", Universidad de Barcelona, Castelló.

Research Institute for Higher Education (2008) "The changing academic profession in comparative and quantitative perspectives", RIHE International Seminar Reports, Hiroshima University, Higashi-Hiroshima.

Schuller T. (1990) "The exploding community? The University Idea and the Smashing of the Academic Atom", Oxford Review of Education, Vol. 16, No.1.

Schwartzman S. (1988) "Brazil: Opportunity and Crisis in Higher Education", Higher Education, Vol. 17, No. 1, Springer.

Shattok M. (2001) "The Academic Profession in Britain: A Study in the Failure to Adapt to Change", Higher Education, Vol. 41, No. 1/2, Springer.

Skachkova P. (2007) "Academic careers of inmigrant women professors in the U.S.", Higher Education, Vol. 53, No.6, Springer.

Ugarte J. et. al. (2008) "Políticas de Gestión del Cuerpo Académico en la Pontificia Universidad Católica de Chile", Revista Calidad en la Educación N°28, Consejo Nacional de Educación, Santiago.

Thune C. (2005) "Criterios y Directrices para la Garantía de Calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior" European Association for Quality Assurance in Higher Education.

Trow M. (1972) "The expansion and transformation of Higher Education", International Review of Education, Vol. 18, No. 1.

\_\_\_\_\_ (1988) "Comparative Perspectives on Higher Education Policy in the UK and the US", Oxford Review of Education, Vol.14, No.1, Taylor & Francis Group.

\_\_\_\_\_ (1998) "American Perspectives on British Higher Education under Thatcher and Major", Oxford Review of Education, Vol.24, No.1, Taylor & Francis Group.

Universidad de Barcelona (2009) "Manual de Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado de la Universidad de Barcelona", Barcelona.

Ylijoki O. (2003) "Entangled in Academic Capitalism? A Case-Study on Changing Ideals and Practices of University Research", Higher Education, Vol. 45, No. 3, Springer.