

**RESUMEN EJECUTIVO**  
**INFORME DEFENSORIAL UNIVERSITARIO**

**N° 5-2022**

**“LA PROBLEMÁTICA DE LOS CONCURSOS DOCENTES EN LA PUCP”**

**PROBLEMÁTICA GENERAL:**

- 1) La carrera académica en la PUCP aún tendría elementos que la situarían en un nivel medio y alto de endogamia institucional, no obstante, los cambios realizados para atenuar esta característica.
- 2) Los requisitos para todos los concursos docentes son uniformes y están establecidos en el Reglamento del Profesorado.
- 3) El requisito relacionado con el puntaje de las encuestas necesitaría algunos presupuestos para su eficacia.
- 4) El requisito de preferir a los candidatos y a las candidatas menores de cuarenta (40) sería discriminatorio.
- 5) En la carrera académica en la PUCP no habría un vínculo entre la docencia ordinaria y el tipo de dedicación docente.
- 6) El Programa de Atracción de Jóvenes Profesores con Dedicación a Tiempo Completo o Tenure Track es un mecanismo de discriminación positiva o de acción afirmativa en favor de los y las docentes jóvenes que no estaría cumpliendo con todos sus objetivos.
- 7) Los concursos docentes no prevén mecanismos explícitos de revisión de las decisiones de los respectivos jurados calificadores.
- 8) Los concursos docentes son un componente importante de la carrera docente, no habría una integración más sistémica entre todos los componentes de la carrera docente y ésta debería articularse con el régimen pensionario, con el sistema remunerativo y con el sistema de incentivos docentes.
- 9) El Jefe o la Jefa del Departamento Académico tendría un amplio poder discrecional para decidir la renovación de los contratos a tiempo completo.
- 10) No habría una suficiente regulación de los conflictos de intereses enfocada en la acción de las y los docentes.

## **RECOMENDACIONES:**

### **NORMATIVAS**

- 1) Definir una política institucional que integre sistémicamente todos los componentes de la carrera docente, incluidos los concursos docentes; y articular sistémicamente la carrera docente con el régimen pensionario, con el sistema remunerativo y con el sistema de incentivos docentes.

### **EJECUTIVAS**

- 2) Incluir en la composición de los Jurados Calificadores para la incorporación de docentes a tiempo completo, a la docencia ordinaria y para la promoción a profesor asociado y principal, pares externos nacionales e internacionales y pares internos de otras unidades de gobierno o académicas de la universidad.
- 3) Evaluar la incorporación de algunos requisitos para la validez de las encuestas tales como su representatividad, exigiendo la participación de la mayoría absoluta de los y las estudiantes en la encuesta; o criterios que garanticen la objetividad de la encuesta, incorporando – por ejemplo - preguntas que detecten conflictos de interés del estudiante encuestado o de la estudiante encuestada con la o el docente encuestado o encuestada.
- 4) Evaluar la eliminación del requisito de “contar preferentemente, con edad inferior a los cuarenta (40) años”, en los concursos para incorporar docentes contratados y contratadas con dedicación de tiempo parcial por asignaturas (TPA) y para incorporar docentes con dedicación de tiempo completo (TC).
- 5) Promover las acciones necesarias para que los profesores ordinarios y las profesoras ordinarias tengan preeminencia en el otorgamiento de las plazas docentes con una dedicación a tiempo completo.
- 6) Mantener la incorporación a la carrera docente, así como la promoción a profesor asociado o principal, de los docentes con una dedicación de tiempo parcial por asignaturas.
- 7) Evaluar la configuración de dos canales de acceso diferenciado para docentes jóvenes hombres y para docentes jóvenes mujeres en el Programa de Atracción de Jóvenes Profesores con Dedicación a Tiempo Completo o Tenure Track.
- 8) Crear un mecanismo de revisión de las decisiones de los Jurados Calificadores para la incorporación de docentes a tiempo completo, a la docencia ordinaria y para la promoción a profesor asociado y principal; a ser activado por los y las participantes en los concursos, previamente al otorgamiento de la plaza.

- 9) Evaluar el mecanismo de la renovación de los contratos a tiempo completo a cargo de los Jefes y de las Jefas de los Departamentos Académicos. Por ejemplo, incorporar la confirmación del Consejo del Departamento Académico o del Consejo Consultivo de la Especialidad.
- 10) Evaluar la incorporación de una regulación más concreta de los conflictos de intereses en las acciones de las y los docentes.