

INFORME DEFENSORIAL UNIVERSITARIO

N° 5 – 2022

LA PROBLEMÁTICA DE LOS CONCURSOS DOCENTES EN LA PUCP

**DEFENSORÍA UNIVERSITARIA
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**



LIMA, DICIEMBRE DE 2022

ÍNDICE

1. Introducción.
2. Marco normativo.
3. Diagnóstico y análisis sobre la base de las entrevistas realizadas y de la información institucional obtenida.
4. Problemática general.
5. Conclusiones generales.
6. Recomendaciones.

INTRODUCCIÓN

El presente Informe Defensorial Universitario “La Problemática de los Concursos Docentes en la PUCP” se enmarca en la ejecución del “Plan de Trabajo de la Defensoría Universitaria de la PUCP 2020-2023”.

El Informe Defensorial Universitario aborda la problemática de los concursos docentes en la PUCP.

El Informe Defensorial consta de cinco capítulos: marco normativo, diagnóstico y análisis sobre la base de las entrevistas realizadas y de la información institucional obtenida, problemática general, conclusiones generales y recomendaciones.

El presente Informe Defensorial Universitario se aproxima de manera general a la problemática de los concursos docentes en la PUCP.

En el presente Informe Defensorial Universitario no se analizan otras temáticas tales como las confirmaciones y las ratificaciones docentes, las remuneraciones, el régimen pensionario y los incentivos docentes.

La investigación realizada para elaborar el presente Informe Defensorial Universitario concluyó en diciembre del año 2022.

Quiero agradecer profundamente la colaboración del Director Académico de la DAP, así como al docente que brindó su testimonio y a la docente experta de la PUCP, quienes enriquecieron con su participación este Informe Defensorial Universitario.

También agradezco el valioso apoyo del equipo de la Defensoría Universitaria, a nuestra secretaria Alexandra Vilela, a nuestro abogado César Valverde y a nuestras practicantes pre profesionales, Mayte Neira y Patricia Orellana; así como la valiosa participación de las y los miembros del Comité Asesor de la Defensoría Universitaria: las docentes Roxana Barrantes, Silvia Rosas y Marissa Béjar, y los docentes Luis Sime y Fidel Tubino.

Johnny Zas Friz Burga
Defensor Universitario de la PUCP

CAPÍTULO I: MARCO NORMATIVO

1) MARCO NORMATIVO NACIONAL

La actual Constitución Política del Perú – en su artículo 17° - establece que la educación superior universitaria tiene como propósito “la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica”.

Desde esta concepción integral de la universidad y para lograr su regulación se dicta la actual Ley N° 30220, Ley Universitaria.

La Ley Universitaria vigente identifica como integrantes de la comunidad universitaria a los docentes, los estudiantes y los graduados; y señala – en el artículo 3° de la Ley Universitaria - los fines de la universidad:

“La universidad es una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural. Adopta el concepto de educación como derecho fundamental y servicio público esencial”.

Esta definición reafirma el rol investigador de las universidades, así como su rol docente. Estos roles se garantizan en la Ley Universitaria – en su artículo 28° - a través de las condiciones básicas que se establecen para el licenciamiento de las universidades:

- “La existencia de objetivos académicos; grados y títulos a otorgar y planes de estudio correspondientes.”
- “Previsión económica y financiera de la universidad a crearse compatible con los fines propuestos en sus instrumentos de planeamiento.”
- “Infraestructura y equipamiento adecuados al cumplimiento de sus funciones (bibliotecas, laboratorios, entre otros).”
- “Líneas de investigación a ser desarrolladas.”
- “Verificación de la disponibilidad de personal docente calificado con no menos del 25% de docentes a tiempo completo.”
- “Verificación de los servicios educacionales complementarios básicos (servicio médico, social, psicopedagógico, deportivo, entre otros).”
- “Existencia de mecanismos de mediación e inserción laboral (bolsa de trabajo u otros).”

El licenciamiento institucional es el proceso por el cual se verifican las condiciones básicas de calidad para brindar la educación superior universitaria. Es a partir de ello que se decide el funcionamiento o cierre de universidades en el territorio Nacional. El proceso está a cargo de la Superintendencia Nacional de Educación Superior (SUNEDU).

Las labores que ejercen las y los docentes universitarios – según el artículo 79° de la Ley Universitaria - giran en torno a la “investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que les corresponde”.

En la Ley Universitaria, se reconocen tres clases de docentes; y para poder ejercer la docencia universitaria, la citada Ley establece un conjunto de requisitos, según el grado de formación que se busque enseñar. Ver el Cuadro N° 1.

Cuadro N° 1

CATEGORÍAS DE DOCENTE SEGÚN LA LEY UNIVERSITARIA

Tipo	Categoría	Requisito académico mínimo	Nivel educativo de desempeño
Ordinario	Auxiliar	Maestro	Pregrado y posgrado (maestría y especialización)
	Asociado	Maestro	Pregrado y posgrado (maestría y especialización)
	Principal	Doctor	Pregrado y posgrado (maestría, especialización y doctorado)
Extraordinario	Emérito		Pregrado y posgrado
	Honorario		Pregrado y posgrado
	Similares dignidades (*)		Pregrado y posgrado
Contratado(**)		Maestro	Pregrado y posgrado (maestría y especialización)
		Doctor	Pregrado y posgrado (maestría, especialización y doctorado).

Fuente: Ley Universitaria vigente.

(*) Según el artículo 80° de La Ley Universitaria, inciso 2, no pueden superar el 10% del número total de docentes que dictan en cada semestre académico.

(**) Según el artículo 80° de La Ley Universitaria, inciso 3, los docentes contratados son aquellos que prestan servicios en los niveles y condiciones especificadas en el contrato.

Un caso excepcional es el de los docentes extraordinarios, quienes por su categoría pueden ejercer la docencia en cualquier nivel universitario; y sus características son establecidas por cada universidad.

La Ley Universitaria establece que el proceso de admisión para la carrera docente universitaria es mediante un concurso público de méritos basado fundamentalmente en la calidad intelectual y académica.

La citada Ley clasifica a los profesores ordinarios en tres categorías; y, según ellas, la promoción de la carrera docente se basa en determinados requisitos. Ver el Cuadro N° 2.

Cuadro N° 2

REQUISITOS PARA LA PROMOCIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA

Categoría	Requisitos
Profesor principal	<ul style="list-style-type: none"> • Título profesional. • Grado de Doctor (*). • Haber sido nombrado antes como profesor asociado. <p>Excepción: Podrán concursar sin haber sido docente asociado profesionales con reconocida labor de investigación científica y académica, con más de quince (15) años de ejercicio profesional.</p>
Profesor asociado	<ul style="list-style-type: none"> • Título profesional. • Grado de maestro. • Haber sido nombrado previamente como profesor auxiliar. <p>Excepción: Podrán concursar sin haber sido docente auxiliar, profesionales con reconocida labor de investigación científica y académica, con más de diez (10) años de ejercicio profesional.</p>
Profesor auxiliar	<ul style="list-style-type: none"> • Título profesional. • Grado de Maestro. • Mínimo cinco (5) años en el ejercicio profesional.

Fuente: Ley Universitaria vigente.

Elaboración: Propia.

(*) El grado académico debe haber sido obtenido con estudios presenciales.

Esta promoción de profesores ordinarios – según el artículo 84° de la Ley Universitaria - tiene periodos establecidos para su nombramiento o cese:

- Tres (3) años para los profesores auxiliares.
- Cinco (5) años para los asociados.
- Siete (7) años para los principales.

El artículo 84° de la Ley Universitaria también señala que los profesores son ratificados, promovidos o separados de la docencia a través de un proceso de evaluación en función de los méritos académicos que incluye la producción científica, lectiva y de investigación; que el nombramiento, la ratificación, la

promoción y la separación son decididos por el Consejo Universitario, a propuesta de las correspondientes facultades; que toda promoción de una categoría a otra está sujeta a la existencia de plaza vacante y se ejecuta en el ejercicio presupuestal siguiente; que no hay límite de edad para el ingreso ni cese en el ejercicio de la docencia universitaria; que la universidad está facultada a contratar docentes; y que los docentes contratados pueden concursar a cualquiera de las categorías docentes, cumpliendo los requisitos establecidos en la Ley.

La Ley Universitaria también prevé una categorización de los docentes según su régimen de dedicación. Ver el Cuadro N° 3.

Cuadro N° 3

CARACTERÍSTICAS DE LOS DOCENTES SEGÚN SU RÉGIMEN DE DEDICACIÓN

Régimen de dedicación	Características
A dedicación exclusiva	El/la docente tiene solo como actividad remunerada la que presta al centro universitario.
A tiempo completo	Su permanencia es de cuarenta (40) horas semanales en el horario fijado por la universidad.
A tiempo parcial	Su permanencia es menor a cuarenta (40) horas semanales.

Fuente: Artículo 85° de la Ley Universitaria vigente.

Elaboración: Propia.

La Ley Universitaria establece que toda universidad, ya sea pública o privada, debe de contar por lo menos con el 25% de sus docentes a tiempo completo.

Otra categoría especial prevista por la Ley es la de docente investigador. Según el artículo 86° de la Ley Universitaria, esta categoría corresponde a aquellos docentes que generan conocimiento e innovación y destacan por su excelencia académica. Debido a su naturaleza, cada dos (2) años pasan un proceso de evaluación para medir sus actividades.

La importancia de los docentes en la educación universitaria también se ha plasmado en el contenido de diversas políticas públicas. Por ejemplo, en la Política de aseguramiento de la calidad de la Educación Superior Universitaria.

La Política de aseguramiento de la calidad de la Educación Superior Universitaria¹ tiene como objetivo general “Garantizar que todos los jóvenes del país tengan la oportunidad de acceder a un servicio educativo universitario de

¹ Aprobada mediante el Decreto Supremo N°016 – 2015 – MINEDU.

calidad, que ofrezca una formación integral y de perfeccionamiento continuo, centrado en el logro de un desempeño profesional competente y, en la incorporación de valores ciudadanos que permiten una reflexión académica del país, a través de la investigación”.

Esta Política Pública tiene la visión de lograr un sistema universitaria de calidad y para ello se consideran un conjunto de componentes, entre los cuales destaca el rol de los docentes:

“La universidad cuenta con docentes universitarios con vocación y dedicación profesional, respaldados por grados académicos de prestigio y ética profesional. La universidad hace pública y reconoce la productividad intelectual de su plana docente, medible a través de las publicaciones indexadas correspondientes a nivel nacional e internacional y de otros mecanismos relacionados a la docencia universitaria. La carrera académica del docente universitario se rige por la excelencia y meritocracia, contribuyendo así a la alta calidad del proceso formativo y a la producción académica e intelectual”².

Para esta Política Pública, el rol de los docentes es vital para la formación integral del estudiantado, así como para la promoción de la investigación científica que cada universidad debe realizar. Para lograr el objetivo que la política se propone, se construyeron seis (6) pilares de la reforma, siendo el segundo de ellos el *Fomento para mejorar el desempeño*. Este pilar es importante porque sus lineamientos y acciones estratégicas buscan la revalorización de la carrera pública del docente universitario mediante una serie de incentivos³.

La Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva⁴ identificó como problema público a enfrentar la presencia de una “población con inadecuadas competencias para ejercer su profesión y desarrollar investigación e innovación”; y también identificó un conjunto de elementos que permiten el proceso formativo integral de los estudiantes. Los principales son los siguientes:

- 1) El proceso formativo. Este proceso tiene varios niveles, siendo su máximo nivel el posgrado; e igualmente, aborda, el soporte académico, la responsabilidad social y el vínculo de las instituciones educativas con su entorno.
- 2) El desempeño de los docentes.
- 3) La gestión y soporte institucional⁵.

La Política Nacional de Educación Superior y Técnico – Profesional señala las cuatro causas directas del problema público identificado:

² Ministerio de Educación (MINEDU). Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria. Lima: MINEDU, 2015, p. 23.

³ Ibid., p. 49.

⁴ Aprobada mediante el Decreto Supremo N° 012 – 2020 – MINEDU.

⁵ Ministerio de Educación (MINEDU). Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva. Lima: MINEDU, 2020, p. 25.

- a) Bajo acceso de la población a la Educación Superior y Técnico – Profesional (ESTP).
- b) Débil proceso formativo integral de la ESTP.
- c) Débil articulación para el aseguramiento de la calidad de la ESTP e insuficiente movilización de recursos para asegurar la calidad.
- d) El desarrollo de la investigación e innovación de la ESTP.

La segunda causa tiene entre sus causas indirectas las *Limitadas competencias en el ejercicio de la práctica docente*. Se señala que una plana docente capacitada brinda mejores resultados en el rendimiento del estudiante y que incluso la posibilidad de que el docente asuma el rol de mentor, facilitador y evaluador potencia las habilidades blandas. Otro aspecto esencial que se recalca es la pertinencia del docente según el grupo humano que se encuentra liderando, es decir, debe de considerarse el grupo etario al cual se está dirigiendo, también si hay algún estudiante con discapacidad, entre otros factores⁶.

Para esta Política Nacional, el docente tiene una responsabilidad en asegurar una educación de calidad, siendo el objetivo prioritario tres (3) de esta Política el *Mejorar la calidad del desempeño de los docentes de la educación superior y técnico-productiva*.

Para lograr este objetivo prioritario tres, se tienen tres (3) lineamientos:

- a) Facilitar los entornos y recursos de soporte y desarrollo para los docentes de la ESTP.
- b) Fortalecer los procesos de formación continua y evaluación de los docentes de la ESTP.
- c) Atraer el talento técnico y profesional para el ejercicio docente de la ESTP.

La última modificación a la Ley Universitaria realizada el año 2022 fue el cambio del artículo 84° de la citada Ley⁷, eliminando el límite para el ingreso o cese del ejercicio de la docencia universitaria.

2) POLÍTICA INSTITUCIONAL

El Estatuto de la PUCP, en su Título V, Del Personal Académico, artículo 108°, se establece que: “La participación de los profesores en la vida de la comunidad universitaria tiene su más alta expresión en la docencia e investigación; consiste, además, en su derecho a integrar los órganos de gobierno y las comisiones universitarias para las que sean elegidos o designados, así como intervenir en las actividades de responsabilidad social y de extensión universitaria”.

⁶ Ibid., p. 35.

⁷ La modificación del artículo 84° de la Ley Universitaria se realizó mediante la Ley N° 31542, publicada el 4 de agosto del año 2022.

El Plan Estratégico Institucional (PEI) PUCP 2018-2022 establece como su segundo objetivo “asegurar la calidad del profesorado”:

“Los profesores cumplen un rol fundamental para garantizar la excelencia de los procesos formativos y, por ende, la de nuestros egresados. Por ello, es necesario contar con un profesorado comprometido, de alto nivel académico y permanentemente actualizado. En este marco, es clave fortalecer los procesos de desarrollo y desempeño de nuestros profesores, trabajando en tres áreas importantes: la selección y renovación del profesorado, la evaluación de desempeño del profesor y la internacionalización”⁸.

La Política de la Carrera Profesional PUCP⁹ busca asegurar la mejor calidad de los docentes mediante los procesos de evaluación, selección y contratación; nombramiento y promociones; entre otras acciones.

La Política de la Carrera Profesional PUCP desarrolla el perfil del profesor PUCP. Ver el Cuadro N° 4.

Cuadro N° 4
PERFIL DEL PROFESOR PUCP

<i>Dimensión general: Identificación con la institución</i>	
<i>A escala personal</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla su labor siguiendo la misión de la PUCP, en el marco de la ética y el respeto a los valores institucionales. • Tiene una actitud de escucha y diálogo ante diversas personas y grupos en los ámbitos interpersonal, institucional e interinstitucional.
<i>A escala institucional</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Participa y trabaja en distintos grupos, mostrando habilidades de liderazgo, actitudes democráticas, tolerancia y de respeto mutuo. • Muestra disposición al cambio y realiza propuestas innovadoras de modo crítico y creativo. • Respeta los DDHH, reconoce la diversidad y promueve la ciudadanía y la integración. • Promueve, a través de su labor como profesor PUCP, la continuidad de una institución autónoma, plural, tolerante y de excelencia.
<i>Áreas de desempeño</i>	
<i>Docencia</i>	<p><i>Dominio disciplinar y apertura al trabajo interdisciplinar y multidisciplinar</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla una destacada labor académica y profesional en su área de especialización.

⁸ PUCP. Plan Estratégico Institucional PUCP 2018-2022. Lima: PUCP, s/f, p. 25.

⁹ Dirección Académica del Profesorado de la PUCP. Lima: PUCP, s/f.

	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con una formación académica con los más altos grados. • Tiene disposición al diálogo multidisciplinar e interdisciplinar. • Se encuentra actualizado en teorías y tendencias de su área de especialización y las incorpora en su ejercicio docente.
	<p>Enseñanza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orienta su enseñanza a la formación integral de sus alumnos. • Es permeable a usar, en sus clases, diversos métodos y recursos que propicien el aprendizaje en sus alumnos. • Conoce y aplica en su labor docente procedimientos para la evaluación del aprendizaje de sus alumnos. • Desarrolla en el aula un ambiente favorable para el aprendizaje de sus alumnos, estimulando el deseo de aprender, la investigación y el trabajo en equipo. • Es permeable a vincular en sus clases los aportes de su disciplina con la realidad social y las necesidades del medio.
Investigación	<p>Desarrollo de proyectos de investigación e innovación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla proyectos de investigación de manera autónoma y en equipos disciplinares e interdisciplinares. • Conoce y hace uso de métodos y procedimientos de investigación acordes con su área de especialización. • Vincula la investigación a la docencia, la realidad social y las necesidades del medio. • Participa en centros, institutos, grupos o redes de investigación nacionales o internacionales. <p>Difusión y publicación de los resultados de la investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elabora y difunde, para la comunidad científica o profesional, su producción académica en prestigiosos medios académicos/profesionales nacionales o internacionales. • Elabora y difunde productos o procesos como resultado de la innovación y el desarrollo tecnológico en medios nacionales o internacionales.

Gestión académico – administrativa	<i>Participación en actividades académico – administrativas</i> <ul style="list-style-type: none"> • Contribuye con el desarrollo de su unidad académica aportando propuestas y sugerencias oportunas. • Coopera y participa en el desarrollo de proyectos y tareas encomendadas por su área y la PUCP.
	<i>Desempeño en un cargo o responsabilidad encomendada o elegida</i> <ul style="list-style-type: none"> • Ejerce con responsabilidad y eficiencia los cargos o responsabilidades encomendadas para la gestión académico-administrativa. • Demuestra disposición y compromiso para ejercer cargos que comporten una gestión académico - administrativa eficiente y responsable. • Ejerce su labor en el marco de la ética y los valores institucionales.
Relaciones institucionales y responsabilidad social universitaria	<i>Responsabilidad Social Universitaria</i> <ul style="list-style-type: none"> • Promueve el desarrollo de actividades de responsabilidad social desde la docencia y la investigación. • Promueve en sus estudiantes la preocupación por el entorno y la responsabilidad social. • Participa en grupos y redes sobre temas de la agenda pública nacional.
	<i>Relaciones interinstitucionales</i> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla proyectos y actividades profesionales promoviendo la vinculación de la Universidad con la sociedad, la empresa y con el Estado.

Fuente: Política de la Carrera Profesoral PUCP.

En esta Política de la Carrera Profesoral PUCP, se establecen los roles que pueden asumir los profesores a lo largo de su carrera mediante la selección y el desarrollo de actividades. Estos roles pueden cambiar en el tiempo, por tanto, es posible que en diferentes momentos de su trayectoria asuman varios de ellos. Para esta definición se toman una serie de determinantes que permiten evaluar el perfil necesario; y así se determinan los roles de Docente, Docente – Investigador y Docente – Gestor.

Con relación a la Carrea Profesoral PUCP, esta se estructura en dos categorías: docentes contratados y docentes ordinarios/nombrados, de acuerdo a lo establecido en la Ley Universitaria. En ambas categorías docentes, se cuentan con diferentes tipos de dedicación, los cuales igualmente se encuentran en correspondencia con la Ley Universitaria, especificándose además ciertas labores que se deben cumplir. Ver el Cuadro N° 5.

Cuadro N° 5

TIPO DE DEDICACIÓN DE DOCENTES PUCP

Tipo de dedicación	Características
Tiempo completo (TC)	<p>Dedican a la universidad cuarenta (40) horas semanales dentro de las cuales realizan la enseñanza de las asignaturas a cargo, el asesoramiento de alumnos, la investigación científica, el cumplimiento de comisiones específicas y demás funciones inherentes a su condición de profesor universitario.</p> <p>Todos los profesores desarrollan labores de docencia y se dedican con mayor intensidad a una o más áreas del perfil, pudiendo tener uno de los siguientes roles: rol docente, rol docente-investigador o rol docente-gestor.</p>
Tiempo parcial convencional (TPC)	<p>Dedican a la Universidad veinte (20) o treinta (30) horas semanales y desarrollan labores similares a las de un profesor de tiempo completo.</p>
Tiempo parcial por asignaturas (TPA)	<p>Su actividad se centra en la enseñanza de una o más asignaturas por semestre y asumen el rol docente. La actividad académica puede extenderse a la asesoría de tesis, a la evaluación de exámenes de grado y a otras tareas universitarias.</p>

Fuente: Reglamento del Profesorado PUCP.

Otras de las modalidades con las cuales se pueden incorporar docentes a la carrera profesoral, según el artículo 49° del Reglamento del Profesorado¹⁰, es mediante la invitación a un profesor y una profesora joven con dedicación de tiempo parcial por asignaturas; y está dirigida a tanto a egresados y egresadas, jefes y jefas de práctica que se hayan caracterizado por su excelencia académica y predisposición a la docencia.

Los requisitos para participar en la mencionada modalidad – artículo 50° del Reglamento del Profesorado – son los siguientes:

- a) Tener como máximo veintiocho (28) años al momento de la invitación.
- b) Haber terminado los estudios por lo menos en el quinto superior de su carrera.

¹⁰ Artículo 49°.- El Jefe o la Jefa del Departamento Académico podrá, oída la opinión de su Consejo de Departamento, proponer un máximo de dos profesores o profesoras jóvenes para la contratación como nuevos profesores o nuevas profesoras bajo la incorporación de profesor o profesora joven con dedicación de tiempo parcial por asignaturas al inicio de cada semestre.

- c) Haber apoyado los trabajos de investigación de profesores o profesoras de tiempo completo.
- d) Haber sido instructor o instructora o jefe o jefa de práctica por lo menos en los dos últimos semestres antes de la convocatoria.
- e) Haber obtenido el título profesional en los seis (6) meses siguientes a la culminación de sus estudios por la modalidad de la presentación de tesis.
- f) Presentar dos cartas de recomendación de profesores ordinarios o profesoras ordinarias de tiempo completo.

También se cuenta – artículo 55° del Reglamento del Profesorado¹¹ - con la modalidad de invitación a un profesor o una profesora con experiencia profesional o académica extraordinaria. Son invitados debido a sus méritos y experiencia profesional, para aportar de manera fundamental en la formación del estudiantado. Quienes se integren a la Universidad podrán optar por ser docentes de tiempo parcial por asignaturas o de tiempo completo.

Los requisitos – artículo 58° del Reglamento del Profesorado - para ser propuesto como docente con experiencia académica extraordinaria son los siguientes:

- a) Ser mayor de cuarenta (40) años.
- b) Poseer grado académico de Doctor.
- c) Haber ejercido la docencia en reconocidas universidades del ámbito nacional o internacional por más de ocho (8) años.
- d) Haber destacado en la docencia universitaria. Para certificar el destacado ejercicio en la docencia universitaria, el profesor propuesto o la profesora propuesta deberán presentar cartas de presentación de sus superiores en la que se destaque su excelencia en la docencia.
- e) Haber realizado diez publicaciones arbitradas o indexadas en los últimos cinco (5) años.
- f) Pertenecer a un grupo o red de investigación.
- g) Encontrarse investigando o tener interés en investigar en una de las líneas de investigación propuestas por el Departamento Académico o las líneas interdisciplinarias del Vicerrectorado de Investigación.

Los requisitos – artículo 59° del Reglamento del Profesorado - para ser propuesto docente con experiencia profesional extraordinaria son los siguientes:

- a) Ser mayor de cuarenta (40) años.
- b) Poseer quince (15) años de experiencia profesional en instituciones, organizaciones o empresas del sector público o privado y haber ejercido durante los últimos cinco (5) años un puesto directivo o equivalente en trayectoria profesional.

¹¹ Artículo 55°.- La invitación a profesor o profesora con experiencia profesional o académica extraordinaria se realizará a reconocidos académicos, académicas o profesionales que se encuentren laborando en otras universidades, instituciones, organizaciones o empresas del sector público o privado en el ámbito nacional o internacional. Son invitados o invitadas por sus méritos académicos o experiencia profesional, que constituyen un aporte para la formación de los alumnos y las alumnas.

- c) Demostrar los logros profesionales obtenidos durante su desempeño profesional en los cargos o actividades desarrolladas.
- d) Poseer grado académico de Magíster o haber realizado estudios a nivel de posgrado o cursos de especialización.
- e) Haber desarrollado dos años de docencia universitaria con resultados sobresalientes, para lo cual deberá presentar cartas de presentación de sus superiores en la que se destaque su excelencia en la docencia.
- f) Encontrarse vinculado al sector profesional.

Una innovación en la materia que está realizando la PUCP corresponde a su Programa de Atracción de Jóvenes Profesores con Dedicación a Tiempo Completo o *Tenure Track*¹². Esta es una política que permite la contratación docente de candidatos y candidatas con perfiles de investigadores e investigadores – creadores con un alto perfil académico, teniendo como periodo de prueba tres (3) años.

Los requisitos para postular bajo la modalidad de *Tenure Track* son haber obtenido el grado de doctor y tener, de preferencia, menos de 35 años.

Los criterios con los cuales se evalúan a los candidatos y a las candidatas son: la producción académica de alta calidad en los últimos tres años, siendo ella equivalente a los compromisos esperados¹³; o la producción artística reconocida por sus pares. Otro de los criterios valorados es la divulgación de investigaciones en congresos internacionales arbitrados que cuenten con un comité científico internacional. También se considera el desempeño docente, evaluando así su clase modelo según el dominio del contenido y las competencias didácticas para entornos presenciales y no presenciales.

Concluido el periodo de prueba en la modalidad de *Tenure Track*, los y las docentes serán evaluados y evaluadas para determinar si continúan en la Universidad; y si la evaluación es favorable, ingresarán a la plana docente en calidad de docentes ordinarios.

Para el Reglamento del Profesorado – en su artículo 40° - la carrera profesoral proporciona mecanismos y condiciones que aseguran la excelencia académica de los profesores y las profesoras; que esta carrera profesoral se realiza por medio de los procesos de incorporación, de la permanencia y promoción en función de las plazas disponibles, y de la jubilación; y que en la carrera profesoral únicamente podrán participar los profesores contratados y ordinarios y las profesoras contratadas y ordinarias.

¹² Aprobado por el Consejo Universitario, el 28 de octubre del año 2020.

¹³ Los compromisos esperados para el *Tenure Track* giran en torno a la investigación/creación y a la docencia. Con respecto a la primera se valora la producción académica de alta calidad, divulgación de investigaciones en congresos académicos, así como la formulación y participación en proyectos con fondos externos y otros. En la docencia se espera que asesoren en tesis de pre o posgrado; y que, de las diez (10) horas de dictado al año, seis (6) sean en cursos regulares de pregrado o Estudios Generales, así como un alto desempeño docente y perfeccionamiento en la docencia.

Para el citado Reglamento, la incorporación de los profesores y de las profesoras a la carrera profesoral se realiza mediante la contratación u ordinarización de acuerdo con los requisitos y los procesos establecidos.

Asimismo, se establece que la permanencia en la Universidad se realiza mediante la confirmación y la ratificación; y que la promoción, como el paso para ascender de una categoría a otra, se realiza mediante concurso de méritos.

El presente Informe Defensorial Universitario se enfocará en las distintas formas de incorporación docente o de ascenso en las categorías de docencia ordinaria que se realizan a través de concursos de méritos.

2.1) LA INCORPORACIÓN DE DOCENTES CONTRATADOS Y CONTRATADAS CON DEDICACIÓN DE TIEMPO PARCIAL POR ASIGNATURAS (TPA)

El Reglamento del Profesorado PUCP establece que la incorporación de nuevos profesores y nuevas profesoras con dedicación TPA se realiza a través de convocatorias o concursos que permitan seleccionar a los profesores y las profesoras en función a su trayectoria académica o profesional.

Los requisitos para la contratación de profesores y profesoras con dedicación TPA son los siguientes:

- a. Contar con grado académico de Magíster.
- b. Tener habilidades para la docencia universitaria.
- c. Tener especialización en su campo o materia, basada en su experiencia profesional o trayectoria académica
- d. Identificarse con los valores y principios de la Universidad.
- e. Contar preferentemente, con edad inferior a los cuarenta (40) años.

El Reglamento del Profesorado PUCP dispone que los Jefes y las Jefas de los Departamentos Académicos convocarán, con opinión de su Consejo de Departamento, a concurso de méritos para la contratación de nuevos profesores y nuevas profesoras con dedicación TPA; y que la evaluación de los candidatos y las candidatas se realizará de acuerdo con los requisitos establecidos.

Para la evaluación de los candidatos y las candidatas, el Jefe o la Jefa del Departamento Académico convocará a su Consejo de Departamento incluyendo a los coordinadores de especialidad o sección para la cual se solicita la contratación del profesor o la profesora.

Las áreas a evaluar son las siguientes:

- a. Formación académica.
- b. Docencia.
- c. Investigaciones, publicaciones y producciones, y participación en eventos académicos.
- d. Experiencia profesional y académica.

e. Identidad institucional.

Finalmente, el Jefe o la Jefa del Departamento Académico enviará a la Dirección Académica del Profesorado (DAP) el pedido de contratación de profesores, adjuntando los resultados de la evaluación; y la DAP elevará al Consejo Universitario el pedido de contratación para que este decida.

2.2) LA INCORPORACIÓN DE DOCENTES CON DEDICACIÓN DE TIEMPO COMPLETO (TC)

El Reglamento del Profesorado PUCP establece que, para la contratación de profesores y profesoras con dedicación de TC, el Departamento Académico debe contar con la plaza disponible, los profesores y las profesoras deben haber ganado el concurso respectivo y el Consejo Universitario debe haber aprobado la propuesta de contratación.

El plazo máximo de contratación es de tres años; y se ha interpretado que este plazo máximo de contratación puede ser materia de renovación, pero cada vez nunca mayor de tres años, y que el Jefe de Departamento evaluará la pertinencia de la renovación del contrato.

Los Departamentos Académicos, con opinión favorable de su Consejo de Departamento, anualmente, propondrán al Consejo Universitario el número de vacantes para la contratación o asignación de profesores y profesoras con dedicación de TC.

Para el Reglamento del Profesorado PUCP, la solicitud de plazas debe estar enmarcada en el plan de desarrollo de la unidad solicitante y ser coherente con el perfil que requiere la unidad.

El Consejo Universitario, al aceptar la solicitud de los Departamentos Académicos y oída la opinión de la DAP, fijará el número de plazas correspondiente.

El Departamento Académico convocará a concurso para la asignación de las plazas de profesores y profesoras de TC; y, excepcionalmente, podrán solicitarse plazas para profesores y profesoras con dedicación de tiempo parcial convencional (TPC).

Los requisitos para presentarse al concurso de plazas de TC son los siguientes:

- a) Grado académico de Magíster como mínimo.
- b) Capacidad para desarrollar la docencia en diferentes niveles y diferentes materias relacionadas con su especialidad.
- c) Capacidad para el desarrollo de la investigación académica.
- d) Experiencia académica o profesional para el desarrollo de las diferentes áreas de desempeño del perfil.
- e) Identificación y proyección con la Universidad.

- f) Otros requisitos establecidos por el Departamento Académico de acuerdo al perfil deseado.
- g) Contar preferentemente, con edad inferior a los cuarenta (40) años.

El jurado calificador evaluará las siguientes áreas:

- a. Formación académica.
- b. Docencia.
- c. Investigaciones, publicaciones y producciones; y participación en eventos académicos.
- d. Experiencia profesional y académica.
- e. Identidad institucional y relación con el entorno.

Según el Reglamento del Profesorado PUCP, el jurado calificador estará conformado por:

- a. El Jefe o la Jefa del Departamento Académico, quien lo presidirá.
- b. El Decano o la Decana de la Facultad al cual está integrado el Departamento Académico.
- c. Un mínimo de dos profesores o profesoras miembros del Consejo de Departamento Académico
- d. En el caso de los Departamentos Académicos en los que se otorgue plazas por secciones, integrará el jurado el coordinador o coordinadora de la sección correspondiente.

El Jefe o Jefa del Departamento Académico siempre debe estar presente y el quórum para la instalación del jurado calificador es de la mitad más uno de sus miembros.

Finalmente, la evaluación de cada área se traducirá en un puntaje; concluida la evaluación y la calificación de los expedientes, el jurado calificador levantará un acta con los resultados obtenidos por cada concursante según el orden de méritos; el Jefe o Jefa del Departamento Académico, según el orden de mérito resultante, enviará a la DAP la solicitud de contratación o cambio de dedicación del profesor o la profesora que haya resultado merecedor o merecedora de la plaza disponible; y la DAP someterá este pedido al Consejo Universitario para la asignación de la o las plazas.

2.3) LA INCORPORACIÓN A LA DOCENCIA ORDINARIA

El Reglamento del Profesorado PUCP establece que los Departamentos Académicos, con opinión favorable de su Consejo de Departamento, anualmente, propondrán al Consejo Universitario (CU) el número de vacantes para el ingreso a la docencia ordinaria; y que el CU, al aceptar la solicitud de los Departamentos Académicos y oída la opinión de la DAP, fijará el número de

plazas correspondiente y convocará a concurso de ingreso a la docencia ordinaria.

Para el citado Reglamento, se accede a la docencia ordinaria a través de un concurso de méritos a cargo de un jurado calificador.

Los requisitos para presentarse al concurso de ingreso a la docencia ordinaria son los siguientes:

- a) Contar con el grado académico de Doctor o de Magíster, obtenido en el Perú o revalidado.
- b) Haber tenido horas lectivas en la PUCP como profesor contratado, en los últimos seis semestres anteriores al concurso.
- c) Tener un puntaje igual o mayor al esperado por la Universidad en la encuesta de opinión docente, el cual será definido cada año.
- d) Contar con por lo menos la siguiente producción científica con una antigüedad no mayor de tres (3) años, contados a partir del año en el que se presente al concurso:
 - i. Un artículo indizado en la Base de Datos Scopus o Web of Science o su equivalente de acuerdo a lo determinado por el Vicerrectorado de Investigación en coordinación con los Departamentos Académicos.
 - ii. Para los Departamentos Académicos de Arte y Diseño y Artes Escénicas, se requiere contar con por lo menos un artículo indizado o su equivalente de acuerdo a lo determinado por el Vicerrectorado de Investigación en coordinación con los Departamentos Académicos.
- e) Haber participado como expositor en un congreso científico internacional o nacional o evento equivalente arbitrado en los últimos tres (3) años.
- f) Presentar la declaración manifestando su adhesión o respeto por los principios y valores que inspiran a la Universidad.

Para el Reglamento del Profesorado PUCP, los requisitos citados son los mínimos requeridos por la Universidad; los Departamentos Académicos tienen la facultad de exigir mayores o nuevos requisitos, de acuerdo con las características de su unidad; y tales requisitos, para ser incorporados, deben ser presentados por el Departamento Académico a la DAP y aprobados por el CU, antes de la convocatoria del concurso.

El jurado calificador evaluará las siguientes áreas:

- a) Grados académicos.
- b) Docencia.
- c) Experiencia profesional.

- d) Investigación.
- e) Identificación con la institución, relaciones institucionales y responsabilidad social universitaria.

El jurado calificador estará conformado por los siguientes miembros:

- a) El Vicerrector Académico o la Vicerrectora Académica, quien lo presidirá; y, en caso de ausencia, conformará y presidirá el jurado el Vicerrector Administrativo o la Vicerrectora Administrativa, o el Vicerrector o la Vicerrectora de Investigación.
- b) El Director Académico o la Directora Académica del Profesorado.
- c) El Jefe o la Jefa del Departamento Académico respectivo.
- d) El Decano o la Decana de la Facultad a la cual está integrado el Departamento Académico.
- e) Un profesor ordinario o una profesora ordinaria de la especialidad materia del concurso elegido o elegida por la Junta de Profesores del Departamento Académico respectivo, la cual elegirá, en el mismo acto, a un o una suplente.
- f) Un profesor ordinario o profesora ordinaria de la especialidad materia del concurso elegido o elegida por el Consejo del Departamento Académico.

Según el citado Reglamento, en caso de ausencia de los Vicerrectores o de las Vicerrectoras, presidirá el jurado el Director o Directora de la DAP; y el quórum para la instalación del jurado calificador será de la mitad más uno de sus miembros.

Finalmente, la evaluación de cada rubro se traducirá en un puntaje en un rango de cero (0) a mil (1000); y terminada la evaluación y la calificación de los expedientes, el jurado calificador levantará un acta con los resultados obtenidos por cada concursante y propondrá al CU los nombramientos correspondientes según el orden de méritos obtenidos y las vacantes aprobadas.

Para el Reglamento del Profesorado PUCP, el puntaje mínimo para ser nombrado profesor ordinario o profesora ordinaria es de quinientos (500) puntos; la evaluación es individual para cada postulante; se puede hacer en comparación con los otros y las otras postulantes, pero no con todo el universo del cuerpo de profesores o profesoras del Departamento Académico o de la sección.

El CU, a propuesta del Departamento Académico y con opinión de su Consejo de Departamento, podrá conceder al ganador o la ganadora del concurso una mayor categoría académica, siempre y cuando cumpla con los requisitos de la categoría superior a la que es propuesto o propuesta.

El citado Reglamento también dispone que las votaciones del CU son secretas y que deberán ser aprobadas por la mitad más uno de los miembros presentes; y que cada concursante recibirá de la DAP, luego de que el CU haya efectuado la votación correspondiente, una comunicación, por intermedio de su Jefe o Jefa

de Departamento Académico, en la cual se le hará saber si obtuvo o no la vacante por la que concursó.

2.4) LA PROMOCIÓN EN LAS CATEGORÍAS DE LA DOCENCIA ORDINARIA

El Reglamento del Profesorado PUCP establece que, luego del concurso de méritos a cargo de un jurado calificador, la promoción docente es acordada por el CU.

Los Jefes y las Jefas de los Departamentos Académicos, con opinión favorable de su Consejo de Departamento, anualmente, propondrán al CU el número de vacantes para promociones de cada categoría; y el CU, a solicitud de los Jefes y de las Jefas de los Departamentos Académicos y oída la opinión de la DAP, fijará el número de plazas correspondiente y convocará a concurso de promoción docente.

Los requisitos para presentarse al concurso de promoción docente a la categoría de profesor asociado o profesora asociada son los siguientes:

- a) Contar con grado académico de Doctor obtenido, reconocido o revalidado en el Perú; y los Departamentos Académicos podrán exigir solo el requisito del grado de maestría si el plan de desarrollo de su unidad, así lo considera.
- b) Haber sido profesor ordinario en la categoría de auxiliar como mínimo durante tres (3) años cumplidos al 31 de diciembre del año en el que se llevará a cabo el concurso de promoción docente.
- c) Tener la condición de servicio activo y haber tenido horas lectivas en por lo menos cuatro semestres durante el periodo de evaluación.
- d) Tener, en el período de evaluación, un puntaje igual o mayor al esperado por la Universidad en la encuesta de opinión docente, y el puntaje esperado será definido cada año por la Universidad.
- e) Contar durante el periodo de evaluación con por lo menos la siguiente producción científica con filiación PUCP:

e.1) Un artículo indizado en la Base de Datos Scopus o Web of Science o su equivalente de acuerdo a lo determinado por el Vicerrectorado de Investigación en coordinación con los Departamentos Académicos, y una producción científica (artículos indizados en otras bases de datos, libros arbitrados en editoriales internacionales o nacionales, capítulos de libros arbitrados en editoriales nacionales o internacionales o artículos en anales de congreso indizados).

e.2) Para los Departamentos Académicos de Arte y Diseño y Artes Escénicas, se requiere contar con: Un artículo indizado o su equivalente de acuerdo a lo determinado por el Vicerrectorado de Investigación en coordinación con los Departamentos Académicos y una producción científica o artística. Las producciones científicas son artículos indizados,

libros arbitrados en editoriales internacionales o nacionales, capítulos de libros arbitrados en editoriales internacionales o nacionales o artículos en anales de congreso indizados. Las producciones artísticas deben ser originadas a partir de proyectos de investigación-creación.

- f) Haber participado, durante el periodo de evaluación, como expositor en dos congresos científicos internacional o nacional o evento equivalente arbitrado.

Los requisitos para presentarse al concurso de promoción docente a la categoría de profesor principal son los siguientes:

- a) Contar con grado académico de Doctor obtenido, reconocido o revalidado en el Perú.
- b) Haber sido profesor ordinario en la categoría de asociado como mínimo durante cinco (5) años cumplidos al 31 de diciembre del año en el que se llevará a cabo el concurso de promoción docente.
- c) Tener la condición de servicio activa y haber tenido horas lectivas en por lo menos seis semestres durante el periodo de evaluación.
- d) Tener un puntaje igual o mayor esperado por la Universidad, durante el período de evaluación en la encuesta de opinión docente; y el puntaje esperado será definido cada año por la Universidad.
- e) Contar durante el periodo de evaluación con por lo menos la siguiente producción científica con filiación PUCP:

e.1) Dos artículos indizados en la Base de Datos Scopus o Web of Science o su equivalente de acuerdo a lo determinado por el Vicerrectorado de Investigación en coordinación con los Departamentos Académicos, y dos producciones científicas (artículos indizados en otras bases de datos, libros arbitrados en editoriales internacionales o nacionales, capítulos de libros arbitrados en editoriales nacionales o internacionales o artículos en anales de congreso indizados).

e.2) Para los Departamentos Académicos de Arte y Diseño y Artes Escénicas, se requiere contar con: Dos artículos indizados o su equivalente de acuerdo a lo determinado por el Vicerrectorado de Investigación en coordinación con los Departamentos Académicos, y dos producciones científicas o artísticas. Las producciones científicas son artículos indizados, libros arbitrados en editoriales internacionales o nacionales, capítulos de libros arbitrados en editoriales internacionales o nacionales o artículos en anales de congreso indizados. Las producciones artísticas deben ser originadas a partir de proyectos de investigación-creación.

- f) Haber participado, durante el periodo de evaluación, como expositor en tres congresos científicos internacionales o eventos equivalentes arbitrados.

Según el citado Reglamento, el jurado calificador en los concursos de promoción docente estará conformado de la siguiente manera:

- a) El Vicerrector Académico o la Vicerrectora Académica, quien lo presidirá; y, en caso de ausencia, conformará y presidirá el jurado el Vicerrector Administrativo o la Vicerrectora Administrativa, o el Vicerrector o la Vicerrectora de Investigación.
- b) El Director o la Directora Académica de la DAP.
- c) El Director o la Directora Académica de Economía o el Director o Directora de Planeamiento y Evaluación.
- d) El Jefe o la Jefa del Departamento Académico respectivo.
- e) El Decano o la Decana de la Facultad a la cual está integrado el Departamento Académico.
- f) Un profesor o una profesora principal de la especialidad materia del concurso elegido o elegida por el Consejo del Departamento; y, en el caso de no existir profesores o profesoras principales, integrará el jurado calificador el profesor asociado o la profesora asociada con mayor tiempo en la categoría.

También se establece que, en el caso de ausencia de los Vicerrectores o Vicerrectoras, presidirá el jurado el Director o Directora de la DAP; y que el quórum para la instalación del jurado calificador es de la mitad más uno de sus miembros.

El jurado calificador evaluará las siguientes áreas:

- a) Grados académicos.
- b) Docencia.
- c) Investigación.
- d) Labor académico-administrativa.
- e) Relación con el entorno.
- f) Identificación con la institución.

Para el Reglamento del Profesorado PUCP, la evaluación es individual para cada postulante; se puede hacer en comparación con los otros postulantes, pero no con todo el universo del cuerpo de profesores y profesoras del Departamento Académico o de la sección; y, en todos los rubros, la evaluación considera los méritos adquiridos después del ingreso a la categoría, excepto los grados académicos de Magíster y Doctor.

Finalmente, la evaluación de cada rubro se traducirá en un puntaje en un rango de cero (0) a mil (1000); terminada la evaluación y la calificación de los expedientes, el jurado calificador levantará un acta con los resultados obtenidos por cada concursante y propondrá al CU los nombramientos correspondientes según el orden de méritos obtenido y las vacantes aprobadas.

El puntaje mínimo para ser promovido a la categoría de profesor asociado o profesora asociada es de quinientos cincuenta (550) puntos y el puntaje mínimo

para ser promovido a la categoría de profesor o profesora principal es de setecientos (700) puntos.

Asimismo, se establece que las votaciones del CU son secretas y deberán ser aprobadas por la mitad más uno de los miembros presentes; y cada concursante recibirá de la DAP, luego que el CU haya efectuado la votación correspondiente, una comunicación por intermedio de su Jefe de Departamento Académico en la cual se le hará saber si obtuvo o no la vacante por la que concursó.

CAPÍTULO II: DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS SOBRE LA BASE DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS Y DE LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL OBTENIDA

El Director Académico de la Dirección Académica del Profesorado (DAP)¹⁴ señaló que daría una mirada general al tema y que estaba asumiendo el cargo en reemplazo de la profesora Carmen Díaz Bazo.

El Director Académico de la DAP indicó que, con relación a los concursos para ser docente en la PUCP, hay varios temas y que todos están relacionados; están el ingreso a la docencia ordinaria, la promoción docente, el Programa Tenure Track y las confirmaciones y las ratificaciones de los docentes; y que estas dos últimas tienen un resultado negativo solo en casos extremos, pues es para los docentes que se desligaron de la Universidad o en el que hubo alguna situación grave que motivó la decisión. Señaló que la no ratificación es bastante rara.

El citado Director consideró que, en el caso de los concursos, los temas más destacados son:

- a. El Programa Tenure Track.
- b. El Tiempo Completo.
- c. El ingreso a la Docencia Ordinaria que da la categoría de Auxiliar; y los concursos de ascenso a Asociado y a Principal.

Señaló que, para comprender mejor el tema de los concursos docentes, es conveniente saber que en la Universidad no había una política de jubilación definida.

El Director Académico de la DAP recordó que hay un conjunto de incentivos para los profesores jubilados, para facilitar ese proceso y para que puedan seguir ligados a la universidad.

Para el citado Director, el reto que enfrenta la universidad con el ingreso a la docencia universitaria se debe entender, además, con el tema de la jubilación de los docentes.

También señaló que, en la PUCP, el ingreso al tiempo completo depende mucho de los Departamentos Académicos; y que, en algunos de estos Departamentos Académicos, el ingreso al tiempo completo es como una línea de carrera, mientras que en otros es más un tipo de profesor pensado para funciones de docencia sin que necesariamente siga la carrera de ordinarización docente.

El Director Académico de la DAP señaló que las reglas sobre el concurso de tiempo completo no eran muy atractivas; que, incluso, al profesor con dedicación a tiempo completo se le pagaba menos; que no había un procedimiento claro para la entrega de la plaza a tiempo completo; y que, por ello, se veía la necesidad de establecer sistemas más competitivos de ingreso, y de allí nace la idea del Programa Tenure Track.

¹⁴ Entrevista vía Zoom con el Director Académico de la Dirección Académica del Profesorado, Eduardo Dargent Bocanegra, realizada el 10 de octubre del año 2022.

También indicó que, en algunos Departamentos Académicos de la Universidad, se ha privilegiado la ordinización; es decir, se nombra a un profesor ordinario, pero su dedicación no es a tiempo completo; que esa es una práctica para atraer profesores; y que consiste en hacerlo parte de la comunidad universitaria, pero no a tiempo completo.

El citado Director manifestó que hay Departamentos Académicos donde se “hace cola” hace mucho tiempo para ser profesores ordinarios o para obtener una plaza a tiempo completo.

También expresó que la modalidad Tenure Track se ofreció con la finalidad de atraer a profesores jóvenes con doctorado; que ha resultado muy bien para atraer nuevo talento a la universidad, sin embargo, un problema hasta ahora es que están postulando muchos hombres, afectando la proporción de género; y que las plazas de tiempo completo están atrayendo a mucha gente talentosa también, pues en la situación actual de la búsqueda de empleos académicos, la universidad termina siendo un espacio atractivo.

Para el Director Académico de la DAP, si no se logra que el Tenure Track y el tiempo completo sean atractivos, no se podrá asegurar una carrera docente atractiva; el Tenure Track, por lo general, es para gente de afuera, que no es docente en la PUCP; y el tiempo completo, por lo general, es para docentes que ya están en la PUCP.

Consideró que faltaban reglas sobre los conflictos de interés, en el caso de quienes tienen dedicación a tiempo completo; y que hay algunos docentes que realizan otras actividades laborales y no se dedican a tiempo completo a la Universidad.

También señaló que, en la PUCP, un profesor ordinario TPA tiene el mismo voto que un profesor ordinario a tiempo completo; y que el sistema ha funcionado, pero podría ser mejor.

Para el Director Académico de la DAP, los concursos en la PUCP son, principalmente, para profesores jóvenes, sean tiempo completo o Tenure Track; pero en otras universidades, se puede contratar profesores de mitad de carrera o carrera avanzada y la PUCP no tiene esta herramienta.

Manifestó que en la PUCP las reglas de ascenso son previsibles, el problema es que en algunos Departamentos Académicos o hay varios docentes concursando por las plazas o se mezclan docentes TPA y TC en los concursos.

Para el citado Director, lo óptimo sería que la carrera sea más previsible para los docentes; y que quienes hacen las cosas bien tengan la seguridad de ascender cuando les toca, especialmente en el caso de los TC.

Indicó que la Facultad de Arquitectura y Urbanismo es un buen ejemplo de cómo se atrajo docentes y que debe ser estudiada como experiencia por varios temas.

También expresó que casi todas las ratificaciones se producen.

El Director Académico de la DAP señaló, con relación a los reclamos en los concursos de tiempo completo y en los ascensos, que el profesor que no está contento con algún resultado de su concurso, consulta al respectivo Consejo del Departamento Académico y, si no está conforme se puede enviar la consulta a la Dirección Académica del Profesorado.

Expresó que, en la PUCP, desde hace ya algunos años se han puesto reglas para reducir el peso de la endogamia en los concursos docentes.

Para el citado Director, para los tiempos completos va a ser clave – es parte de los nuevos lineamientos - tener como evaluadores a profesores externos.

También señaló que frente al proceso de jubilación iniciado hace dos años, se vienen retos nuevos sobre la asignación del número de plazas; que las plazas para docentes se deben evaluar con criterios objetivos; que, por ejemplo, para Matemáticas, se debe tener en cuenta el número de alumnos de la Especialidad, pero también el número de cursos de matemáticas que se dicta en la Universidad; que, si solo se consideraran los alumnos que estudian la Especialidad de Matemáticas, se podría pensar que no se necesitan muchos docentes sobre esta materia, pero si se verifica que el curso de matemáticas se dicta en casi toda la Universidad, la conclusión sería la opuesta, es decir, se necesitan muchos docentes. Todo ello muestra la complejidad del proceso de renovación docente.

El Director Académico de la DAP consideró que las ordinarizaciones no han seguido una lógica determinada en todos los Departamentos Académicos; y que, en su opinión, convendría tener la mayor cantidad de docentes ordinarios a tiempo completo.

El Director Académico de la DAP propuso tener una especie de Comisión de Asuntos Laborales para los docentes, para evaluar la retención o la atracción de docentes. También para garantizar una decisión objetiva y transparente. En la actualidad tenemos pocas herramientas para enfrentar las ofertas de la competencia por nuestros docentes.

También propuso tener una especie de Comité que pueda analizar la mejora remunerativa de los docentes.

- **Asignación de Plazas para la Contratación de Profesores con Dedicación a Tiempo Completo (TC)**

La Dirección Académica del Profesorado (DAP) informó lo siguiente:

“Durante el 2022, la dirección, a través de su directora, revisó junto con cada jefe de departamento, el total de plazas disponibles que tenían a la fecha y las siguientes variables:”

“- Distribución de profesores TC y TPA por departamento académico.”

“- Número de plazas Tenure Track aprobadas en el año 2020.”

“- Número de profesores ordinarios con dedicación TC que se jubilaron en el 2021 y que se jubilarán en el 2022.”

“- Número de profesores requeridos por las facultades.”

“- Número de cursos-horarios que enseña cada profesor TC.”

“- Número de estudiantes por profesor.”

“A partir de ese análisis, se definió el número de profesores que requeriría cada departamento académico.”

“Adicionalmente, la Comisión Ad hoc (previa al Consejo Universitario) considera, para la decisión de creación de plazas de tiempo completo, complementar con información referente al número de profesores de tiempo completo, medio tiempo y por horas; el número de plazas asignadas en los últimos cinco (5) años; el número de plazas disponibles (por término de contrato o jubilación); el porcentaje de cursos-horario que asumen los profesores por dedicación; el número de cursos-horario que ofrece el Departamento; el número de horas de reducción del semestre anterior (o el promedio del año); y el número de alumnos de pregrado.”

“Sobre el proceso para la convocatoria, evaluación y selección de profesores con dedicación de tiempo completo, en marzo del 2022, la Dirección Académica del Profesorado elaboró una guía de orientaciones, la cual se socializó con los jefes de departamento y recogió sus opiniones, las cuales se incorporarán en la versión del 2023. Uno de los cambios que se ha incorporado en el documento y que tiene el visto bueno de los jefes de departamento es la incorporación de dos jurados externos a la universidad en la comisión de evaluación.”¹⁵

- **Asignación de Plazas, Requisitos y Procesos de los Concursos de Ingreso a la Docencia Ordinaria (IDO) y Promoción Docente**

La Dirección Académica del Profesorado (DAP) informó lo siguiente:

“Asignación de Plazas”

“Ingreso a la docencia ordinaria (IDO):”

“De acuerdo con el artículo 71° del Reglamento del Profesorado, los jefes de departamento, con opinión favorable de su Consejo de Departamento, podrán presentar sus propuestas de número de plazas a ser cubiertas mediante el concurso de méritos en su Departamento Académico. De ser

¹⁵ Informe de la Dirección Académica del Profesorado (DAP) remitida al Defensor Universitario de la PUCP por el Director Académico de la DAP, mediante Carta 0217/2022 DAP del 8 de noviembre del 2022, p.1.

el caso, la propuesta debe detallar el número de plazas para cada Sección.”

“Los departamentos académicos deberán analizar el número de profesores que cumplen con los requisitos establecidos en el Art. 73° del Reglamento del Profesorado y enviar esta relación a la DAP y fundamentar el pedido de plazas que se pondrán en concurso.”

“La DAP presenta las solicitudes de plaza y brinda su opinión ante el Consejo Universitario, el cual fijará el número de plazas correspondiente.”

“Promoción Docente:

“De acuerdo con el artículo 91° del Reglamento del Profesorado, los jefes de departamento, con opinión favorable de su Consejo de Departamento, podrán presentar sus propuestas de número de plazas para promociones docentes del Departamento Académico que tiene a su cargo. Para este pedido, se deberá tener en cuenta los artículos 92° y 93° del Reglamento del Profesorado acerca de los requisitos establecidos para este concurso.”

“Tanto para IDO y promoción docente, una vez aprobadas las plazas por Consejo Universitario, la DAP comunica a los Departamentos Académicos:”

“- Número de plazas aprobadas para su departamento.”

“- Cronograma de actividades.”

“- Documento con la convocatoria que deberá ser difundida por el departamento.”

“- Documento con información general sobre el proceso de inscripción.”

“Requisitos”

“Como parte de las políticas orientadas a asegurar la calidad del profesor de la PUCP trabajadas en los programas de atracción de jóvenes profesores con dedicación a tiempo completo y asignaciones especiales por alto desempeño, en la que los requisitos y los compromisos esperados son de alta exigencia académica; fue necesario revisar y replantear los requisitos y criterios de evaluación empleados en los procesos de ingreso a la docencia ordinaria y promoción docente.”

“Los nuevos requisitos fueron aprobados en la sesión del Consejo Universitario del 10 de febrero del 2021 y se aplicaron por primera vez en los concursos del 2021.”

“Además, los Departamentos Académicos tuvieron la posibilidad de incluir requisitos adicionales, aumentado el nivel de exigencia o estableciendo equivalencias a las publicaciones.”¹⁶

Con relación a los criterios para el Ingreso a la Docencia Ordinaria, la Dirección Académica del Profesorado (DAP) informó que la evaluación comprende cinco áreas: (a) grados académicos, (b) docencia, (c) experiencia profesional, (d) investigación, y (e) identificación con la Institución, relaciones institucionales y responsabilidad social universitaria. Estas áreas, los criterios y pesos fueron aprobados por Consejo Universitario en mayo del 2012. Ver Cuadro N° 6.

Cuadro N° 6

CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA EL INGRESO A LA DOCENCIA ORDINARIA

PESO DEL ÁREA	ÁREA	SUB-ÁREAS
20%	GRADOS ACADÉMICOS	- GRADO DE MAGÍSTER - GRADO DE DOCTOR - OTROS MÉRITOS
25%-30% (*)	DOCENCIA	- DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN OPINIÓN DE LOS ALUMNOS - ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD - PLANIFICACIÓN EN LA DOCENCIA - PERFECCIONAMIENTO Y DIFUSIÓN DE LA DOCENCIA - ASESORÍAS - OTROS MÉRITOS EN DOCENCIA
10%-25% (*)	EXPERIENCIA PROFESIONAL	- EXPERIENCIA PROFESIONAL - PRODUCCIÓN PROFESIONAL
20%-30% (*)	INVESTIGACIÓN	- PRODUCCIÓN ACADÉMICA - EVENTOS ACADÉMICOS Y/O PROFESIONALES - OTROS MÉRITOS DE INVESTIGACIÓN

¹⁶ Ibid., p.2.

10%	IDENTIFICACIÓN, RRII, RSU	- PROYECTOS O ACTIVIDADES DE RSU - VINCULACIÓN CON EL MEDIO
-----	---------------------------	--

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

(*) Cada Departamento Académico estableció los pesos correspondientes en las dimensiones de Docencia, Experiencia Profesional e Investigación.

La Dirección Académica del Profesorado (DAP) establece las siguientes definiciones¹⁷:

“Grados Académicos: Se reconocen los grados académicos obtenidos hasta la fecha del concurso, así como otros estudios especializados a nivel de posgrado relevantes para el desarrollo de su docencia o especialidad. Esta área será evaluada por la DAP, verificando que se cuente con la acreditación correspondiente.

Docencia: Se valora la labor del profesor en la formación de los estudiantes mediante la conducción de procesos de enseñanza-aprendizaje en pregrado y posgrado.

Esta área comprende los siguientes aspectos:

- Resultado de las encuestas docentes durante el periodo de evaluación.
- Resultados de la planificación, ejecución y evaluación de los procesos formativos, a través del diseño y rediseño de cursos, así como la elaboración de materiales.
- Interés en el perfeccionamiento pedagógico.
- Difusión de su experiencia docente a través de publicaciones sobre docencia universitaria y participación en congresos o eventos sobre docencia universitaria.
- Participación como asesor de tesis sustentadas y aprobadas.
- Participación en actividades de apoyo académico al estudiante/ tutorías, encomendadas por la Facultad, con la finalidad de facilitar la adaptación y buen desempeño del alumno en la vida universitaria.
- Participación en estancias de docencia en instituciones extranjeras y en la RPU.

¹⁷ Ibid., pp.5-6

- Premios, distinciones y fondos a la docencia.

Experiencia profesional: Se reconoce la trayectoria profesional, las actividades y responsabilidades asumidas en el campo laboral (no docente), así como la producción técnica, arquitectónica o artístico-cultural propia de cada profesión.

Investigación: Se reconocen las producciones académicas derivadas de las actividades de investigación, cuyo objetivo es aportar al desarrollo de un área científica, técnica o humanística. Esta área comprende los siguientes aspectos:

- Publicaciones académicas. El proceso de revisión de las publicaciones está a cargo del Sistema de Bibliotecas verificando que se cuente con filiación PUCP y la acreditación correspondiente del arbitraje o indización. Con esta información, la DAP se encarga de calificar las publicaciones en base a los criterios de cada Departamento.
- Participación en eventos académicos y/o profesionales en los que se presentan los resultados de investigaciones.
- Proyectos de investigación ganadores de fondos.
- Estancias de investigación.
- Participación en redes y grupos de investigación.
- Participación en equipo editorial, par evaluador, comité científico o evaluador en congresos.
- Premios y distinciones a la investigación.

Identificación con la Institución, Relaciones Institucionales y RSU: Se reconoce el compromiso e identificación con la universidad a través de la participación en actividades académico-administrativas, y otras que generan vínculo entre la universidad y los diversos sectores de la sociedad nacional o internacional en las áreas de docencia o investigación, así como las actividades de responsabilidad social universitaria.”

Con relación a los criterios para la Promoción Docente, la Dirección Académica del Profesorado (DAP) informó que la evaluación comprende seis áreas: (a) grados académicos, (b) docencia, (c) investigación, (d) labor académico-administrativa, (e) relación con el entorno, y (f) identificación con la Institución.

Las áreas, criterios y pesos fueron aprobados por Consejo Universitario en febrero de 2013. Cada Departamento estableció los pesos correspondientes en las dimensiones de Docencia, Investigación, Labor académica-administrativa y Relación con el entorno. Ver el Cuadro N° 7.

Cuadro N° 7
**CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DOCENTE
 PESOS SEGÚN EL ROL**

ÁREAS	DOCENTE TPA	DOCENTE TC	DOCENTE INVESTIGADOR TC	DOCENTE GESTOR TC
GRADOS ACADÉMICOS	15%	15%	15%	15%
DOCENCIA	35%	30% - 35%	20%	20%
INVESTIGACIÓN	10%-20%	20%	30%-35%	10%
LABOR ACADÉMICA-ADMINISTRATIVA	5%-10%	10%	10%	30%-35%
RELACIÓN CON EL ENTORNO	10%-25%	10%-15%	10%-15%	10%-15%
IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN	10%	10%	10%	10%

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

La Dirección Académica del Profesorado (DAP) establece las siguientes definiciones¹⁸:

“Grados Académicos: Se reconocen los grados académicos obtenidos hasta la fecha del concurso, así como otros estudios especializados a nivel de posgrado relevantes para el desarrollo de su docencia o especialidad.

Docencia: Se valora la labor del profesor en la formación de los estudiantes mediante la conducción de procesos de enseñanza-aprendizaje en pregrado y posgrado.

Esta área comprende los siguientes aspectos:

- a) Resultado de las encuestas docentes durante el periodo de evaluación.
- b) Resultados de la planificación, ejecución y evaluación de los procesos formativos, a través del diseño y rediseño de cursos, así como la elaboración de materiales.
- c) Interés en el perfeccionamiento pedagógico.
- d) Difusión de su experiencia docente a través de publicaciones sobre docencia universitaria y participación en congresos o eventos sobre docencia universitaria.
- e) Participación como asesor de tesis sustentadas y aprobadas.
- f) Participación en actividades de apoyo académico al estudiante/ tutorías, encomendadas por la Facultad, con la finalidad de facilitar

¹⁸ Ibid., pp.7-8.

la adaptación y buen desempeño del alumno en la vida universitaria.

- g) Participación en estancias de docencia en instituciones extranjeras y en la RPU.
- h) Premios, distinciones y fondos a la docencia.

Investigación: Se reconocen las producciones académicas derivados de las actividades de investigación, cuyo objetivo es aportar al desarrollo de un área científica, técnica o humanística.

Esta área comprende los siguientes aspectos:

- a) Publicaciones académicas. El proceso de revisión de las publicaciones está a cargo del Sistema de Bibliotecas verificando que se cuente con filiación PUCP y la acreditación correspondiente del arbitraje o indización. Con esta información, la DAP se encarga de calificar las publicaciones en base a los criterios de cada departamento.
- b) Participación en eventos académicos y/o profesionales en los que se presentan los resultados de investigaciones.
- c) Proyectos de investigación ganadores de fondos.
- d) Estancias de investigación.
- e) Participación en redes y grupos de investigación.
- f) Participación en equipo editorial, par evaluador, comité científico o evaluador en congresos.
- g) Premios y distinciones a la investigación.

Labor Académico Administrativa: Se valora la labor del profesor en los cargos, encargos u otras labores académico- administrativas realizadas en la universidad durante el periodo de evaluación. Se toma en cuenta las actividades desarrolladas durante su gestión, los aportes para la mejora de la unidad o universidad, la interacción con los miembros de la unidad o instancias relacionadas con su cargo o encargo, y la apreciación global de la labor desempeñada.

Relación con el entorno: En esta área se valora la trayectoria profesional del profesor que comprende las actividades y responsabilidades asumidas en el campo laboral (no docente), así como la producción técnica, arquitectónica o artístico-cultural propia de cada profesión. Además, reconoce aquellas actividades que generan vínculo entre la universidad y los diversos sectores de la sociedad nacional o internacional en las áreas de docencia o investigación, con énfasis en las actividades de responsabilidad social universitaria.

Identificación con la institución: Valora el compromiso del profesor con la universidad. Se toma en cuenta el cumplimiento de la normativa de la universidad, así como el desempeño en el marco de la ética y los valores institucionales.”

Cuadro N° 8
NÚMERO DE PLAZAS, PARTICIPANTES Y GANADORES DEL CONCURSO DE INGRESO A LA DOCENCIA ORDINARIA
AÑOS 2019 Y 2021

AÑO	PLAZAS	PARTICIPANTES	GANADORES
2019	50	121	47
2021	34	84	27

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

Cuadro N° 9
INGRESO A LA DOCENCIA ORDINARIA
AÑO 2019

DEPARTAMENTO ACADÉMICO	SECCIÓN	ÁREA	PLAZAS	PARTICIPANTES	GANADORES
Arquitectura			5	9	5
Arte y Diseño Plazas totales: 7	Arte		2	2	0
	Arte, Moda y Diseño		1	2	0
	Diseño Gráfico		1	4	1
	Diseño Industrial		1	2	1
	Escultura		1	2	1
	Pintura		1	1	1
Artes Escénicas			4	6	4
Ciencias Plazas totales: 3	Física	Astronomía	1	1	1
		Óptica aplicada	1	1	1
	Química	Química inorgánica	1	1	1
Ciencias de la Gestión Plazas totales: 3		Marketing e Investigación	1	1	1
		Gestión de personas y desarrollo de habilidades	1	2	1
		Finanzas corporativas o Contabilidad gerencial	1	1	1
Comunicaciones Plazas totales: 4		Comunicación audiovisual	1	5	1
		Publicidad	1	1	1

		Periodismo	1	3	1
		Comunicación para el Desarrollo	1	4	1
Derecho			8	39	8
Economía Plazas totales: 2		Economía	1	2	1
		Finanzas	1	2	1
Educación	Educación Primaria		1	3	1
Humanidades	Arqueología		1	2	1
Ingeniería Plazas totales: 7	Ingeniería civil		1	3	1
	Electricidad y Electrónica		1	2	1
	Ingeniería industrial		2	4	2
	Ingeniería Mecánica		1	5	1
	Ingeniería de Minas		2	3	2
Posgrado en Negocios			3	3	3
Psicología			2	5	2
TOTAL			50	121	47

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

Cuadro N° 10
INGRESO A LA DOCENCIA ORDINARIA
AÑO 2021

DEPARTAMENTO ACADÉMICO	SECCIÓN	ÁREA	PLAZAS	PARTICIPANTES	GANADORES
Arte y Diseño Plazas totales: 7		Arte	1	4	1
		Arte, Moda y Diseño	2	4	2
		Diseño Gráfico	1	5	1
		Diseño Industrial	1	2	0
		Escultura	1	2	1
Artes Escénicas			3	7	2
Ciencias	Física	Huellas Nucleares	1	1	1

Ciencias Sociales	Ciencia Política	Relaciones Internacionales	1	1	1
Comunicaciones	Comunicaciones	Comunicación audiovisual	1	1	0
		Publicidad	1	0	0
Derecho			3	11	3
Economía			1	1	1
Educación			1	4	1
Humanidades Plazas totales: 4	Geografía		1	5	1
	Lingüística y Literatura	Lingüística	1	3	1
		Literatura	2	5	2
Ingeniería Plazas totales: 6	Ciencias de la Ingeniería		1	1	1
	Ingeniería Civil		1	3	1
	Ingeniería Industrial		1	4	1
	Ingeniería Informática		1	4	0
	Ingeniería Mecánica		1	5	1
	Ingeniería de las Telecomunicaciones		1	1	1
Posgrado en Negocios			3	6	3
Psicología			1	3	0
Teología			1	1	1
TOTAL			34	84	27

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

Cuadro N° 11
NÚMERO DE PLAZAS, PARTICIPANTES Y GANADORES DEL CONCURSO DE PROMOCIÓN DOCENTE
TOTALES
AÑOS 2019, 2021 Y 2022

AÑO	CATEGORÍA	NÚMERO DE PLAZAS	NÚMERO DE PARTICIPANTES	NÚMERO DE GANADORES
2019	ASOCIADO	31	32	25
2019	PRINCIPAL	18	23	17
2021	ASOCIADO	24	23	13
2021	PRINCIPAL	35	30	27
2022	ASOCIADO	37	38	27
2022	PRINCIPAL	33	28	23
TOTAL		178	174	132

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

Cuadro N° 12
NÚMERO DE PLAZAS, PARTICIPANTES Y GANADORES DEL CONCURSO DE PROMOCIÓN DOCENTE
POR DEPARTAMENTO ACADÉMICO
AÑO 2019

DEPARTAMENTO ACADÉMICO	SECCIÓN	CATEGORÍA	PLAZAS	PARTICIPANTES	GANADORES
Arquitectura		Asociado	2	1	1
		Principal	1	1	1
Arte y Diseño	Arte	Asociado	2	2	2
		Principal			
	Diseño Gráfico	Asociado	1	1	1
		Principal			
	Diseño Industrial	Asociado			
		Principal			
Escultura	Asociado	1	1	0	
	Principal				
Pintura	Asociado	1	1	1	
	Principal				
Artes Escénicas		Asociado	2	2	2
		Principal			
Ciencias	Física	Asociado			
		Principal	1	1	1
	Matemática	Asociado	1	1	1
		Principal	1	2	1
	Química	Asociado	1	1	1
		Principal	2	2	2
Ciencias Contables		Asociado			

		Principal			
Ciencias de la Gestión		Asociado	3	4	3
		Principal			
Ciencias Sociales	Antropología	Asociado	2	1	1
		Principal	1	2	1
	Ciencia Política	Asociado			
		Principal	1	1	1
	Sociología	Asociado			
		Principal			
Comunicaciones		Asociado	2	2	2
		Principal	1	1	1
Derecho		Asociado	4	5	2
		Principal	2	5	2
Economía		Asociado	1	1	1
		Principal	1	1	1
Educación		Asociado	1	1	1
		Principal			
Humanidades	Arqueología	Asociado			
		Principal			
	Ciencias de la Información	Asociado			
		Principal			
	Filosofía	Asociado			
		Principal			
	Geografía	Asociado			
		Principal	1	1	1
	Historia	Asociado			
		Principal			
	Lingüística y Literatura	Asociado	1	2	1
		Principal			
	Trabajo Social	Asociado			
		Principal			
Ingeniería	Electricidad y Electrónica	Asociado			
		Principal			
	Bioingeniería	Asociado			
		Principal			
	Ingeniería Civil	Asociado			
		Principal			
	Ingeniería de Minas	Asociado			
		Principal			
	Ingeniería de Telecomunicaciones	Asociado	1	1	1
		Principal			
	Ingeniería Industrial	Asociado	1	2	1
		Principal	2	3	2
	Ingeniería Informática	Asociado	1	1	1
		Principal	1	1	1
	Ingeniería Mecánica	Asociado			
		Principal	1	1	1

Posgrado en Negocios		Asociado	1	1	1
		Principal			
Psicología		Asociado	2	1	1
		Principal	2	1	1
Teología		Asociado			
		Principal			

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

Cuadro N° 13

NÚMERO DE PLAZAS, PARTICIPANTES Y GANADORES DEL CONCURSO DE PROMOCIÓN DOCENTE

POR DEPARTAMENTO ACADÉMICO

AÑO 2021

DEPARTAMENTO ACADÉMICO	SECCIÓN	CATEGORÍA	PLAZAS	PARTICIPANTES	GANADORES
Arquitectura		Asociado	3	1	1
		Principal	2	1	0
Arte y Diseño	Arte	Asociado			
		Principal			
	Diseño Gráfico	Asociado			
		Principal			
	Diseño Industrial	Asociado			
		Principal			
	Escultura	Asociado			
		Principal			
Pintura	Asociado	1	1	0	
	Principal				
Artes Escénicas		Asociado	3	1	1
		Principal			2
Ciencias	Física	Asociado			
		Principal	2	1	1
	Matemática	Asociado			
		Principal	2	1	1
Química	Asociado				
	Principal	2	2	2	
Ciencias Contables		Asociado	1	2	1
		Principal			
Ciencias de la Gestión		Asociado	1	1	1
		Principal			
Ciencias Sociales	Antropología	Asociado			
		Principal	2	1	1
	Ciencia Política	Asociado	3	2	0
		Principal	3	3	2
Sociología	Asociado	1	1	1	
	Principal	2	2	2	
Comunicaciones		Asociado			
		Principal			

Derecho		Asociado	6	8	4
		Principal	3	3	2
Economía		Asociado			
		Principal			
Educación		Asociado			
		Principal			
Humanidades	Arqueología	Asociado			
		Principal			
	Ciencias de la Información	Asociado	1	1	1
		Principal			
	Filosofía	Asociado			
		Principal			
	Geografía	Asociado	1	1	1
		Principal			
	Historia	Asociado	1	1	1
		Principal	2	2	2
	Lingüística y Literatura	Asociado			
		Principal	2	2	2
	Trabajo Social	Asociado			
		Principal			
Ingeniería	Electricidad y Electrónica	Asociado			
		Principal	1	1	1
	Bioingeniería	Asociado			
		Principal			
	Ingeniería Civil	Asociado			
		Principal	1	2	1
	Ingeniería de Minas	Asociado	1	1	0
		Principal			
	Ingeniería de Telecomunicaciones	Asociado			
		Principal			
	Ingeniería Industrial	Asociado			
		Principal	2	2	2
	Ingeniería Informática	Asociado			
		Principal	2	1	1
	Ingeniería Mecánica	Asociado			
		Principal	2	2	2
Posgrado en Negocios		Asociado			
		Principal	2	1	1
Psicología		Asociado			
		Principal	3	3	2
Teología		Asociado	1	2	1
		Principal			

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

Cuadro N° 14
NÚMERO DE PLAZAS, PARTICIPANTES Y GANADORES DEL CONCURSO DE PROMOCIÓN DOCENTE
POR DEPARTAMENTO ACADÉMICO
AÑO 2022

DEPARTAMENTO ACADÉMICO	SECCIÓN	CATEGORÍA	PLAZAS	PARTICIPANTES	GANADORES
Arquitectura		Asociado	3	3	3
		Principal	1	1	1
Arte y Diseño	Arte	Asociado	2	3	2
		Principal			
	Diseño Gráfico	Asociado	1	2	1
		Principal			
	Diseño Industrial	Asociado	1	1	0
		Principal			
	Escultura	Asociado			
		Principal			
Pintura	Asociado	1	2	0	
	Principal				
Artes Escénicas		Asociado	2	3	2
		Principal	1	1	1
Ciencias	Física	Asociado			
		Principal	2	2	2
	Matemática	Asociado	1	0	0
		Principal	2	1	0
Química	Asociado				
	Principal				
Ciencias Contables		Asociado	1	1	1
		Principal			
Ciencias de la Gestión		Asociado	1	1	1
		Principal	1	1	1
Ciencias Sociales	Antropología	Asociado	2	0	0
		Principal	3	2	2
	Ciencia Política	Asociado	3	2	2
		Principal	2	1	1
	Sociología	Asociado	1	1	1
		Principal	1	1	1
Comunicaciones		Asociado	2	2	2
		Principal	2	2	2
Derecho		Asociado	4	5	3
		Principal	2	0	0
Economía		Asociado			
		Principal	1	1	1
Educación		Asociado	1	2	1
		Principal			
Humanidades	Arqueología	Asociado	2	2	2
		Principal			
	Ciencias de la Información	Asociado			
		Principal			
	Filosofía	Asociado	1	0	0

		Principal	1	1	1
	Geografía	Asociado			
		Principal	1	1	0
	Historia	Asociado	1	2	1
		Principal	2	4	2
	Lingüística y Literatura	Asociado			
		Principal	3	2	2
	Trabajo Social	Asociado	1	0	0
		Principal			
Ingeniería	Electricidad y Electrónica	Asociado			
		Principal			
	Bioingeniería	Asociado			
		Principal	2	2	2
	Ingeniería Civil	Asociado	1	2	1
		Principal			
	Ingeniería de Minas	Asociado			
		Principal	2	1	1
	Ingeniería de Telecomunicaciones	Asociado			
		Principal			
	Ingeniería Industrial	Asociado	1	1	1
		Principal	2	2	1
	Ingeniería Informática	Asociado			
		Principal	1	1	1
	Ingeniería Mecánica	Asociado			
		Principal			
Posgrado en Negocios		Asociado	2	2	2
		Principal	1	1	1
Psicología		Asociado			
		Principal			
Teología		Asociado	2	1	1
		Principal			

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

Cuadro N° 15
Programa de Atracción de Jóvenes Profesores con Dedicación a Tiempo Completo
Contrataciones
Años 2021, 2022 y 2023

Departamento Académico	Total de Plazas	Contrataciones aprobadas a Diciembre 2021	Contrataciones aprobadas a Diciembre 2022	Contrataciones aprobadas a Marzo 2023	Plazas por Cubrir
Arquitectura	2		1		1
Arte y Diseño	4				4
Artes Escénicas	1				1
Ciencias	5	3	2		0
Ciencias Contables	1		1		0
Ciencias de la Gestión	2	2			0
Ciencias Sociales	4	2	1	1	0
Derecho	4		1		3
Economía	4	2	2		0
Educación	2		2		0
Humanidades	7		4		3
Ingeniería	12	2	1	3	6
Psicología	1				1
Teología	1				1
TOTAL:	50	11	15	4	21(*)

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

(*) Un Departamento Académico solicitó que una plaza a Tiempo Completo sea del Programa Tenure Track.

Cuadro N° 16
Programa de Atracción de Jóvenes Profesores con Dedicación a Tiempo Completo
Contrataciones Por Secciones
Años 2021, 2022 y 2023

Departamento Académico	Secciones	Contrataciones aprobadas a Diciembre 2021	Contrataciones aprobadas a Diciembre 2022	Contrataciones aprobadas a Marzo 2023
Ciencias	Física	2		
	Química	1		
	Matemáticas		2	
Ciencias Sociales	Antropología			1
	Ciencia Política	2		
Humanidades	Sociología		1	
	Geografía y Medio Ambiente		1	

	Historia		1	
	Lingüística y Literatura		2	
Ingeniería	Biomédica		1	
	Civil	1		1
	Mecatrónica			1
	Minas	1		1

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

Cuadro N° 17

Edad de los Profesores y de las Profesoras del Programa de Atracción de Jóvenes Profesores con Dedicación a Tiempo Completo

2021-2023

EDAD	AÑOS
Edad más baja	32 años
Edad más alta	45 años
Edad promedio	38 años

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

Cuadro N° 18

Sexo y Género de los Profesores y de las Profesoras del Programa de Atracción de Jóvenes Profesores con Dedicación a Tiempo Completo

2021-2023

Sexo y Género	Número
Mujeres	5
Hombres	14

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

Cuadro N° 19

País de Nacimiento de los Profesores y de las Profesoras del Programa de Atracción de Jóvenes Profesores con Dedicación a Tiempo Completo

2021-2023

País	Número de Docentes
Perú	11
Argentina	2
Italia	2
Alemania	1
Cuba	1
Ecuador	1
España	1
TOTAL:	19

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

Cuadro N° 20

País de Procedencia de los Profesores y de las Profesoras del Programa de Atracción de Jóvenes Profesores con Dedicación a Tiempo Completo

2021-2023

País	Número de Docentes
Perú	8
España	2
México	2
Alemania	1
Estados Unidos	1
Malta	1
Noruega	1
República Dominicana	1
TOTAL:	19

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

Cuadro N° 21

Inicio del Contrato de los Profesores y de las Profesoras del Programa de Atracción de Jóvenes Profesores con Dedicación a Tiempo Completo

2021-2023

Inicio del Contrato	Número de Docentes
Marzo del 2022	3
Agosto del 2022	5
Marzo del 2023	6
Agosto del 2023	5
TOTAL:	19

Fuente: Dirección Académica del Profesorado.

La Dirección Académica del Profesorado (DAP) señala que, a marzo del presente año 2023, hay siete (7) procesos en convocatoria o en evaluación. Estos procesos se realizan en los siguientes Departamentos Académicos: Artes Escénicas (Un proceso); Ciencias de la Gestión (Dos procesos); Comunicaciones (Un proceso); Ingeniería, Sección Ingeniería Civil (Un proceso); e Ingeniería, Sección Electricidad y Electrónica (Dos procesos).

La DAP también informó que para cada convocatoria se presentaron, aproximadamente, entre cuatro (4) y diez (10) postulantes.

Se presenta a continuación el testimonio del docente Antonio Peña Jumba¹⁹.

TESTIMONIO DEL DOCENTE ANTONIO PEÑA JUMPA

“La problemática de los concursos docentes tiene varios aspectos por comentar. Depende de nuestra experiencia personal. Por ejemplo, para entrar a la ordinarización yo me sentí de alguna forma discriminado. Recuerdo que eso ocurrió el año 1996. Cuando regreso de Inglaterra con un Posgrado, recién me ordinaricé. Después, en cuestión de los ascensos, por concurso docente, no he tenido problemas. Solo para la ordinarización y convertirme en profesor auxiliar tuve problemas.

“Creo que otros colegas también han tenido o tienen problemas para la ordinarización. En mi época de postulación tengo la impresión de que era muy subjetivo el tema de la ordinarización. Esto permitía que los responsables de la ordinarización en el Consejo del Departamento Académico podían optar por ciertas preferencias.

“Pero el problema ha continuado a la actualidad según colegas de la ASID-PUCP. Incluso, algunos profesores no se sindicalizaron por temor a que no les permitan ordinarizarse.

“De otro lado, en los últimos años se han sumado formas de acceso a la ordinarización que me parecen pueden devenir en discriminatorias. Por ejemplo, los contratos bajo la forma de Tenure Track crea diferencias y puede entenderse como discriminación cuando se convoca solo a jóvenes, con determinadas características y son quienes accederán con mayores ventajas a la ordinarización. Se genera una especie de elite entre los profesores.

“Si a eso le sumas el tema de los bonos, la situación se vuelve más crítica. Se ha convocado a concursos para acceder a bonos por investigación o docencia. Creo que estos concursos legitiman lo que antes criticábamos y rechazábamos en referencia a ciertos bonos que favorecían a un grupo de profesores y que desconocíamos. Ahora es una convocatoria abierta. Pero ¿qué legitima que un profesor sí tenga ese bono y que otro profesor no lo tenga? ¿Por qué no se otorga el derecho, sin necesidad que sea bono, a quien cumpla con ciertos requisitos y tenga interés, o tenga que cumplir por necesidad con una investigación especial o mayores horas de docencia, sin un concurso?

“Reflexionemos la situación de los bonos. ¿Por qué no se distribuye el fondo económico de ese bono entre todos? ¿Por qué establecer diferencias? Para fomentar la investigación o la docencia, ¿es necesario el uso de bonos que den ventajas o preferencias a un grupo de docentes?

“En el mismo sentido, reflexionemos el sistema del Tenure Track. ¿No es una forma de discriminación convocar solo a profesores jóvenes y con determinadas características o condiciones? ¿No harán lo mismo estos profesores cuando sean mayores y les corresponda convocar a otros colegas? ¿Este tipo de convocatorias no estaría conduciendo a conformar un grupo selecto dentro del conjunto de profesores? Aparentemente se estaría fomentando la investigación, pero ¿No todo docente tiene condiciones y debe recibir el respaldo para su labor de investigación?

¹⁹ Entrevista vía Zoom con el docente Antonio Peña Jumba, Profesor Principal con dedicación a Tiempo Completo del Departamento Académico de Derecho, realizada el 6 de diciembre del año 2022.

“A nivel de concursos y ascensos, la decisión está en el Departamento Académico al que perteneces. La Dirección Académica del Profesorado DAP no tiene mucha injerencia allí. El Departamento es el que decide.

“Algunos colegas que no pueden ascender se han quedado como profesores auxiliares o como asociados. No han podido ascender y llegar a profesores principales.

“Los requisitos que se establecen para ser ordinario limitan la postulación de los profesores que están contratados por horas. Los que se favorecen son los profesores que están a tiempo completo. Lo curioso es que la Universidad se ha consolidado con profesores por horas. Los profesores por horas son los que le han dado prestigio a la Universidad y en general son los que asumen la mayor carga lectiva

“Con los concursos de profesores a tiempo completo, lo que se quiere es atraer a jóvenes excluyendo a mayores. He conocido a colegas que son profesores por horas y han querido ingresar a tiempo completo. Pero, por más años que tienen dictando en la Universidad, no logran acceder a una plaza de tiempo completo.

“Los concursos de docentes siempre tienen fallas, la idea es reducir esas fallas. Por ejemplo, hay personas que han ingresado con mucha facilidad al tiempo completo y otras que han demorado mucho. No se saben las razones. Desde la ASID-PUCP nos hemos informado que hay preferencias en los distintos departamentos académicos. Ciertamente que hoy los concursos suman objetividad para esa selección de docentes, pero puede ocurrir que a pesar de la exigencia de los concursos algunos profesores pasen a tiempo completo preferentemente.

“Sería bueno para nuestra comunidad universitaria realizar un estudio para conocer el proceso de acceso a la docencia, a la ordinización, a los ascensos y a la forma de tiempo completo. Esta información se puede pedir a los jefes de departamento. Se puede rastrear el número y características de los postulantes y los profesores que están ordinizándose, ascendiendo o ingresando a tiempo completo.

“Observo a colegas que están años trabajando como contratados y no logran el ingreso a la docencia ordinaria. Entiendo que siempre van a haber profesores que por años serán contratados y no ordinarios. Pero los requisitos para acceder a la condición de ordinarios no deben ser discriminatorios o ventajosos para unos, como, por ejemplo, preferir a los menores de 40 años a través de contratos como los Tenure Track que les facilita la ordinización. Debemos buscar alternativas para que estos colegas que contribuyen con su trabajo en la universidad no se sientan discriminados.

“Creo que se tiene mal conceptuada a la docencia universitaria. Lo que he aprendido, como estudiante, y luego como profesor es que un docente universitario debe tener dominio en tres ámbitos: Enseñanza, investigación y responsabilidad social. Si no manejo estos tres aspectos, no puedo ser docente. Para ello no hay diferencias o preferencias de edad.

“La DAP establece reglas y luego ratifica lo que los departamentos hacen. En conjunto se obtiene el resultado que comentamos.

“En los concursos de investigación es donde he sentido más limitaciones para hacer posible el concepto de docente universitario. Por ejemplo, en el tema de los premios de investigación, creo que el enfoque puede ser diferente. No deberíamos dar premios de investigación, sino financiar los proyectos de investigación. Si parte de ser docente universitario se compone por la investigación, es necesario que se les financie sus

proyectos de investigación. Bastaría con que colegas pares respalden el proyecto. Para un nuevo financiamiento será requisito que termine el proyecto con una publicación y racionalmente no afecte a otros colegas que esperan financiamiento.

“Creo que los retos principales para fortalecer la calidad docente se encuentran en:

- 1) El ingreso equitativo a la docencia ordinaria y la promoción docente.*
- 2) Las desventajas de los profesores de tiempo parcial o TPA para entrar a la ordinarización y conseguir ascensos.*
- 3) Las exigencias para ordinarizarse y ascender. Estas deben ser claras y equitativas. Creo que basta con ser un buen docente, practicar la responsabilidad social y emprender proyectos de investigación.*
- 4) La promoción equitativa de proyectos de investigación. Todos los colegas pueden acceder y ejecutar sus proyectos de investigación.*

“Una idea a evaluar es que los profesores contratados por horas y los profesores contratados a tiempo completo, deberían convertirse en ordinarios pasado los 3 años de prestación de servicios. Si llegan a los 3 años, deberían ser automáticamente considerados profesores ordinarios.

“Y es que los docentes contratados por el semestre que van a dictar clases no saben si el próximo semestre serán contratados nuevamente.

“Cabe tener en cuenta que los profesores ordinarios pasan una evaluación de acuerdo con el siguiente plazo de tiempo:

Cada 7 años evalúan a los principales.

Cada 5 años evalúan a los asociados.

Cada 3 años evalúan a los auxiliares.

“El Consejo Universitario puede, en esos casos, promover, ratificar o no ratificar a los docentes. Es decir, hay mecanismos de control para todo profesor ordinario. No es que la ordinarización libere de control al docente.

“Otro tema que se debe evaluar es que hay profesores que además de la docencia tienen más de un cargo o encargo de confianza en la Universidad. Esos cargos les favorece para sus ascensos y también aumentan sus ingresos económicos. Algunos tienen dos, tres o cuatro cargos. En cada unidad se puede conocer a los colegas con sus cargos a través del intranet de la universidad. Si bien entendemos que estos colegas pueden trabajar más, hay que tener en cuenta la proporción de sus cargos adicionales y sus ingresos económicos que lleva también a crear diferencias en perjuicio del conjunto de colegas.

“Mis recomendaciones serían las siguientes:

- 1) Los concursos docentes deben ser objetivos, transparentes y sencillos.*
- 2) No puede haber preferencias de colegas por razones de edad, temas de investigación o por afinidad de docencia.*
- 3) Los docentes deben tener buen desempeño en tres áreas de actividades: ejercicio de la docencia, proyectos de Investigación y práctica de la responsabilidad social. Bastaría el dominio de estas tres áreas, en un tiempo determinado, para acceder a la ordinarización.*
- 4) Estudiar la situación de profesores que han participado en concursos docentes de ordinarización, ascensos y cambio a tiempo completo, considerando el número de postulantes, sus características o condiciones y el número de plazas.*

5) *Estudiar la situación de los profesores que tienen además de la docencia, más de un cargo o encargo sin ser autoridad. Esto a fin de comprender las causas, ventajas, problemas o perjuicios en relación con el conjunto de colegas.*

“En la asociación sindical de la PUCP, los profesores venían a comentar y a criticar, pero no estaban decididos a demandar. El sindicato no les daba garantías, tampoco.

“La asociación sindical de Docentes de la PUCP está en suspenso por ahora. La Junta Directiva está suspendida voluntariamente. No pudo ser sucedida. Luego, se retiraron varios docentes. Debemos ser actualmente entre 22 a 25 miembros. Algunos integrantes dejaron el Sindicato para asumir cargos en la Universidad. Varios colegas criticaban los bonos, pero luego participarían en los concursos para recibirlos.”

Se presenta a continuación, la opinión profesional de la docente Mónica Bonifaz Chirinos²⁰.

OPINIÓN PROFESIONAL DE LA DOCENTE MÓNICA BONIFAZ CHIRINOS

La cultura de las comunidades universitarias es difícil de cambiar, y esta afecta la forma en la que se “hacen las cosas”. Sobre todo, en lo que respecta a los procesos de selección de sus miembros. En nuestro caso, uno puede percibir que hay mucha endogamia en la selección de profesores, que los criterios favorecen a quienes son de la casa. Pero, la universidad sí puede realizar cambios progresivos en los procedimientos de selección y contratación que faciliten la incorporación de académicos de otras universidades, del país o del extranjero, siempre en base a méritos en la docencia y la investigación, y alineados a los objetivos de la universidad.

En la investigación comparativa que realicé sobre los concursos docentes en cuatro universidades asociativas de Sudamérica, se analizaron los procedimientos y los mecanismos de selección, es decir los requisitos y quiénes conducían la evaluación. Lo interesante del análisis comparado es cómo las universidades diseñan e implementan estos procesos de acuerdo a sus sistemas de gobernanza (más centralizados o más descentralizados) y quiénes participan en ellos.

En mi tesis de doctorado estudie cuatro casos; la PUC de Chile, la PUCP, la Universidad de los Andes de Colombia y la UPCH. Martín Benavides fue mi director de tesis. Prestamos especial atención a las herencias históricas de los casos y los mecanismos internos de selección, en especial los mecanismos que los diferenciaban; las razones y motivaciones detrás de esas diferencias nos parecieron interesantes.

Un componente relevante en los procesos de evaluación y selección son los comités conformados para los concursos docentes, quiénes intervienen y qué tan bien representan los objetivos de la universidad, antes que los de una unidad en particular. Lo que pudimos observar es que en el caso de la PUCP los Comités están conformados básicamente por miembros de una sola unidad, no participan profesores de otras unidades o de otras universidades; no hay pares externos, lo que sí se puede observar en los otros casos.

²⁰ Entrevista vía Zoom con la docente Mónica Bonifaz Chirinos, Profesora Principal con dedicación a Tiempo Completo del Departamento Académico de Ciencias de la Gestión, realizada el 7 de diciembre del año 2022.

Otro componente relevante, que observamos en los casos de Chile y Colombia, es que, para ingresar a la carrera académica, primero se debe pasar por un “periodo de prueba”; este suele ser de 3 años (en la categoría de auxiliar o asistente). Si en esos 3 años no se cumple con los objetivos o metas para el siguiente nivel (asociado), el contrato no se renueva. Se hacen excepciones, pero son excepciones. En la PUCP, en cambio, no tenemos eso. Tenemos una carrera en la cual, desde auxiliar ya uno es nombrado y puede permanecer en esa categoría por mucho tiempo.

Por otra parte, en los otros casos de estudio, la evaluación de los planes anuales de trabajo de los profesores son parte de evaluación para la postulación o la promoción en la carrera académica. Por ejemplo, en la PUC de Chile, y en la Universidad de Los Andes, para postular tienes que tener las evaluaciones de tus planes anuales o bianuales con puntajes altos. Si tus evaluaciones anuales o bianuales no son muy buenas, no puedes postular. En la PUCP tenemos una mirada diferente. Aquí el énfasis está en el cumplimiento de los mínimos, y en la PUCP si tus evaluaciones anuales no soy muy buenas o debes horas, igual puedes postular y hasta ser promovido. Y es que algún día te evaluará alguien a quien tú has evaluado. Nuestro sistema colegiado le ha dado mucha discrecionalidad al Comité de Evaluación, compuesto básicamente por miembros de la misma unidad de la que procede el candidato.

Un dato relevante a observar entre los cuatro casos es la distribución de profesores por categorías. En la PUCP tenemos muchos profesores principales, en relación a los asociados y los auxiliares (una pirámide invertida), mientras que en la UPCH hay muy pocos profesores principales. En la PUCP tenemos un sistema en el que todos los profesores ordinarios sentimos que tenemos derecho a ascender a principal. Eso refleja un problema en el sistema de carrera académica, más aún si lo revisamos a la luz de los otros casos de estudio.

Por otra parte, el estudio mostró que, de los 4 casos, la PUCP se reconocía como una universidad de docencia, mientras que las otras universidades se consideraron, de docencia y de investigación. Y esto se refleja, por ejemplo, que en la PUCP “se entiende” que el jefe de práctica es un pre-docente. Es decir, que al ser “pre docente” ya obtuvo el derecho a ser profesor de la universidad. Esto no es así en los otros casos.

En relación al Tenure Track, el proceso diseñado para incorporar profesores jóvenes con doctorado, ciertamente éste ha generado malestar porque se observan ciertas desigualdades, sobre todo en las remuneraciones. Lo que no se considera es que los compromisos de estos profesores son diferentes y, además, pasan por un periodo de prueba de tres años. Si no cumplen con los compromisos no ingresan a la carrera docente. No es así en los concursos de ingresos regulares o tradiciones (IDO). Esto hace que el costo de entrada de cada canal sea diferente y se generen malestares.

La carrera profesoral en la PUCP, de acuerdo a la política de carrera profesoral vigente, implica hacer docencia e investigación. La PUCP debería resolver esta situación de tener 2 puertas de entrada, reconociendo que es necesario contar con periodos de prueba y requisitos que permitan que la PUCP se fortalezca como universidad de docencia e investigación. Aquí hay un espacio de discusión importante.

Es cierto que hay insatisfacción respecto de los concursos docentes, sobre todo cuando alguien que es de la casa no es seleccionado o promovido. Pero, en realidad, los mecanismos actuales aún favorecen a quienes son de casa, tanto para el ingreso como para la promoción. Hay otras universidades en las que se concursan los

puestos de: (i) asistente, (ii) asociado, (iii) titular, y convocan pares evaluadores externos. Por ejemplo, me ha sorprendido que una universidad estatal (Barranca) me invitara para participar de un proceso de selección. Esta y otras universidades tienen una base de pares evaluadores externos para sus concursos. Ellos separan los procesos de ingreso, por un lado, y los procesos de promoción, por otro lado. Tienen comités diferentes.

En la PUCP tenemos un camino por recorrer en ese aspecto. En la PUCP, en los comités de evaluación la decisión es básicamente del Departamento para elegir a los miembros de ese mismo departamento. No contamos con par externo en los procesos de evaluación y selección. Además, la composición de los comités para el ingreso a la docencia ordinaria es la misma que para la promoción de los docentes. Sin pares externos de otras unidades académicas de la PUCP o de otras universidades. Esto sí se observa en otros casos.

Además, para la promoción, se podrían establecer requisitos previos, esto ayudaría mucho al Comité; así, solo postularían los que además de cumplir con los requisitos de (i) grados, (ii) docencia (encuestas) e (i) investigación (mínimo de publicaciones), también cumplen con (ii) no tener deudas de horas, y (iv) contar con evaluaciones de sus planes anuales muy buenas.

Finalmente, hay un tema importante por discutir como comunidad académica en relación a ser ordinario en la PUCP. En el estudio observamos que en la Universidad de Los Andes y en la PUC de Chile es muy poco probable encontrar un profesor ordinario a tiempo parcial. En esas universidades, un profesor ordinario es a dedicación completa, y cuentan con modalidades de carrera académica adjunta o extraordinarias que valdría la pena estudiar, para contar con profesionales destacados y valiosos, con estrecha vinculación y participación en la vida universitaria.

La docente Mónica Bonifaz Chirinos, en su investigación, ha elaborado un Cuadro con las categorías de gobernanza de la carrera académica. El citado Cuadro es el siguiente²¹:

Cuadro N° 22

CATEGORÍAS DE GOBERNANZA DE LA CARRERA ACADÉMICA

DIMENSIONES	DEFINICIÓN	BAJA ENDOGAMIA INSTITUCIONAL	MEDIA ENDOGAMIA INSTITUCIONAL	ALTA ENDOGAMIA INSTITUCIONAL
Requisitos alineados con los objetivos institucionales	Señalizaciones claras sobre las preferencias en escolaridad, habilidades de investigación y resultados esperados, alineados a los	Requisitos altos: grado máximo; proyectos con financiamiento externo; publicaciones de calidad; dedicación completa;	Requisitos medios: grado máximo; publicaciones de calidad; dedicación completa.	Requisitos básicos: exigencias de ley por categorías; mínimos de publicaciones académicas; no requiere dedicación completa.

²¹ Bonifaz Chirinos, Mónica. "El gobierno de la carrera académica y las capacidades de investigación en cuatro universidades asociativas en Colombia, Chile y Perú". En: Revista de la Educación Superior. Volumen 50. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, 2021, p. 65.

	objetivos institucionales.	periodo de prueba.		
Arreglos para la toma de decisiones	Partes intervinientes que representan los intereses institucionales en la toma de decisiones para contratar y promover a los profesores.	Comités ad-hoc para cada proceso; pares de otras unidades para asociado; decisión central para titular / principal.	Comités evaluadores diferentes de acuerdo al proceso; decisión central para titular.	Comités de igual composición para los procesos de la especialidad; sin pares de otras unidades.
Participación de pares externos	Revisión razonablemente imparcial sobre la trayectoria, habilidades y capacidades individuales, que moderan las preferencias de la unidad.	Nacionales e internacionales para asociado y titular.	Nacionales e internacionales para asociado y titular.	No requiere de opinión de pares evaluadores externos.
Incentivos o mecanismos de control	Incentivos y estímulos para el esfuerzo al inicio, en la trayectoria en la carrera académica y en la permanencia en la máxima categoría.	Permanencia máxima en categoría de ingreso; subcategorías para permanencia en asociados; méritos excepcionales para titular.	Permanencia máxima en categoría de ingreso; subcategorías en asociados; altos méritos para titular.	Plazo indeterminado desde el ingreso a la carrera académica; requisitos mínimos en investigación para la promoción.

Fuente: Bonifaz Chirinos, Mónica. “El gobierno de la carrera académica y las capacidades de investigación en cuatro universidades asociativas en Colombia, Chile y Perú”. En: Revista de la Educación Superior. Volumen 50. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, 2021.

En su investigación comparativa de cuatro universidades latinoamericanas: la Universidad de Los Andes de Colombia (UNIANDES), la Pontificia Universidad Católica de Chile (PUC), la Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH) y la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), la citada docente considera a la PUCP como un sistema de carrera académica con niveles medio – altos de endogamia institucional²².

²² Bonifaz Chirinos, Mónica. “El gobierno de la carrera académica y las capacidades de investigación en cuatro universidades asociativas en Colombia, Chile y Perú”. En: Revista de la Educación Superior. Volumen 50. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, 2021, p. 65.

También consultar: Bonifaz Chirinos, Mónica. “Heterogeneidad en el Desarrollo de la Investigación desde la Perspectiva Institucional e Histórica: el Caso de Cuatro Universidades Latinoamericanas” (Tesis para optar el grado académico de Doctora en Gestión Estratégica con mención en Innovación y Gestión en Educación Superior). Lima: Consorcio de Universidades (PUCP, UP, UPCH, ULIMA), Setiembre del 2021.

CAPÍTULO III: 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.

Del análisis de la composición de los jurados calificadoros para la incorporación de docentes a tiempo completo, se evidencia que todas las y todos los miembros son del mismo Departamento Académico.

En la composición de los jurados calificadoros para la incorporación a la docencia ordinaria, hay dos miembros que corresponden a un órgano de gobierno central y a la administración central, y los demás miembros son del mismo Departamento Académico.

En la composición de los jurados calificadoros para la promoción en las categorías de docencia ordinaria, asociado y principal, hay tres miembros que corresponden a un órgano de gobierno central y a la administración central, y los demás miembros son del mismo Departamento Académico.

Con relación a los concursos docentes para tiempo completo, la Dirección Académica para el Profesorado (DAP) ha informado – como ya ha sido señalado – que: “sobre el proceso para la convocatoria, evaluación y selección de profesores con dedicación de tiempo completo, en marzo del 2022, la Dirección Académica del Profesorado elaboró una guía de orientaciones, la cual se socializó con los jefes de departamento y recogió sus opiniones, las cuales se incorporarán en la versión del 2023. Uno de los cambios que se ha incorporado en el documento y que tiene el visto bueno de los jefes de departamento es la incorporación de dos jurados externos a la universidad en la comisión de evaluación”.

2) Los requisitos para todos los concursos docentes son uniformes y están establecidos en el Reglamento del Profesorado.

En todos los concursos docentes se establecen los requisitos aplicables a cada uno de ellos: para incorporar docentes contratados y contratadas con dedicación de tiempo parcial por asignaturas (TPA), para incorporar docentes con dedicación de tiempo completo (TC), para incorporar docentes a la docencia ordinaria y para promover docentes en las categorías de asociado y principal.

En los concursos para incorporar docentes con dedicación de tiempo completo (TC), se prevé que pueden establecerse otros requisitos adicionales definidos por el Departamento Académico de acuerdo al perfil deseado.

En los concursos para incorporar docentes a la docencia ordinaria, según el respectivo Reglamento, “los requisitos citados son los mínimos requeridos por la Universidad; los Departamentos Académicos tienen la facultad de exigir mayores o nuevos requisitos, de acuerdo con las características de su unidad; y tales

requisitos, para ser incorporados, deben ser presentados por el Departamento Académico a la Dirección Académica del Profesorado y aprobados por el Consejo Universitario, antes de la convocatoria del concurso”.

Del análisis de las últimas convocatorias para el ingreso a la docencia ordinaria en los Departamentos Académicos de Arte y Diseño, Artes Escénicas, Ciencias, Ciencias de la Gestión, Ciencias Sociales, Comunicaciones, Derecho, Economía, Humanidades, Ingeniería, Psicología y Teología, se evidenciaría que no se habrían incorporado nuevos requisitos, salvo un caso.

El requisito de “tener un puntaje igual o mayor al esperado por la Universidad en la encuesta de opinión docente, el cual será definido cada año” también es general y uniforme.

El porcentaje establecido en las últimas convocatorias “fue tener, en el período de evaluación, un puntaje igual o mayor a 84.31 puntos en la encuesta de opinión docente”.

3) El requisito relacionado con el puntaje de las encuestas necesitaría algunos presupuestos para su eficacia.

El requisito señalado establece un puntaje igual o mayor a un porcentaje concreto en la encuesta de opinión docente, sin embargo, solo se hace referencia al resultado de la encuesta y no al proceso para determinarla.

Se requeriría evaluar la incorporación de algunos supuestos necesarios 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) El requisito de preferir a los candidatos y a las candidatas menores de cuarenta (40) sería discriminatorio.

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), se establece como requisito “contar preferentemente, con edad inferior a los cuarenta (40) años.

Si bien el requisito considera el adverbio “preferentemente”, este requisito sería interpretado como una prohibición absoluta de ser candidato o candidata con cuarenta (40) o más años.

Una política institucional de promover el acceso de docentes jóvenes no podría basarse en una prohibición general de excluir a todas y todos aquellos candidatos y candidatas de o mayores a cuarenta (40) años. Esta exclusión podría implicar un ejercicio discriminatorio prohibido por el artículo 2°, inciso 2, de la Constitución Política del Perú: “Toda persona tiene derecho: (...) “A la

igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”.

Asimismo, este requisito de excluir a todas y todos aquellos candidatos y candidatas de o mayores a cuarenta (40) años, no sería necesario porque el objetivo de reclutar docentes jóvenes hombres y mujeres se realizaría a través del Programa de Atracción de Jóvenes Profesores con Dedicación a Tiempo Completo o Tenure Track, el cual se desarrolla como un mecanismo de discriminación positiva o de acción afirmativa.

5) En la carrera académica en la PUCP no habría un vínculo entre la docencia ordinaria y el tipo de dedicación docente.

El ingreso a la docencia ordinaria no está vinculado a ninguna forma de dedicación docente.

Los profesores y las profesoras contratados y contratadas con dedicación a tiempo parcial por asignaturas y a tiempo completo pueden serlo sin ingresar a la carrera docente.

Los profesores ordinarios y las profesoras ordinarias ingresan a la carrera docente y son promovidos y promovidas en ella, teniendo una dedicación a tiempo parcial por asignaturas o a tiempo completo. No hay ninguna ligazón entre el tiempo completo y el ingreso a la docencia ordinaria.

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.

El Programa de Atracción de Jóvenes Profesores con Dedicación a Tiempo Completo o Tenure Track permite la contratación docente de candidatos y candidatas con perfiles de investigadores e investigadores – creadores con un alto perfil académico, teniendo como periodo de prueba tres (3) años.

Los requisitos para postular bajo la modalidad de Tenure Track son haber obtenido el grado de doctor y tener, de preferencia, menos de 35 años, entre otros.

Los criterios para evaluar a los candidatos y a las candidatas también son: la producción académica de alta calidad, siendo ella equivalente a los compromisos esperados; o la producción artística reconocida por sus pares. Otro de los criterios valorados es la divulgación de investigaciones en congresos internacionales arbitrados que cuenten con un comité científico internacional. También se considera el desempeño docente, evaluando así su clase modelo según el dominio del contenido y las competencias didácticas para entornos presenciales y no presenciales.

Concluido el periodo de prueba en la modalidad de Tenure Track, los y las docentes serán evaluados y evaluadas para determinar si continúan en la Universidad; y si la evaluación es favorable, ingresarán a la plana docente en calidad de docentes ordinarios.

Este Programa también busca unir la dedicación a tiempo completo con el ingreso a la docencia ordinaria.

Desde la implementación del Programa de Atracción de Jóvenes Profesores con Dedicación a Tiempo Completo, se habrían incorporado, principalmente, docentes jóvenes hombres y en menor cantidad docentes jóvenes mujeres, afectando la equidad de género en el ingreso a este Programa.

7) Los concursos docentes no prevén mecanismos explícitos de revisión de las decisiones de los respectivos jurados calificadores.

Hoy se podrían formular consultas en los concursos de tiempo completo y en los demás concursos docentes de parte de un profesor participante en desacuerdo con la decisión del jurado calificador, ante el Consejo del Departamento Académico y ante la Dirección Académica del Profesorado.

Sin embargo, no hay mecanismos explícitos y reconocidos formalmente en la regulación institucional, que puedan ser activados por las y los docentes participantes en los concursos docentes y que revisen las decisiones de los correspondientes 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.

Los distintos componentes que configuran e influyen en la carrera docente se han desarrollado paralelamente sin integrarse de manera sistémica: los docentes contratados y las docentes contratadas con dedicación a tiempo parcial por asignaturas (TPA) y a tiempo completo (TC), los docentes ordinarios TPA y TC, y el Programa de Atracción de Jóvenes Profesores con Dedicación a Tiempo Completo o Tenure Track.

Asimismo, no habría una articulación explícita, en el marco de una política institucional, entre la carrera docente y el régimen pensionario, el sistema remunerativo docente y 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.

Se ha interpretado que el artículo 64° del Reglamento del Profesorado²³ - sobre la contratación de profesores y profesoras con dedicación de tiempo completo - en el sentido que el plazo máximo de contratación de tres años puede ser materia de renovación, pero cada nueva vez con un contrato, igualmente, no mayor de tres años; y que el Jefe de Departamento evaluará la pertinencia de la renovación del contrato.

Esta interpretación reconocería un amplio poder discrecional, sin ningún control, al Jefe o a la Jefa del Departamento Académico para renovar 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.

El artículo 8° del Código de Ética de la PUCP regula el tema del conflicto de intereses y lo hace de manera general; sin embargo, sería importante evaluar la regulación de temas más concretos relacionados con la acción de las y los docentes.

El artículo 8° del Código de Ética de la PUCP dispone en materia de conflictos de intereses lo siguiente:

“Un conflicto de intereses es una situación en la cual se tiene un interés personal o privado contrario a los intereses o fines de la Universidad, que puede afectar o perjudicar el ejercicio objetivo e imparcial de sus funciones y el cumplimiento de sus deberes. Los conflictos de intereses revisten particular gravedad cuando involucran decisiones sobre gestión de recursos, por ejemplo, en procesos de compras y contratación de personal y/o de servicios de terceros, entre otros.”

“Sin que la enumeración que a continuación se detalla se considere taxativa, pueden destacarse los siguientes ejemplos de conflictos de intereses en el desempeño de las funciones del personal de la Universidad:”

“a) Promover o participar en transacciones con familiares o amigos, con la expectativa de obtener un beneficio personal o familiar.”

“b) Participar de manera directa o indirecta en procesos de contratación de familiares.”

²³ Artículo 64°.- Para la contratación de profesores y profesoras con dedicación de tiempo completo, el Departamento Académico debe contar con la plaza disponible, los profesores y las profesoras deben haber ganado el concurso respectivo y el Consejo Universitario debe haber aprobado la propuesta de contratación. El plazo máximo de contratación es de tres años.

“c) Participar en transacciones para beneficiar a determinados clientes o proveedores, con la expectativa de obtener algún tipo de beneficio personal, incluyendo empleo futuro.”

“d) Aceptar préstamos, dádivas, favores o regalos de clientes y proveedores de la Universidad, directamente o a través de familiares, a cambio de otorgarles tratamiento privilegiado que rompa el principio de imparcialidad en la relación con otros clientes y proveedores.”

“e) Utilizar bienes de la Universidad para beneficio personal o familiar.”

“f) Realizar actividades profesionales o empresariales, de manera privada, que involucren servicios que la misma persona brinda desde una unidad.”

“g) Utilizar información privilegiada de la Universidad en beneficio propio, de acuerdo a lo indicado en la sección anterior.”

“En este orden de ideas, las autoridades académicas que desempeñan funciones académico administrativas, el personal que brinda servicios a terceros y, en general, todo el personal académico y administrativo de la Universidad que tiene responsabilidad sobre el manejo de recursos y participa en procesos de contratación, está obligado a inhibirse de participar cuando existe un conflicto de intereses, actual o potencial, bajo responsabilidad. En cualquier caso de duda al respecto, están obligados a informar a sus pares y a su superior jerárquico sobre la posible existencia de estos conflictos.”

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES GENERALES

SOBRE EL INGRESO A LA DOCENCIA ORDINARIA

- 1) Las plazas para el ingreso a la docencia ordinaria disminuyeron entre los años 2019 y 2021. El año 2019 las plazas fueron 50 y el año 2021 las plazas fueron 34.
- 2) El número de los y las participantes en los concursos para el ingreso a la docencia ordinaria disminuyó entre los años 2019 y 2021. El año 2019 los y las participantes fueron 121 y el año 2021 las y los participantes fueron 84.
- 3) El número de ganadores y ganadoras en los concursos para el ingreso a la docencia ordinaria disminuyó entre los años 2019 y 2021. El año 2019 los ganadores y las ganadoras fueron 47 y el año 2021 los ganadores y las ganadoras fueron 27.
- 4) El mayor número de plazas para el ingreso a la docencia ordinaria, el año 2019, correspondió al Departamento Académico de Derecho con ocho (8) plazas; en segundo lugar, a los Departamentos Académicos de Ingeniería y de Arte y Diseño con siete (7) plazas cada uno; y, en tercer lugar, al Departamento Académico de Arquitectura con cinco (5) plazas.
- 5) El mayor número de participantes para el ingreso a la docencia ordinaria, el año 2019, correspondió al Departamento Académico de Derecho con 39 postulantes; en segundo lugar, al Departamento Académico de Ingeniería con 17 postulantes; y, en tercer lugar, a los Departamentos Académicos de Arte y Diseño y Comunicaciones con trece (13) postulantes cada uno.
- 6) El mayor número de ganadores y ganadoras para el ingreso a la docencia ordinaria, el año 2019, correspondió al Departamento Académico de Derecho con ocho (8) ganadores y ganadoras; en segundo lugar, al Departamento Académico de Ingeniería con siete (7) ganadores y ganadoras; y, en tercer lugar, al Departamento Académico de Arquitectura con cinco (5) ganadores y ganadoras.
- 7) El mayor número de plazas para el ingreso a la docencia ordinaria, el año 2021, correspondió al Departamento Académico de Arte y Diseño con siete (7) plazas; en segundo lugar, al Departamento Académico de Ingeniería con seis (6) plazas; y, en tercer lugar, al Departamento Académico de Humanidades con cuatro (4) plazas.
- 8) El mayor número de participantes para el ingreso a la docencia ordinaria, el año 2021, correspondió al Departamento Académico de Ingeniería con

18 postulantes; en segundo lugar, al Departamento Académico de Arte y Diseño con 17 postulantes; y, en tercer lugar, al Departamento Académico de Humanidades con trece (13) postulantes.

- 9) El mayor número de ganadores y ganadoras para el ingreso a la docencia ordinaria, el año 2021, correspondió a los Departamentos Académicos de Ingeniería y de Arte y Diseño con cinco (5) ganadores y ganadoras cada uno; en segundo lugar, al Departamento Académico de Humanidades con cuatro (4) ganadores y ganadoras; y, en tercer lugar, a los Departamentos Académicos de Derecho y de Posgrado en Negocios con tres (3) ganadores y ganadoras cada uno.

SOBRE LA PROMOCIÓN DOCENTE

- 10) El número de plazas para la promoción a docente asociado aumentó entre los años 2019 y 2022. El año 2019 hubo 31 plazas y el año 2022 hubo 37 plazas.
- 11) El número de participantes en los concursos de promoción a docente asociado aumentó entre los años 2019 y 2022. El año 2019 hubo 32 participantes y el año 2022 hubo 38 participantes.
- 12) El número de ganadores y ganadoras en los concursos de promoción a docente asociado aumentó entre los años 2019 y 2022. El año 2019 hubo 25 ganadores y ganadoras y el año 2022 hubo 27 ganadores y ganadoras.
- 13) En los años 2019, 2021 y 2022 se convocaron un total de 92 plazas para profesor asociado; participaron un total de 93 postulantes para profesor asociado; y hubo un total de 65 ganadores y ganadoras para profesor asociado.
- 14) El número de plazas para la promoción a docente principal aumentó entre los años 2019 y 2022. El año 2019 hubo 18 plazas y el año 2022 hubo 33 plazas.
- 15) El número de participantes en los concursos de promoción a docente principal aumentó entre los años 2019 y 2022. El año 2019 hubo 23 participantes y el año 2022 hubo 28 participantes.
- 16) El número de ganadores y ganadoras en los concursos de promoción a docente principal aumentó entre los años 2019 y 2022. El año 2019 hubo 17 ganadores y ganadoras y el año 2022 hubo 23 ganadores y ganadoras.
- 17) En los años 2019, 2021 y 2022 se convocaron un total de 86 plazas para profesor principal; participaron un total de 81 postulantes para profesor principal; y hubo un total de 67 ganadores y ganadoras para profesor principal.

- 18) El mayor número de plazas para ascender a profesor asociado o principal, el año 2019, correspondió al Departamento Académico de Ingeniería con siete (7) plazas; en segundo lugar, a los Departamentos Académicos de Derecho y de Ciencias con seis (6) plazas cada uno; y, en tercer lugar, al Departamento Académico de Arte y Diseño con cinco (5) plazas.
- 19) El mayor número de participantes para ascender a profesor asociado o principal, el año 2019, correspondió al Departamento Académico de Derecho con diez (10) postulantes; en segundo lugar, al Departamento Académico de Ingeniería con ocho (8) postulantes; y, en tercer lugar, al Departamento Académico de Ciencias con siete (7) postulantes.
- 20) El mayor número de ganadores y ganadoras para ascender a profesor asociado o principal, el año 2019, correspondió a los Departamentos Académicos de Ingeniería y de Ciencias con seis (6) ganadores y ganadoras cada uno; en segundo lugar, a los Departamentos Académicos de Derecho y de Arte y Diseño con cuatro (4) ganadores y ganadoras cada uno; y, en tercer lugar, a los Departamentos Académicos de Ciencias de la Gestión, de Ciencias Sociales y de Comunicaciones con tres (3) ganadores y ganadoras cada uno.
- 21) El mayor número de plazas para ascender a profesor asociado o principal, el año 2021, correspondió al Departamento Académico de Ciencias Sociales con once (11) plazas; en segundo lugar, al Departamento Académico de Ingeniería con nueve (9) plazas; y, en tercer lugar, al Departamento Académico de Humanidades con siete (7) plazas.
- 22) El mayor número de participantes para ascender a profesor asociado o principal, el año 2021, correspondió a los Departamentos Académicos de Ingeniería y Ciencias Sociales con nueve (9) postulantes cada uno; en segundo lugar, al Departamento Académico de Derecho con ocho (8) postulantes; y, en tercer lugar, al Departamento Académico de Humanidades con siete (7) postulantes.
- 23) El mayor número de ganadores y ganadoras para ascender a profesor asociado o principal, el año 2021, correspondió a los Departamentos Académicos de Ingeniería y de Humanidades con siete (7) ganadores y ganadoras cada uno; en segundo lugar, al Departamento Académico de Ciencias Sociales con seis (6) ganadores y ganadoras; y, en tercer lugar, a los Departamentos Académicos de Derecho y Ciencias con cuatro (4) ganadores y ganadoras cada uno.
- 24) El mayor número de plazas para ascender a profesor asociado o principal, el año 2022, correspondió a los Departamentos Académicos de Ciencias Sociales y Humanidades con doce (12) plazas cada uno; en segundo lugar, al Departamento Académico de Ingeniería con nueve (9) plazas; y,

en tercer lugar, al Departamento Académico de Derecho con seis (6) plazas.

- 25) El mayor número de participantes para ascender a profesor asociado o principal, el año 2022, correspondió al Departamento Académico de Humanidades con doce (12) postulantes; en segundo lugar, al Departamento Académico de Ingeniería con nueve (9) postulantes; y, en tercer lugar, al Departamento Académico de Arte y Diseño con ocho (8) postulantes.
- 26) El mayor número de ganadores y ganadoras para ascender a profesor asociado o principal, el año 2022, correspondió al Departamento Académico de Humanidades con ocho (8) ganadores y ganadoras; en segundo lugar, a los Departamentos Académicos de Ciencias Sociales e Ingeniería con siete (7) ganadores y ganadoras cada uno; y, en tercer lugar, a los Departamentos Académicos de Comunicaciones y Arquitectura con cuatro (4) ganadores y ganadoras cada uno.

SOBRE EL PROGRAMA DE ATRACCIÓN DE JÓVENES PROFESORES CON DEDICACIÓN A TIEMPO COMPLETO

- 27) Entre los años 2021, 2022 y 2023 se aprobaron treinta (30) contrataciones en el Programa de Atracción de Jóvenes Profesores con dedicación a Tiempo Completo.
- 28) A diciembre del año 2021, se aprobaron once (11) contrataciones en cinco (5) Departamentos Académicos; a diciembre del año 2022, se aprobaron quince (15) contrataciones en nueve (9) Departamentos Académicos; y a marzo del año 2023, se aprobaron cuatro (4) contrataciones en dos (2) Departamentos Académicos.
- 29) Entre los años 2021 y 2023, las contrataciones en el Programa de Atracción de Jóvenes Profesores con dedicación a Tiempo Completo se realizaron en diez (10) Departamentos Académicos: Arquitectura, Ciencias, Ciencias Contables, Ciencias de la Gestión, Ciencias Sociales, Derecho, Economía, Educación, Humanidades e Ingeniería.
- 30) Entre los años 2021 y 2023, por Secciones, se realizaron contrataciones en tres (3) Secciones de Ciencias (Física, Química y Matemáticas); en tres (3) Secciones de Ciencias Sociales (Antropología, Ciencia Política y Sociología); en tres (3) Secciones de Humanidades (Geografía y Medio Ambiente, Historia, y Lingüística y Literatura); y en cuatro (4) Secciones de Ingeniería (Biomédica, Civil, Mecatrónica y Minas).
- 31) En las y los docentes del Programa de Atracción de Jóvenes Profesores con dedicación a Tiempo Completo, la edad más baja es 32 años, la edad más alta es 45 años y la edad promedio es 38 años.

- 32) En las y los docentes del Programa de Atracción de Jóvenes Profesores con dedicación a Tiempo Completo, cinco (5) son mujeres y catorce (14) son hombres.
- 33) En las y los docentes del Programa de Atracción de Jóvenes Profesores con dedicación a Tiempo Completo, el primer país de nacimiento es Perú, con once (11) docentes; y, en segundo lugar, Argentina e Italia, con dos (2) docentes cada uno.
- 34) En las y los docentes del Programa de Atracción de Jóvenes Profesores con dedicación a Tiempo Completo, el primer país de procedencia es Perú, con ocho (8) docentes; y, en segundo lugar, España y México, con dos (2) docentes cada uno.
- 35) En marzo del año 2022, iniciaron su contrato tres (3) docentes; en agosto del año 2022, iniciaron su contrato cinco (5) docentes; en marzo del año 2023, han iniciado su contrato seis (6) docentes; y en agosto del año 2023, iniciarán su contrato cinco (5) docentes.

CAPÍTULO V: 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.