

Proceso de Admisión 2007

Academia ofrece 730 vacantes

(Detalle de las carreras en página 2)



CLAUSTRO: DEBATES SOBRE DESARROLLO DE DOCENTES, FUNCIONARIOS Y POLITICA DE INVESTIGACION

LA SEGUNDA PLENARIA DEL CLAUSTRO

En la segunda jornada plenaria del Claustro Universitario, que se realiza en nuestra casa de estudios, se debatieron trabajos presentados por diversas Comisiones.

A la izquierda, la docente Mirtha Abraham lee el trabajo de la Comisión sobre Desarrollo de los Académicos. A su lado, José Fernando García, presidente de la Comisión Organizadora del Claustro.

A la derecha, dan a conocer la propuesta de Desarrollo de los Funcionarios Mónica Fernández y André Henríquez.

Los trabajos fueron globalmente aprobados y las observaciones realizadas por los participantes serán incluidas en la próxima sesión, prevista para el transcurso de enero.

(Textos de las reflexiones y propuestas en separata especial).

Proceso de Admisión 2007

LA ACADEMIA OFRECE 730 VACANTES PARA 20 CARRERAS

En el actual proceso de admisión, nuestra Universidad dispone de 730 vacantes para 20 carreras, en el marco de la oferta académica de pregrado.

Las vacantes corresponden a las tres Áreas Académicas, en jornadas diurnas y vespertinas, que son: **Ciencias Sociales, Educación Arte y Cultura y Estado, Economía y Gestión.**

Entre las carreras nuevas o relanzadas figuran: **Ingeniería de Ejecución en Administración de Empresas, Ingeniería Comercial y Licenciatura en Filosofía.**

OFERTA ACADÉMICA DE PREGRADO 2007

ÁREA CIENCIAS SOCIALES

Antropología - Diurna
Derecho - Diurna
Psicología - Diurna/Vespertina
Sociología - Diurna
Trabajo Social - Diurna/Vespertina
Licenciatura en Historia, mención Estudios Culturales - Diurna
Licenciatura en Filosofía - Vespertina
Periodismo - Diurna

ÁREA DE EDUCACIÓN, ARTE Y CULTURA

Pedagogía en Educación Parvularia y Primer subciclo de la Educación Básica - Diurna
Pedagogía Educación Básica Diurna - Diurna
Pedagogía Educación Diferencial Diurna - Diurna
Pedagogía en Historia y Ciencias Sociales Diurna - Diurna
Danza - Diurna

ÁREA DE ESTADO ECONOMÍA Y GESTIÓN

Ingeniería Comercial - Diurna/Vespertina
Ingeniería de Ejecución en Administración de Empresas, mención en Gestión de Recursos Humanos o Marketing - Diurna/Vespertina
Contador Auditor - Vespertina

Por otra parte, existen programas de formación continua en las áreas de Educación, Gestión y Gobierno, Cine Documental y Licenciaturas en Disciplinas Artísticas en convenio con la Escuela de Cine de Chile y el Instituto Profesional Arcos.

Los interesados pueden consultar en la sede principal de la Academia, Condell 343, Providencia, o al teléfono 787 80 07, entre las 9 y 20 horas. O en la página web: www.academia.cl

Administración Pública - Diurna/Vespertina
Ingeniería de Ejecución en Gestión Pública - Vespertina
Ingeniería de Ejecución en Gestión Ambiental - Vespertina
Ciencia Política - Diurna

OFERTA ACADÉMICA POSTGRADOS 2007

Magíster en Ciencia Política. Mención en Estudios Políticos y Sociales de América Latina

Magíster en Desarrollo

Mención:

- Desarrollo Regional
- Desarrollo Económico y Territorial
- Desarrollo Rural

Magíster en Educación

Mención:

- Didáctica e Innovación Pedagógica
- Integración Pedagógica y Social
- Multiculturalidad

Magíster en Trabajo Social

Magíster en Planificación Territorial Rural. Enfoques y Métodos

Magíster en Gerencia Pública

Magíster en Sociología

Magíster en Ciencias Sociales. Mención en Investigación e Intervención Social en Sexualidades.



CHARLA DE ERNESTO OTTONE. El Secretario General Adjunto de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), Ernesto Ottone, dio una charla en la Academia sobre "Las claves estratégicas del gobierno del Presidente Lagos". Ottone fue asesor de Lagos. En la foto, aparece junto al Director de la Escuela de Gobierno y Gestión, Arno Klenner; el Rector de la Academia Juan Ruz y el docente Jaime Ahumada.

DIPLOMADO EN ESTUDIOS LITERARIOS Y ESTÉTICA

A partir de abril próximo nuestra universidad dictará el Diplomado en Estudios Literarios y Estética, que será dirigido por la docente Pavella Coppola.

El Diplomado es una innovación académica en nuestro país, ya que reúne el estudio y análisis del ámbito literario y la formación estética aplicada al ámbito de la producción literaria nacional y de Latinoamérica.

El diplomado apuntará a profundizar y sistematizar los conocimientos del estudiante respecto a la literatura, poniendo énfasis en la producción literaria chilena y del resto del continente.

Asimismo, buscará hacer de la praxis de lectura una experiencia reflexiva y crítica que permita dotar al estudiante de criterios de análisis literarios y estéticos. Además, dotará al alumno de herramientas que le permitan vincular aspectos teórico-estéticos y prácticos-creativos de la creación literaria.

El Diplomado desarrollará clases expositivas y prácticas y estará conformado por tres ejes: Teórico, literario y práctico. Cada uno corresponde a las líneas de formación semestrales de los cursos a impartir. En el primer eje, se abordará la teoría literaria y la semiótica, la estética y la historia de la literatura chilena y latinoamericana.

El eje literario abordará los géneros, estilos y autores, la imagen y la palabra y la literatura, identidad y política. El último eje, que es práctico, consistirá en dos talleres: el primero será de lectura y el segundo escrito.

La formación total del diplomado será de 144 horas de clases, 132 de docencia y 12 horas de conferencias. Estas últimas serán dictadas por profesores invitados, entre los que destacan los académicos Raúl Zurita, poeta y Premio Nacional de Literatura 2000; Hernán Loyola, crítico literario de la Universidad de Sassari, Cerdeña, Italia, experto en Pablo Neruda; Gonzalo Contreras, investigador y poeta; Armando Roa Vial, poeta, ensayista y traductor; Paulina Wendt, doctora en Literatura Latinoamericana; Manuel Jofré, doctor en Literatura, lingüista, Pavella Coppola, doctora en Estética, docente de la Academia y José Fernando García, doctor en Ciencias Sociales y Director de la carrera de Sociología de nuestra universidad.

Asimismo, participarán los docentes Sergio Ojeda, periodista, docente de la Escuela de Periodismo y editor del periódico literario "Carajo!"; Claudio Santander, magister © Filosofía Política de la Universidad de Chile y docente de nuestra universidad; Hugo Osorio, magister © Teoría e Historia del Arte de la Universidad de Chile y profesor de la Academia; Patricia Poblete, Licenciada en Comunicación Social, escritora, y docente de Periodismo; Marcos Aguirre, doctor © en Estética y Teoría del Arte y profesor de la Academia; Cecilia Sánchez, DEA en Filosofía, París VIII; Gastón Molina, doctor © en Estética y Teoría del Arte, docente



CONVENIO CON LA SOCIEDAD DE ESCRITORES. - La universidad suscribió un convenio con la Sociedad de Escritores de Chile (SECH) para que miembros de la entidad puedan incorporarse al Programa de Diplomado en Estudios Literarios y Estética, que se dictará a partir de abril próximo. Los miembros de la SECH, así como cónyuges y otras cargas familiares, podrán acceder al Programa con un arancel rebajado en un 20%. En la foto, autoridades de la Academia aparecen junto al presidente de la SECH, Reinaldo Lacámara, y la Directora del Programa Diplomado, Pavella Coppola, durante la firma del acuerdo.

de la Academia, y Héctor Durán, periodista, profesor de la Escuela de Periodismo y Pablo Solari, magister © en Epistemología de la Universidad de Chile.

El Diplomado estará dirigido a estudiantes, profesionales de la literatura, el periodismo y disciplinas afines, con o sin formación académica, interesados en recibir una formación integral en los ámbitos de la literatura y las humanidades, que les guste observar, crear y analizar diversos derroteros del campo literario.

Los interesados pueden enviar mail a la Directora del Diplomado, Pavella Coppola (pcoppola@academia.cl) o al Coordinador del mismo, Claudio Santander, (csantander@academia.cl)

Universidad Academia de Humanismo Cristiano

Rector: Juan Ruz

Vicerrector Académico: Raúl González

Director de Estudios: Luis Rivera

Director de Administración y Finanzas: Alberto Rodríguez

Secretario General: Rodolfo Gálvez

Editor del Boletín: Enrique Martini

Dirección: Condell 343, Providencia, Santiago

Teléfono: 787 8000

Portal Internet: <http://www.academia.cl>

Diseño e Impresión: Ediciones Tierra Mía Ltda.

Fono/Fax: 512 0000 - **Correo Electrónico:** tierramia@adsl.tie.cl
Santiago de Chile, Diciembre 2006, Enero 2007

SEMINARIO SOBRE LA POLITICA Y LOS POLITICOS

Con el propósito de debatir sobre la democracia y abordar temáticas de participación ciudadana y de la deuda que nuestro sistema político tiene con el país, la Escuela de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de nuestra universidad realizó el seminario "La Política y los Políticos", que se llevó a cabo en el auditorium de la Academia.

La cita se inició oficialmente luego de las intervenciones del Rector de nuestra casa de estudios, Juan Ruz y del Director de la Escuela de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Luis Pacheco Pastene.

En el encuentro, que se realizó durante dos jornadas, participaron diversos representantes de todas las bancadas de la Concertación: **Partido Radical Social Demócrata, Socialista de Chile, Por la Democracia y Demócrata Cristiano**. Asimismo, intervinieron en el Seminario representantes de los **Partidos Humanista y Comunista**.

En las dos jornadas se dieron a conocer diversas ponencias sobre el tema. El primer día hubo cinco ponencias. En la primera expuso **Abel Jarpa**, representante del Partido Radical Social Demócrata. Posteriormente, realizó su ponencia **José Antonio Viera Gallo**, del Partido Socialista. Ambas intervenciones fueron comentadas por **María Antonieta Huerta**, académica de la Universidad Alberto Hurtado.

La tercera ponencia, estuvo a cargo del ex ministro del Trabajo, **Ricardo Solari**. El comentario fue de **Marek Hoehn**, docente de la Academia. Posteriormente expusieron **María de los Ángeles Fernández y Álvaro García**, ambos representantes del PPD. **Jorge Osorio** estuvo a cargo de los comentarios.

El primer día finalizó con la ponencia de **Efrén Osorio**, representante del Partido Humanista. Las observaciones fueron hechas por **Marcelo Mella**.

La segunda jornada comenzó con la intervención de **Juan Andrés Lagos**, del Partido Comunista. La ponencia fue comentada por **Ernesto Espíndola**. Una vez finalizada, fue el turno del vicepresidente de la Democracia Cristiana **Sergio Micco**. **Pablo**

EXPERIENCIAS CREATIVAS E INNOVADORAS EN PSICOLOGIA

La Escuela de Psicología de nuestra universidad realizó la Quinta Jornada de Psicología titulada "Experiencias Creativas e Innovadoras en Psicología".

El encuentro, que se llevó a cabo en el auditorium de nuestra casa de estudios, generó una instancia de intercambio, reflexión y análisis crítico de las experiencias creativas e innovadoras en el quehacer de la Psicología, mediante la mirada transdisciplinaria y social-comunitaria



Salvat fue el encargado de comentar la exposición.

Las conclusiones fueron hechas por el Vicerrector Académico de la universidad, **Raúl González**.

El cierre estuvo a cargo de **Luis Pacheco**, Director de la Escuela organizadora del Seminario.

En la foto, interviene Luis Pacheco, Director de la Escuela de Ciencia Política y Relaciones Internacionales. A su lado, el Jefe de la bancada de diputados del Partido Radical Social Demócrata **Carlos Abel Jarpa** y **Pablo Zuñiga** Coordinador de Extensión y Difusión de la Escuela de Ciencia Política.

APARECIO TERCER NUMERO DE "ASPECTOS"

Está circulando la tercera edición de la revista del área de Estado, Economía y Gestión, "Aspectos", que es dirigida por Hugo Fazio y editada por Gerardo Torres Balchen.

La publicación incluye los siguientes artículos: **Estado, Gestión Política y Participación Popular en América Latina y el Caribe: Todos los juegos del Fuego** de Jaime Ahumada Pacheco, correspondiente al Área de Estado; **Gobierno Lagos: Una visión Crítica** de Hugo Fazio y **Magaly Parada** del Área de Economía; y **Educación y Desarrollo: Una visión de las políticas públicas para la equidad de la educación en Chile** de Víctor Cancino Cancino del Área Gestión.

Además, la revista considera, en temas emergentes, el texto **La importancia estratégica del Desarrollo de Administradores en la Alta Dirección** de Julián Puga Villareal y Luis Martínez Cerna. Asimismo, incluye el **Foro Panel: Reforma Previsional, Desafíos Actuales**, que contó con la participación del ingeniero civil industrial de la Universidad de Chile, **Manuel Riesco Larrain** y del ingeniero comercial de la Universidad Católica, **Guillermo Larrain Ríos**.

NUEVO MAGISTER EN CIENCIAS SOCIALES

El Programa de Estudios de Género y Sociedad –PROGENERO– de nuestra universidad dio a conocer el plan de **Magíster en Ciencias Sociales, Mención en Investigación e Intervención Social en Sexualidades**. El magíster será dirigido por la Directora de PROGENERO y Dra. En Estudios Americanos, **Kathya Araujo**.

Este Magíster tiene como objetivo introducir a los estudiantes a los debates teóricos producidos sobre sexualidades en las Ciencias Sociales en las últimas décadas. Igualmente, busca entregar herramientas metodológicas para abordar los procesos de investigación y de intervención social en el campo de las sexualidades, atendiendo a las especificidades de los campos de interés y de problematización que componen este campo, con un fuerte énfasis en el ámbito de las institucionalidades y políticas públicas.

“La creación de este Magíster es un salto cualitativo en el trabajo que realizamos en PROGENERO, pues viene a profundizar nuestra larga experiencia en el ámbito de la docencia e investigación, en el tema de las sexualidades. Tema que en el Programa se ha constituido en un referente académico. El magíster, además, es el único de este tipo en Chile”, señaló su Directora, **Kathya Araujo**.

Este magíster se desarrollará mediante un plan de estudios que contiene **Cursos Troncales y de Mención**, además de **Seminarios de Especialización**. Los Troncales, que son compartidos con otros magíster del área, desarrollará tres cursos: **Metodología de la Investigación** (que entregará herramientas para el desarrollo de la investigación); **Metodología de la Intervención Social** (que abordará los procesos de planificación, elaboración y evaluación de proyectos) y **Escenarios Sociales Contemporáneos I y II** (ambos cursos destinados a presentar la discusión acerca de las características de los escenarios sociales que se enfrentan en la actualidad).

Los **Cursos de Mención**, en tanto, se abocarán en los siguientes aspectos: **Estudios sobre la Sexualidad, Teoría Crítica Feminista y Estudios de Género; Historia de la Sexualidad; Prácticas Sociales de la Sexualidad: Enfoques Sociológicos y Antropológicos; Individuos y Sexualidades: Enfoques Psicológicos y Psicoanalíticos; Sexualidad y Salud Reproductiva: Institucionalidad y Políticas Públicas Estatales y no Estatales I y II; Intervención Social en Sexualidades: Ámbitos y Modelos de Intervención. Seminario**



Kathya Araujo.

Temático; Ética, Cultura y Sexualidades; Investigación en Sexualidades – Seminario Temático y Seminario de Tesis.

Los **Seminarios de Especialización** serán los siguientes: **Metodologías cuantitativas de investigación en sexualidades; Métodos etnográficos; Estudios sobre sexualidad; Nuevas perspectivas en políticas públicas en sexualidades; Individuación y nuevas formas de la dominación y Teoría democrática y ciudadanía.**

El Magíster, además de los once docentes que componen el cuerpo académico, contará con la presencia de cuatro profesores invitados desde el extranjero: **Dra. Claudia Bonan**, médica y socióloga de la Universidad Federal de Río de Janeiro; **Dra. Beréngère Marques-Pereira**, doctora en Ciencias Políticas de la Universidad Libre de Bruselas, Bélgica; **Dr. Danilo Martucelli**, sociólogo, Doctor en Ciencias Sociales, Escuela de Altos Estudios en Ciencias Sociales de París, Francia y **Dra. Mercedes Prieto**, antropóloga, Doctora en Antropología de la Universidad de Florida, Estados Unidos.

El Magíster está dirigido a licenciados o licenciadas en el campo de las Ciencias Sociales, Humanidades, Salud y Educación.

Aquellos que se deseen inscribir o recibir información más específica deben enviar un mail a la Directora del Magíster, **Kathya Araujo** (karaujo@academia.cl) o la Secretaria **Guacolda Rojas** (progenero@academia.cl).

Más información en www.progenero.cl

PONENCIA DE DOCENTE EN SEMINARIO DE MINEDUC Y UNICEF

La profesora de la Academia **Mirtha Abraham**, coordinadora de un proyecto de Asesoría Pedagógica a Experiencias de Reescolarización, del Ministerio de Educación, fue invitada a presentar una ponencia en el “**Seminario Latinoamericano. Prevención de la deserción escolar, reinserción e inclusión educativa**”, organizado por MINEDUC y UNICEF.

Los objetivos del Seminario eran “Contribuir a generar políticas que faciliten la inclusión educativa y social de todos los niños, niñas y adolescentes y analizar alternativas de acción orientadas a generar ofertas educativas adecuadas a la diversidad de la población”.

La ponencia presentada por la profesora **Abraham** se denominó “**Educación Inclusiva: Tensiones entre la diversidad de la población y la homogeneidad del sistema educacional actual. Dificultades y Desafíos**”.

El Seminario se realizó en el Palacio **Ariztía** y contó con la presencia de la Ministra de Educación **Yasna Provoste**, el representante de UNICEF para Chile, **Egidio Crotti**, el Jefe de la División de Educación General del Ministerio de Educación **Carlos Concha** y la diputada **Carolina Tohá**, entre otros participantes.

EN FUNCIONES LA ASOCIACION DE ACADEMICOS

La Asociación de Académicos de nuestra universidad, que reúne a docentes contratados y a honorarios, inició oficialmente sus actividades.

La Asociación se constituyó luego de que se realizaron comicios abiertos para elegir la Directiva, en la que tomaron parte 206 profesores de un universo electoral de 356.

De acuerdo a los resultados de los comicios, ocupa la presidencia el docente Marcos Aguirre, de Cátedras Básicas.



Marcos Aguirre.

La profesora de Trabajo Social Mónica Vargas es vicepresidenta y Elías Padilla, de Antropología, ocupa la secretaria general. María Eugenia Contreras, de Pedagogía en Educación Básica, es tesorera, y Claudio Tapia, de la Escuela de Educación, es director.

En una reciente entrevista con el Rector de la Universidad, Juan Ruz, los integrantes de la Directiva de la Asociación le dieron a conocer las principales inquietudes de los docentes.

La Directiva se encuentra empeñada en cumplir con la primera tarea, lograr la personalidad jurídica para la entidad y representar plenamente a todos los profesores.

Esta Directiva se reúne los miércoles de cada semana a las 15 horas, en la sala de profesores, situada en el segundo piso del edificio Barco, en la sede principal de la casa de estudios.

Las reuniones son abiertas y pueden participar los miembros de la Asociación que lo deseen, a fin de integrar las diversas comisiones de trabajo.

ALUMNOS DE PERIODISMO CONOCEN SOBRE DESERTIFICACION

Alumnos de quinto año de la carrera de periodismo de nuestra universidad realizaron un viaje de estudios a la localidad de Río Hurtado, en la Cuarta región del país, en el marco de la cátedra de **Periodismo Ambiental** que dicta el docente Gabriel Sanhueza.

Los estudiantes visitaron distintas localidades de la comuna de Río Hurtado, conociendo iniciativas de lugareños de la zona, como la apicultura, las instalaciones de la radio El Terral, además de conocer cómo se realiza la fabricación de queso de leche de cabra.

Asimismo, los estudiantes pudieron conocer sobre el **"Proyecto Río Hurtado"**, el cual busca generar un cambio estructural autoorganizado y participativo, que fortalezca el desarrollo social, económico y ecológico de la región y, sobre todo, las potencialidades de su gente. El proyecto pretende también aportar con sus estrategias para un desarrollo regional sustentable, al **Programa Nacional de la Lucha contra la Desertificación**.

El proyecto, que trabaja directamente con las personas y sus organizaciones, pretende promover la adquisición de competencias y convenios, así como las capacidades de aprendizaje y la motivación de la gente; aportar a la construcción de una identidad regional, desarrollar ofertas de educación adecuadas a la región, realizar prácticas de manejo de la naturaleza sustentable y réplicas.

Asimismo, dar mayor valor agregado a la producción dentro de las normas de una gestión ambiental regional de manera de lograr una economía monetaria y desarrollar mercados, redes duraderas que asuman la cooperación público-privada y favorecer el intercambio con otras regiones de América Latina y el Caribe.

La organización que da inicio y dirige este proyecto está integrada por actores regionales provenientes de la sociedad civil, organizaciones no gubernamentales, institutos de investigación y universidades, coordinadas por la corporación **El Canelo de Nos**.

La red y sus asociados aúnan sus capacidades y consolidan su cooperación en un Foro Regional. Paralelamente, instalan un **Centro de Educación y Tecnología Apropriada** (CEATA), en el que se une la construcción de capacidades regionales e institucionales, así como el conocimiento tradicional junto al moderno.

Documento para la discusión

COMISION DE DESARROLLO ACADEMICO

La segunda sesión plenaria del Claustro Universitario

DEBATE SOBRE EL DESARROLLO ACADEMICO, LA INVESTIGACION Y EL ESTAMENTO DE LOS FUNCIONARIOS

En esta separata damos a conocer íntegramente los Documentos que fueron debatidos en la Segunda Sesión Plenaria del **Claustro Universitario** que llevó a cabo la comunidad de nuestra casa de estudios, el sábado 16 de diciembre.

En la Primera Sesión Plenaria, que se efectuó en octubre, se reflexionó y se formularon propuestas sobre la **CALIDAD Y LA INNOVACION ACADEMICA**.

Los temas principales de la segunda jornada apuntaron al **DESARROLLO ACADEMICO, LAS PROPUESTAS DE DESARROLLO DE LOS FUNCIONARIOS Y LA INVESTIGACION**.

La Comisión que elaboró el documento sobre **Desarrollo Académico** estuvo integrada por los docentes Mirtha Abraham (Coordinadora), y los miembros permanentes Marcos Aguirre, Paulina Berríos, Claudio Gutiérrez, Enrique Martini, Gerardo Torres, Mónica Vargas, Francisco Vergara y Milton Vidal. Colaboraron, Miguel Arbiol, Claudia Moreno y Sergio Vargas.

La Comisión que participó en la elaboración del documento sobre el **Desarrollo de los Funcionarios** estuvo integrada por Athala Sanhueza, Andreé Henríquez, Carolina del Canto, Claudia Tello, Guacolda Rojas, Jaime Aravena, Mónica Fernández, Palmenia Alarcón y Virginia Meza.

La Comisión del Area de Ciencias Sociales, que elaboró el documento sobre **Investigación**, estuvo integrada por Kathy Araujo (Coordinadora), Andrea Seelenfreund, Genoveva Echeverría, Pavella Coppola, José Luis Olivari, Raúl Zarzuri y Loreto Hoecker.

Asimismo, las Areas de **Educación, Arte y Cultura y Estado, Economía y Gestión**, generaron documentos sobre la **Investigación**.

Documento para la discusión

COMISION DE DESARROLLO ACADEMICO

INTRODUCCION

La Comisión de Desarrollo Académico se constituyó la última semana de julio, en el contexto del Claustro que lleva a cabo la comunidad universitaria durante el presente año. Su objetivo es reflexionar en torno a la situación, tareas y desafíos del personal académico y contribuir con la elaboración de propuestas que permitan definir una política sobre carrera académica al interior de la Universidad.

En función de tal propósito, se diseñó la trayectoria que debería tener todo(a) académico(a) que ingresara a la Universidad, la que implicaba un tránsito o recorrido que involucraba aspectos tales como: concurso, contrato, clasificación, especificación de funciones, permanente evaluación y desarrollo profesional mediante procesos de perfeccionamiento. La diversidad y complejidad de estos temas condujeron a la Comisión a dividir el trabajo en subcomisiones, las cuales abordaron los aspectos antes señalados, entendiendo la interrelación y conexión que existe entre ellos. En términos de procedimiento, entre agosto y octubre las subcomisiones fueron entregando sus productos, debatiéndose la información con el conjunto de la Comisión y alcanzado consensos. Con el propósito de profundizar algunos temas la Comisión contó, durante el mes de noviembre, con algunos invitados, entre ellos, el Director de la Escuela de Educación de la Universidad Católica Silva Henríquez, quien dio a conocer la "Política Institucional de Personal" de dicha casa de estudios. Asimismo, se invitó a Raúl González (Vicerrector Académico), M. Teresa Sánchez y Alberto Rodríguez (Director de Administración y Finanzas), a fin de conocer sus opiniones sobre la factibilidad de implementar las propuestas.

PROPOSITOS DE UNA POLITICA DE DESARROLLO DE LOS ACADEMICOS

La Comisión adscribe a los planteamientos realizados por el Vicerrector Académico, en orden a que los aspectos deseables que se juegan en una política académica son:

- establecer un criterio de jerarquía basado en el mérito, que otorgue valor a ciertos atributos, experiencias y logros de los académicos.
- definir trayectorias posibles de seguir dentro de la Universidad que vayan mejorando condiciones contractuales, salariales y de reconocimiento de los académicos interesados en ello.
- aumentar los grados de estabilidad de un número mayor de académicos.

- Construir y visibilizar normas que permitan asegurar y avanzar en una mayor excelencia académica de la Universidad.
- Constituir a la universidad en un espacio en que se valore el constante mejoramiento en la formación de los académicos.

TRABAJO DE LAS SUBCOMISIONES

A continuación se resume el trabajo realizado por las Subcomisiones, el cual se ordenó en dos apartados: diagnóstico y propuestas.

1. SUBCOMISION DE CONCURSO

Diagnóstico

Se valora el hecho de que nuestra Universidad haya incorporado la idea de los concursos como un requerimiento necesario para desarrollar procesos de mayor institucionalización. Entendemos que ello representa un avance en la transparencia de los procedimientos y, por ende, una manera de limitar la arbitrariedad en los nombramientos. Sin embargo, los concursos no han gozado de la legitimidad necesaria, por diversas razones:

- No siempre han implicado que los(as) profesores(as) ganen en propiedad un cargo o una asignatura, sino que ha ocurrido que frente a la implementación de nuevas mallas o la reducción de cursos, dichos docentes, habiendo ganado concursos, se han visto impedidos de continuar, viéndose obligados a reducir sus horas de clases o a dejar la Universidad.
- Esto demuestra un vacío en la actual reglamentación de concurso, la cual no establece con claridad las condiciones del procedimiento y el tiempo de duración en el cargo.
- La publicación de concursos masivos y públicos (en el periódico), para contratar docentes a honorarios que impartan una asignatura, no necesariamente proyecta una imagen positiva que reditúa en beneficio de la Universidad, sino que puede provocar un efecto contrario, es decir, puede interpretarse como una institución que está en crisis y que requiere modificar a la mayoría de su planta docente. Por otro lado, no siempre se justifica llamar a concurso público cuando se trata de situaciones y condiciones laborales tan precarias. Por último, los llamados a concurso en el periódico, por parte de otras universidades, generalmente se realizan para ofrecer contratos por jornadas y no docencia por honorarios para impartir una asignatura.
- El actual reglamento de concursos contiene algunos aspectos

que no se han llevado a la práctica. Mencionamos a modo de ejemplo los siguientes: a) Se señala que pueden realizarse sobre la base de concursos públicos de antecedentes y cuando proceda, de oposición. Pero no se especifica quién decide si se trata de uno u otro concurso, así como qué criterios se aplican para que proceda un concurso de oposición. Esta segunda modalidad no se ha efectuado en la Universidad, sólo aparece declarado, pero no existen en el reglamento especificaciones acerca de cómo operaría un concurso por oposición. b) El reglamento menciona a los profesores auxiliares, pero no se explicitan sus funciones, ni tampoco tienen existencia en el reglamento de clasificación académica.

Propuestas

1. Mejorar la actual reglamentación, especificando el carácter del concurso y las condiciones de contratación y permanencia.
2. Regular los concursos públicos y considerar, en primer término, la difusión de concursos internos para indagar si la propia Universidad cuenta con académicos que tengan el perfil requerido para ocupar determinados cargos o impartir ciertos cursos.
3. Hacer llamado a concurso público cuando se trate de profesores con contrato, especificándose el tipo de cargo que ocuparía y las funciones requeridas.
4. Definir los lugares donde se dirigirá la información de la apertura a concurso (colegios profesionales, otras universidades, periódico, etc).
5. En el llamado a concurso para profesores(as) a honorarios se deberá especificar a los postulantes la semestralidad o anualidad del curso respectivo, si se trata de un curso obligatorio, optativo o electivo, así como la vigencia de su contrato (sujeta a evaluaciones y a cambios de mallas curriculares).
6. Tanto para los(as) profesores(as) a honorarios como para los docentes contratados, el reglamento deberá señalar que su labor estará sujeta a evaluación.
7. Especificar cuándo y con qué criterios se llama a nuevos concursos. Indicar en el reglamento que la decisión debe ser adoptada por el Consejo Académico de la Escuela (no solamente por el Director), considerando primeramente si existen o no docentes calificados en la Universidad. En este sentido, se propone incluir en las bases del concurso una ponderación importante para los profesores que se han comprometido con la Universidad y que, además tienen antigüedad en una asignatura y la formación académica requerida.
8. Es necesario incluir un artículo en el reglamento que establezca alguna normativa en relación a nuevas carreras. Se propone establecer que quienes colaboran en la formulación

de un nuevo proyecto de carrera y en la elaboración de los programas respectivos tienen por mérito propio derecho a impartir docencia y quedan en calidad de interino, pudiendo postular posteriormente al concurso respectivo para dicha cátedra.

2. SUBCOMISION CONTRATO

Diagnóstico

- Los vínculos laborales que la Universidad ha establecido con sus académicos se expresan en dos tipos de contratos:
 - Contrato de trabajador dependiente (art 3º letra B, Código del Trabajo) es *"toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo."*
 - Contrato de honorarios, *"son rentas percibidas por un profesional o persona natural que desarrolle alguna ocupación lucrativa, en el desarrollo personal e independiente de su profesión u oficio, sin estar sometido a un vínculo de subordinación o dependencia con algún empleador"*.
- Alrededor del 80% de los profesores(as) de la Universidad están contratados por honorarios. Dicha proporción es baja en relación a la situación de otras universidades con características similares a la nuestra.
- Esto ha provocado malestar en los(as) docentes, especialmente en aquellos más antiguos que ven afectada su situación al no tener imposiciones y percibir un sueldo por 10 meses al año.
- Asimismo, dicha situación dificulta la posibilidad de construir comunidad académica en las escuelas, al no contar con equipos de profesores(as) que realicen labores vinculadas a la atención de alumnos, dirección de tesis, elaboración de proyectos, publicaciones, participación en debates y foros, entre otros. Entendiendo que dichas labores fortalecen el trabajo docente, de investigación y difusión de la institución.
- La situación de las personas que ejercen cargos de dirección actualmente es inestable, puesto que no está suficientemente clara su condición laboral cuando dejen de desempeñar dicha función.

Propuestas

1. Dadas las tareas de mayor complejidad que ha asumido la Universidad con el propósito de responder a las exigencias internas y de su entorno, se considera necesario aumentar progresivamente el número de profesores con desempeños en gestión académica, lo que significaría ampliar el repertorio de profesores contratados para tales efectos. Situación que por lo demás está en línea con las exigencias del plan

estratégico y del proceso de acreditación.

2. Elaborar una política de contratación de académicos que responda a las exigencias de desarrollo de nuestra universidad y permita mejorar las condiciones laborales de los docentes, lo cual impacta directamente en la calidad de la formación que se entrega.

Esta política deberá tener en cuenta los siguientes ejes:

- Un plan de regularización contractual para aquellos profesores que tienen una permanencia de más de cinco años de docencia continua, y que imparten dos módulos semestrales. La idea sería ofrecerles un contrato por la jornada correspondiente.

- Realizar un estudio general de las demandas docentes para los próximos dos años, según carreras, de manera de fortalecer armónicamente a cada una de ellas y establecer posteriormente un plan gradual de incremento de los profesores contratados, hasta lograr una proporción más adecuada entre docentes contratados y honorarios.

- Estudiar modalidades más flexibles de pago a los profesores de honorarios, de manera que no se produzcan situaciones como las actuales en que permanecen dos meses sin pago. Al respecto, sugerimos que se pague el primer sueldo en el mes de abril, en lugar de mayo y considerar algún tipo de bono por preparación de programas, actualización de bibliografías, elaboración de artículos, ponencias y otras actividades de apoyo a la docencia.

- Hacer los estudios jurídicos correspondientes a fin de incorporar, gradualmente en el sueldo de los profesores a honorarios, la cancelación de doce meses al año. Esto no es equivalente a la opción ya existente de dividir 10 meses en 12, sino que se estudie la viabilidad de aumentar progresivamente el pago de los docentes a honorarios a 12 meses.

3. A los académicos que asumen una función de mayor responsabilidad, como dirección de escuela o jefatura de carrera, debe asignarse un plus por asignación de cargo durante el tiempo que dure su nueva responsabilidad. De manera que cuando dicho profesional regrese a sus tareas académicas vuelva a percibir el sueldo correspondiente a la escala de remuneraciones y a la clasificación correspondiente como profesor de jornada. En este sentido, es necesario revisar la situación futura de los directores que actualmente están ejerciendo dicha función.

3. SUBCOMISION DE CLASIFICACIÓN ACADEMICA

Diagnóstico

El proceso de clasificación en la Universidad contempla tres o cuatro periodos:

- 1988-2001. Inexistencia de clasificación académica de los profesores, salvo asignaciones nominales (tipo 1, 2 o 3) que no implicaron modificaciones contractuales o remunerativas.
- 2001-2004. Se inició el proceso de clasificación con la aprobación de un reglamento específico, que es aplicado en este período a la mayor parte de los profesores contratados con jornadas académicas (90% a lo menos). Se comenzó la incorporación de la clasificación a los llamados a concursos para jornadas y/o contratos a honorarios o por horas, aunque no en forma homogénea en todos los casos o Escuelas. En este período se plantearon críticas al reglamento, que se expresaban en disconformidades con respecto a la normativa vigente, pues éste no consideraba suficientemente las especificidades de los profesionales que laboraban en la Universidad. Es decir, se privilegiaba mayormente la trayectoria académica (publicaciones, investigación, etc), en desmedro de la experiencia de algunos docentes en el campo profesional. Esto llevó a una revisión del mismo por parte del Consejo Académico durante el año 2004.
- Luego del trabajo de una comisión del Consejo Académico se propuso un nuevo reglamento, cuya dificultosa aprobación derivó en la creación de dos modalidades de clasificación, buscando con ello resolver las observaciones críticas formuladas durante la aplicación del reglamento de 2001.
- El Consejo Académico estableció dos condiciones para la aplicación del reglamento 2004: la redacción de un instructivo que precisara claramente los criterios para su aplicación y que la decisión acerca de la modalidad (I o II) del reglamento 2004 que se aplicaría a cada profesor se resolviera por cada Escuela con una proposición que debía ser refrendada por el área respectiva. Ambas condiciones están incumplidas hasta el momento.

Observaciones a la situación actual:

- La aplicación del reglamento 2001 se tradujo en una modificación, cuando correspondía, de las remuneraciones de los profesores de jornada. No ocurrió así con los(as) profesores(as) a honorarios. En el actual proceso eso está aún sin resolver.
- El reglamento 2004 no resuelve bien las dificultades formuladas en el reglamento 2001 y no cumple del mejor modo los objetivos de armonización de las diversas trayectorias académicas y profesionales de los campos

disciplinarios que cubre la Universidad. Ello obedece centralmente a que los porcentajes asignados a cada ítem no favorecen a ningún profesor. Por ejemplo, el ítem de experiencia docente aparece con un porcentaje menor (15%) para el sistema I (profesores cuya dedicación fundamental es el trabajo académico), en tanto, para el sistema II (docentes que realizan pocas clases y cuya actividad principal es el ejercicio de la profesión fuera de la Universidad) se le asigna un porcentaje mayor (25%). Desde nuestro punto de vista estos porcentajes están invertidos y distorsionan la clasificación de los docentes.

Propuestas

1. Es preciso armonizar adecuadamente tanto la necesidad de clasificar a todos los profesores de la Universidad en orden al establecimiento de una carrera académica, asumiendo los efectos financieros que ello acarrea, como el establecimiento de un procedimiento más expedito y reglamentado de un modo que recoja adecuadamente el espíritu del proceso de clasificación de diversas trayectorias académicas y profesionales en nuestra casa de estudios.

2. Por lo que se propone corregir y modificar el reglamento vigente en lo relativo a las ponderaciones actuales, de manera de producir la diferenciación positiva que se buscaba con la creación de dos modalidades de clasificación y así, armonizar las distintas trayectorias académicas y profesionales de los docentes. Ello debiera complementarse:

- con un instructivo más detallado acerca de cada ítem a completar en el formulario y
- con un procedimiento riguroso y fundado para la toma de decisión sobre la modalidad a aplicar a cada profesor.

3. Si el Claustro acoge las propuestas de la Comisión, es necesario que éstas se presenten al Consejo Superior para iniciar las modificaciones del reglamento y de esta manera, continuar con el proceso de clasificación de todos(as) los(as) profesores(as) a honorarios y realizar los pagos diferenciados a partir de marzo de 2007.

4. SUBCOMISION FUNCIONES ACADEMICAS

Diagnóstico

- Conforme a un seguimiento que se realizó de los antecedentes oficiales de la Universidad sobre esta materia, a fin de poder identificar de manera formal cuáles serían las funciones desempeñadas por el cuerpo académico, es posible constatar que no se encontró un documento donde se expliciten las funciones de los profesores, sus derechos y deberes.

- El documento con que se cuenta define las funciones de rector(a), director(a) de investigación y estudios, director(a) de administración y finanzas, directores(as) de área, directores(as) de escuela, jefes(as) de carrera, coordinadores(as) de mención, coordinadores(as) de tesis, coordinadores(as) de programas a distancia, coordinador(a) de consultorio.

- No se encontró en el documento las funciones de los académicos.

- Por otra parte, en las conversaciones sostenidas con personas de distintas unidades académicas se observan las dificultades para asumir tareas de gestión académica tomando en consideración que la gran mayoría de los docentes sólo se dedica a la docencia y tiene relación de prestación de servicios con la universidad (honorarios). Estos profesores difícilmente pueden asumir funciones tales como diseño de proyectos de investigación y de extensión, participación en reuniones académicas u otras actividades de apoyo al fortalecimiento de la escuela.

- A su vez, la cantidad de tareas de gestión requeridas para el funcionamiento de las distintas unidades académicas se concentra en las escasas personas contratadas, lo que apunta en variadas ocasiones al debilitamiento de las tareas propiamente académicas de los profesores contratados, puesto que el tiempo para publicar, investigar, dar clases, presentar ponencias en congresos, tener interlocución con académicos de otras Universidades, etc., es mínimo frente a las tareas de gestión y muchas veces, de administración, que se requieren resolver cotidianamente. Ello incide en la calidad de la educación y en la imagen que la Universidad proyecta respecto del prestigio de sus académicos.

Propuestas:

1. Las funciones de profesor titular, asociado, adjunto, ayudante, u otras que se establezcan, necesitan ser definidas y establecidas claramente, pues ello permitirá conocer los derechos y responsabilidades que tienen los/as académicos/as, así como establecer los mecanismos de la evaluación pertinentes.

2. Definir las funciones del cuerpo académico, tanto en lo relativo a docencia como a labores académicas y administrativas.

5. SUBCOMISION DE EVALUACION DOCENTE

Diagnóstico

- El sistema se ha implementado parcialmente, puesto que se ha aplicado únicamente el componente de evaluación de los alumnos, quedando pendiente la aplicación de la

autoevaluación y la evaluación de los directores o jefes de carrera a los(as) profesores(as). Excepto en la Escuela de Educación, donde se han incorporado los tres tipos de evaluación, por lo que se considera necesario conocer esa experiencia.

- Sobre la evaluación de los alumnos a sus docentes:

- Se destaca que debería realizarse un análisis más fino de los resultados de la evaluación, por ejemplo, distinguir la evaluación de los alumnos que aprueban los cursos, de los reprobados, dado que esa condición puede afectar su objetividad o imparcialidad.

- Se destacan ciertas anomalías en el llenado del instrumento por parte de los alumnos, dado que hay situaciones de una evidente repetición automática de calificaciones.

- Con respecto al instrumento de evaluación que se aplica surgen algunas preguntas y reflexiones como:

- ¿es posible que un alumno(a) de los primeros semestres puede discriminar si la bibliografía del curso es adecuada o no?.

- asimismo, existen factores de desempeño del docente que no siempre pueden ser apreciados claramente por los(as) alumnos(as), por ejemplo, la dificultad de las materias, la calidad de la enseñanza, el facilismo versus exigencias, etc.

- también existen elementos que corresponden más a evaluación de pares que a los propios alumnos, por ejemplo, determinar la calidad de un programa, su actualidad y pertinencia, etc.

- La pauta de evaluación de los alumnos no está articulada con un cierto perfil del profesor; sobre esto existen disparidades de criterios. Dado que no está definido el perfil del profesor, difícilmente se puede contar con parámetros claros de evaluación de los profesores.

- El perfil del profesor debería ser estudiado y discutido en los consejos de escuela y para ello, es preciso hacer una revisión de los funcionamientos de estas instancias colectivas.

- El tema del rendimiento de los alumnos y su relación con la calidad de los profesores y su enseñanza es sumamente complejo, dado que, si se estableciera una correlación directa, podría afectar el nivel de exigencias y la calidad de los aprendizajes. Por ejemplo, si alguien estima que será evaluado por el mayor porcentaje de aprobados, probablemente intentaría aprobar al mayor número de alumnos, aunque éstos no cuenten con los requisitos o competencias correspondientes.

- Se considera sumamente importante evaluar el clima de aprendizaje en las clases ya que es un factor que favorece u obstaculiza el rendimiento.

Propuestas:

1. Revisar y mejorar el instrumento de evaluación de los(as) alumnos(as).

2. Contar con información sobre la asistencia de los(as) alumnos(as), ya que la evaluación tendrá más validez si los profesores son evaluados por alumnos(as) que asisten a la mayoría de las clases.

3. Cruzar información de asistencia y notas de los(as) alumnos(as) con la evaluación.

4. Implementar en forma general la autoevaluación de los(as) docentes

5. Implementar la evaluación de los profesores(as) por parte de los(as) Directores(as) y Jefes(as) de Carrera

6. Diseñar un instrumento que permita a los docentes evaluar a sus jefes de carrera y directores de escuela.

7. Regularizar la situación de los consejos de escuela, de manera que sean una instancia de reflexión efectiva y permanente, que aborde, entre otras cosas, la problemática de las evaluaciones y los mecanismos de procesamiento, información y recomendaciones a cada profesor evaluado, de manera que este pueda introducir en su práctica docente las modificaciones pertinentes. Ello permitiría que la evaluación cumpla el requisito de ser un aporte o insumo al profesor y no una mera calificación.

8. Discutir el perfil de profesor(a) a nivel de cada carrera y articularlo con la evaluación.

9. Estudiar la relación entre rendimiento de los alumnos y las evaluaciones de estos, de manera de poder apreciar el impacto de la enseñanza y su calidad.

10. Crear una unidad de evaluación a nivel de cada área que analice semestralmente los resultados y oriente políticas de apoyo al rendimiento y la calidad.

6. SUBCOMISION PERFECCIONAMIENTO ACADEMICO

Diagnóstico

- El año 1999 se creó, al interior de la Dirección Académica, una instancia llamada Unidad Pedagógica. Esta tenía como propósito apoyar los procesos pedagógicos que se generaban dentro de la universidad y, de esta manera, contribuir al mejoramiento de las funciones docentes y el desempeño académico de los alumnos.

- La Unidad orientó sus acciones hacia tres líneas de trabajo: actividades dirigidas a los(as) estudiantes; acciones pedagógicas orientadas a los profesores y ayudantes y apoyo institucional en evaluación.

- En relación a los(as) profesores(as) y ayudantes (tema de esta subcomisión) se planteó que el desarrollo de acciones

orientadas al mejoramiento de la calidad del aprendizaje de los alumnos, iba acompañada necesariamente de cambios en el quehacer de los docentes. En consecuencia, resultaba importante apoyar al personal académico en el desempeño y mejoramiento de su labor. Esto implicó la organización de un programa de talleres de docencia universitaria sobre temas de aprendizaje, evaluación y metodologías de enseñanza, los que se llevaron a cabo durante dos años. Desde esta instancia también se apoyó los procesos de innovación académica y curricular que vivió la Universidad en esos años. La Unidad Pedagógica funcionó hasta fines del año 2003.

Propuestas:

1. Diseñar una política de perfeccionamiento del personal académico orientada a:

- mejorar el nivel de formación de todos los profesores y profesoras de la universidad de modo tal que cuenten con grado de Magíster o Doctorado en un periodo de tiempo determinado.
- establecer niveles de perfeccionamiento que involucren cursos de postgrado, cursos de especialización, diplomados, cursos de docencia universitaria, habilitación en idiomas, entre otros.

2. Establecer metas de perfeccionamiento de los académicos, a fin de lograr que cada vez un mayor número de académicos de la Universidad tenga grado de Magíster.

3. Dado que una política de perfeccionamiento no puede estar desligada de la política general de la universidad, se hace

necesario mantener una evaluación constante de los académicos en procesos de formación y asegurar el compromiso de aquellos ya formados por una cierta cantidad de tiempo, de modo tal de retribuir a la universidad la inversión implicada en el apoyo al perfeccionamiento.

4. En este sentido, uno de los principales beneficios consistiría en otorgar becas de perfeccionamiento a cambio de la obligatoriedad de trabajar en la Universidad por un periodo de tiempo determinado, no menor al tiempo de la beca en, a lo menos, media jornada.

5. Creación de una Unidad de Perfeccionamiento y Becas para docentes, dependiente de la Vicerrectoría Académica, cuyas principales funciones estarían en el ámbito de:

- Administrar las becas internas otorgadas a los académicos.
- Gestionar las postulaciones a becas externas.
- Promover las postulaciones tanto a las becas internas como externas.
- Definir e implementar las normas, reglamentos e instrumentos de fomento que promuevan el perfeccionamiento académico.
- Dictar cursos permanentes de docencia universitaria.
- Contribuir, por medio de talleres, al desarrollo personal de los docentes que permitan el mejor ejercicio de la docencia.

6. Establecer lineamientos en relación al tipo de formación que se ofrezca en el perfeccionamiento, al tipo de becas que se otorguen, a los criterios de selección de postgrados a financiar, a los criterios de selección de los beneficiarios, entre otros (ver anexo).

Documento para la discusión

COMISION DE DESARROLLO DE LOS FUNCIONARIOS

1. PRESENTACION

La Comisión del Estamento de Funcionarios se estableció en el mes de agosto de 2006 a partir de un trabajo inicial realizado por un conjunto amplio de trabajadores de la Universidad. Se trabajó en diversas subcomisiones que realizaron un primer diagnóstico y propuesta de temas a ser debatidos en el Claustro. Posteriormente, una Comisión Única se reunió semanalmente para profundizar los acuerdos votados por los funcionarios y redactar el documento que ahora se presenta.

Esta Comisión realizó una primera etapa de trabajo de profundización del diagnóstico, mediante dos fuentes: Análisis de información secundaria: Documentos, Reglamentos y Actas de la Universidad y Análisis de información primaria: basado en una encuesta de percepción laboral al conjunto del estamento

funcionario y entrevistas con personas claves dentro de la institución.

Es importante aclarar que, en un comienzo, los funcionarios no estaban considerados en el Claustro, ya que éste se había definido como "Académico". Estamos convencidos que nuestra inclusión posterior es un acierto para la institución, y agradecemos este gesto, ya que nuestra ausencia reafirmaría la convicción que nos ha quedado en nuestro trabajo como redactores "que los funcionarios han sido un estamento ausente dentro de la política estratégica de la Universidad".

Estamento Funcionario

El estamento de funcionarios está constituido por todo el personal adscrito a las unidades dependientes de Rectoría,

Vicerrectoría Académica, Dirección de Administración y Finanzas, Dirección de Estudios, Escuelas y Programas Especiales de la Universidad.

La heterogeneidad de cargos abarca desde encargados de unidad, profesionales, técnicos, administrativos, secretarías, auxiliares y distintos funcionarios que permiten mantener el funcionamiento de los distintos procesos internos de la Universidad. En este sentido, actividades tan disímiles como Admisión, Personal, Servicios Generales, Servicios de Información, Relación con Estudiantes y Aseo, son cubiertas por este estamento.

En la actualidad el número de funcionarios es de 120, de los cuales 97 (81%), cuentan con contrato de trabajo, y 23 están a honorarios (19%).

2. UN NUEVO PARADIGMA INSTITUCIONAL DE LAS UNIVERSIDADES: "SU PROFESIONALIZACIÓN"

Tradicionalmente las universidades se han entendido, estudiado y manejado desde la visión académica, que corresponde a la realidad de la universidad-estado como forma de organización del sistema de educación superior anterior a la LOCE y que aún se nos presenta en la condición "protegida" de las universidades que corresponden al Consejo de Rectores.

Esta realidad comienza a cambiar cuando el conjunto de universidades privadas debe ser capaz de nacer, crecer y desarrollarse en un sistema monopolizado por la historia, prestigio y capital intelectual acumulado de las Universidades Tradicionales. Entonces, las nuevas instituciones creadas deben progresivamente buscar modelos de funcionamiento que sean más efectivos, ello a pesar de que en el caso de la docencia buscan emular el trabajo realizado por las tradicionales.

En la actualidad, la búsqueda por nuevos modelos organizacionales está cruzada por dos procesos claves: los grupos económicos capitalistas detrás de ciertas casas de estudios que invierten en razón costo-beneficio y la fuerte intromisión reguladora del Estado mediante el CSE y la CNAP, para certificar la calidad de las instituciones y sus programas.

Ambos procesos, más el propio dinamismo del sistema y las estrategias de las distintas casas de estudios, han puesto en tela de juicio las tradicionales estructuras y procesos con que se gestionan las Universidades, estructuras y procesos que carecen de mecanismos de planificación, evaluación y gestión eficientes.

Una de las realidades más crudas a constatar, es que las universidades que son gestionadas sólo por académicos tienden

a perder racionalidad organizativa en sus estructuras y procesos, mostrando grandes dificultades de funcionamiento y sustentabilidad en el largo plazo, realidad que no es sostenible en aquellas instituciones donde no se cuenta con financiamiento estatal.

Esta lectura de la realidad universitaria llevará a la instalación de procesos internos y estructuras basadas en los modelos de gestión más actuales del sector público y privado, presionado desde el mismo Gobierno a través del Programa MECESUP y Acreditación.

Sin duda, que esta ampliación de las capas profesionales, es un punto de tensión inevitable entre lo que podemos denominar el mundo académico de las universidades y la gestión universitaria. Pero algo es claro, la nueva realidad del sistema de educación superior requiere profesionalizar su labor con vistas a enfrentar las actuales demandas del sistema (en especial estudiantes y gobierno) y mantener el proyecto institucional.

Este desafío es el que guía la propuesta de los funcionarios, en tanto que la UAHC debe ser capaz de lograr mayor profesionalización en sus niveles directivos, medios y operativos, que mejoren la calidad de lo que hacemos y cómo lo hacemos, con la idea de generar un equilibrio entre calidad académica y calidad en la gestión.

3. DIAGNÓSTICO

Si bien hoy no existe en la Academia una política de gestión de personal que esté explícitamente establecida, damos cuenta de distintas iniciativas de la institución:

A. Selección de Personal: Existen procedimientos pre-establecidos para la contratación de personal administrativo y de servicios:

- Llamado a concurso interno y externo (publicación en bolsas de trabajo Internet o avisos en diarios de acuerdo al cargo).
- Promoción interna, si procede.
- Evaluación Psicológica de las y los postulantes.
- Asignación de remuneraciones de acuerdo a escala de sueldos.

B. Objetivos y funciones: Existen descripciones de cargos actualizadas al 2004.

C. Remuneraciones/comparación con el mercado: Existe una escala de sueldos realizada en base a un estudio de compensaciones económicas de Universidades Chilenas, realizado el año 2003, en el que participó la Universidad. Actualmente los sueldos de la Universidad se encuentran nivelados hasta el cargo de Secretarías de Carrera de acuerdo al promedio de ese estudio para las Instituciones de igual nivel que la nuestra.

- D. Capacitación al personal:** No existe una política de capacitación establecida, sólo se evalúan los requerimientos emanados de las Unidades.
- E. Sistema de evaluación de desempeño:** No existe sistema de Evaluación de desempeño.
- F. Carrera funcionaria:** No tenemos normas establecidas para este proceso.
- G. Incentivos:** No existe política de incentivos.
- H. Bienestar**
- Seguro de Salud Complementario cofinanciado por la Universidad y los trabajadores.
 - Bonos de escolaridad, nacimiento, fallecimiento, nupcialidad.
 - Subsidio 3 primeros días de Licencias Médicas.
 - Rebaja del 50% sobre el Arancel UAHC carreras de pregrado y post grado.
 - 5 días adicionales de vacaciones sobre el número legal.
 - Préstamo de vacaciones.
 - Convenio de atención dental con descuento por planilla.
 - Convenio con consultorio psicológico y clínica Jurídica.
- I. Mejoramiento de Clima Laboral:** Actividades recreativas y de convivencia (Día del Funcionario, Celebración de Fiestas Patrias, Paseo). Actividades artísticas y deportivas en forma esporádica (Conjunto folklórico, Taller de yoga).
- J. Sistema de comunicaciones:** Problemas que no logramos solucionar aún.

Resultados de la Encuesta

En nuestro diagnóstico de información primaria vía encuestas, nos encontramos con una percepción laboral que toma la siguiente forma:

Fortalezas

- a. La identificación que las y los funcionarios tienen con la institución es buena, obtuvo una calificación 5.5, en escala de 1 a 7.
- b. Un 70% de las y los funcionarios puso nota 5 ó superior (en una escala de 1 a 7) al clima laboral de la Universidad.
- c. Más del 80% de funcionarios y funcionarias está de acuerdo y muy de acuerdo en que el trabajo realizado le produce satisfacción.
- d. 76,92% de las y los funcionarios se sienten escuchados por sus jefes directos, y asimismo se declaran satisfechos con sus jefes directos (65%).
- e. Se sienten respetados como funcionarios (68%).
- f. Están "contentos" con el horario de trabajo que cumplen, 87%.
- g. Un 81% de funcionarios y funcionarias reconocen conocer las funciones que les corresponde realizar. Además, afirman que sus jefaturas directas conocen cuáles son sus funciones.

- h. Al referirse al trato que las y los funcionarios dan a los estudiantes, un 70% declara que es bueno.
- i. Frente a la afirmación "tengo mucho conflicto con la gente que trabajo", queda establecida una visión contraria con un 80% de desacuerdo.
- j. Las y los funcionarios están en un 88% en acuerdo y muy de acuerdo en que su desempeño sea evaluado.

Debilidades

- a. Al referirse a los salarios, el 69% de las y los funcionarios considera que éste no es justo y lo evalúan con nota promedio 4,2 (escala de 1 a 7). Es necesario decir que el 73% de ellos recibe salarios inferiores a \$600.000 pesos brutos y un 23% inferior a \$250.000.
- b. Los beneficios que la Universidad entrega a sus funcionarios son calificados como deficientes por un 77% de ellos.
- c. Frente a la consulta "Los espacios físicos de recreación para los funcionarios son buenos", el 89% declaró estar en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación. Además, la nota promedio (escala de 1 a 7) fue de 2.15 para los espacios de recreación y un 4,2 para los espacios de trabajo.
- d. Un 60% de las y los funcionarios no tiene claro cuáles son los beneficios que la Universidad otorga.
- e. En los aspectos de comunicación interna, el 75% considera que los sistemas son muy deficientes.
- f. Se posee una dividida percepción de la seguridad laboral que entrega la institución, con un 50% de respuestas en desacuerdo y muy en desacuerdo con la afirmación "Me siento seguro en mi empleo".
- g. En el tema capacitación la nota promedio es 2.1 (escala de 1 a 7), debido a que la Universidad no cuenta con política, ni sistema de capacitación.
- h. Los incentivos obtuvieron una nota promedio (escala de 1 a 7) de 1,97.
- i. La misma suerte corren los beneficios que la Universidad entrega con 3,3 (escala de 1 a 7).
- j. Por último, existe una alta demanda de las y los funcionarios por la implementación de un sistema de evaluación de desempeño.

Diagnóstico General: La política funcionaria debe ser un tema central en el desarrollo de la Universidad

Nuestra comprensión de la nueva realidad de la educación superior, la "profesionalización de las estructuras y funciones universitarias", los desafíos que la UAHC se ha planteado en su plan estratégico 2006-2010 y los compromisos asumidos en el proceso de acreditación institucional, nos llevan a concluir que es central que se defina una política para los funcionarios

que logre un equilibrio entre la necesidad de logro de objetivos y satisfacción de las personas.

4. PROPUESTAS PARA EL CLAUSTRO

A partir de los antecedentes antes expuestos, las y los funcionarios proponemos al Claustro Universitario las siguientes políticas a ser implementadas por la institución:

1. La Participación Funcionaria en la estructura de la UAHC

A nivel de escuelas, áreas y consejo superior, los estamentos de académicos y estudiantes pueden acceder al debate y participar en la toma de decisiones, ello en virtud de los reglamentos que rigen el funcionamiento de la UAHC, reglamentos que en ninguno de sus componentes considera la participación funcionaria.

Es entonces que nuestra participación queda relegada a la representación que se pueda realizar a nivel sindical, siendo puntual y limitada a ciertos casos y que actualmente no es representativa del conjunto de funcionarios de la Universidad. Esta situación es contraria al espíritu fundacional de la institución, que aboga por la participación y no discriminación como derechos fundamentales y que ha tenido y seguirá teniendo una apuesta por los trabajadores del país. Esta crítica es válida también para los centros miembros de la Universidad, quienes tienen una relación cercana al mundo del trabajo: "la caridad comienza por casa".

Propuesta: Establecer la Participación Funcionaria en la estructura de la UAHC

Contar con la participación directa de los funcionarios en todas aquellas instancias superiores establecidas por el Estatuto o creadas coyunturalmente.

2. Diseño e implementación de una política funcionaria

En nuestro diagnóstico constatamos que no existe un documento en la Universidad que establezca los lineamientos centrales para el desarrollo funcionario. Sólo podemos observar alguna tendencia en el plan estratégico 2006-2010 y en el documento de acreditación institucional, pero son claramente poco explícitos e insuficientes.

El conjunto de acciones que la Universidad realiza, no dan cuenta de una política institucional que tenga como centro el desarrollo de las y los funcionarios, sino más bien son iniciativas parciales que no están regidas por un eje común. Entonces, concluimos que las y los funcionarios no han sido una prioridad en el diseño de la estrategia de la UAHC.

Nuestra propuesta para Claustro parte reconociendo que la Universidad presenta una notable carencia de políticas centradas en los funcionarios, sobre todo dentro del contexto

del nuevo paradigma de profesionalización universitaria, que exige mayor compromiso, motivación y preparación profesional para implementar estrategias exitosas.

Propuestas

Sub política 2.1: Reclutamiento y selección que privilegien la promoción interna de los funcionarios.

En la actualidad la Universidad cuenta con un sistema de selección de personal, pero este no define su preferencia hacia la promoción interna o externa de los funcionarios. Creemos necesario hacer explícito el privilegio de la promoción interna, para establecer la carrera funcionaria dentro de la institución.

Sub Política 2.2: Rediseño de objetivos y funciones de cargo, en trabajo conjunto Dirección-Funcionarios.

Es necesaria la revisión de los objetivos y funciones de los cargos, con el objeto de establecer los requerimientos que la institución tiene del desempeño funcionario para los próximos años, contrastado con la experiencia y expectativas que los funcionarios poseen del cargo.

Como método de trabajo proponemos el establecimiento de un equipo mixto entre Rectoría y Funcionarios para marzo 2007, que establezca los parámetros y formas del rediseño de los cargos en el primer semestre del año.

Sub política 2.3: Capacitación y Desarrollo de las personas para los nuevos requerimientos de la UAHC

La inexistencia de una política de capacitación del personal de la Universidad, conlleva a que los funcionarios deben adaptarse a las nuevas exigencias de gestión, de adopción de nuevas tecnologías y de atención, entre otras, a partir de la figura ensayo-error, generando una relación inversa entre las exigencias institucionales y la capacidad.

Debido a que las políticas de capacitación son posteriores a la definición de objetivos y funciones, creemos necesario concluir la etapa de rediseño de funciones para establecer la capacitación y por lo tanto ser trabajada en el segundo semestre 2007. Somos conscientes que una política de capacitación compromete recursos institucionales, pero ésta puede ser llevada a cabo bajo dos criterios simples:

- (i) Capacitación para el mejoramiento del desempeño de los objetivos y funciones de los cargos.
- (ii) Capacitación basada en un programa de prioridades institucionales, consensuada con los funcionarios.

Sub política 2.4: Diseño e implementación de Carrera funcionaria basada en competencias y desempeño.

Como se ha mencionado, la Universidad no cuenta con una carrera para los funcionarios. Por ello, una persona que ingresa a la institución posee altas posibilidades de permanecer en ese cargo por el tiempo que permanezca en la institución. Por otro lado, si llegare a presentar la posibilidad de traslado

horizontal o vertical (ascenso) quedará expuesto a la discrecionalidad, debido a que no existen parámetros para proveer internamente un cargo.

Es por esto, que creemos necesario que se establezca una carrera funcionaria basada en los siguientes criterios:

- i. Privilegiar la promoción interna de funcionarios.
- ii. Que la promoción esté basada en las competencias exigidas por el cargo.
- iii. Que el desempeño histórico del funcionario (evaluación del desempeño) sea determinante en la decisión.

Sub política 2.5: Implementar un sistema de evaluación del desempeño.

Queda claramente establecido que para los funcionarios es central la aplicación de la evaluación del desempeño, como forma de regulación del trabajo realizado y que oriente la política de gestión de personas, eliminando la discrecionalidad sobre la permanencia en la Universidad. Ello porque entendemos que la aplicación de esta política evitaría discrecionalidades, mejoraría los procesos internos y serviría de eje orientador de la carrera funcionaria.

Este sistema debe ser diseñado a partir de los objetivos y funciones del cargo. Proponemos su diseño para el segundo semestre 2007, en un equipo mixto de Rectoría y Funcionarios.

Estamos convencidos que la evaluación del desempeño debe ser una lógica que se establezca para todos los cargos de la institución, no sólo de los funcionarios sino de directores, jefes de carreras y profesores.

Sub política 2.6: Revisar los instrumentos de Bienestar a la luz de la realidad socioeconómica de los funcionarios.

Como observamos en el diagnóstico general, en la actualidad la Universidad cuenta con instrumentos de bienestar. Sin embargo estos deben ser revisados, según la nueva realidad socio-económica de las y los funcionarios, por ello ponemos a disposición de la institución la encuesta realizada sobre percepción laboral.

Asimismo, este nuevo modelo de bienestar debe ser un trabajo realizado en conjunto entre funcionarios y dirección, a partir del primer semestre 2007.

Sub política 2.7: Revisión de la escala de remuneraciones de la Academia, ajustada a las funciones desempeñadas y las nuevas realidades del sistema de universidades.

La Universidad cuenta con una escala de remuneraciones actualizada al año 2004, sin embargo está aplicada solamente hasta el nivel de secretarías, dejando un tramo importante de cargos fuera del ajuste salarial necesario; el motivo de esta situación no está claro. Además, somos conscientes que el aspecto más complejo de la política de personal es el reajuste de salarios, por el efecto que produce en los resultados presupuestarios de la institución en el largo plazo.

Sin embargo, es conocido que los salarios de la UAHC son bajos en toda la plana funcionaria respecto de instituciones superiores de similar envergadura. Por ello, nuestra propuesta es ajustar estos salarios a valor de mercado, de acuerdo a funciones y cargos. Para ello, creemos necesario:

- Conformar un equipo de trabajo mixto Rectoría-Funcionarios en Marzo 2007, que tenga como objetivo la actualización de la escala de sueldos de la Universidad.
- Planificar un itinerario de ajuste de salarios según prioridades institucionales y prioridades funcionarias, para ser aplicado progresivamente desde el segundo semestre 2007.

3. Creación del departamento de gestión de personas

Actualmente la Universidad cuenta con la unidad de Recursos Humanos, unidad que cumple la función de atender los pagos salariales de honorarios y remuneraciones y más pagos previsionales. Esto se realiza con una total de 3 funcionarios a jornada completa.

En los hechos, la universidad cuenta con una unidad de remuneración, que poco puede hacer para diseñar, implementar y evaluar una política de gestión de personal. Súmese a esto que no existe una política definida para el desarrollo de los funcionarios de la Universidad, por lo cual la actual unidad no posee directrices, ni recursos de gestión descentralizada. Por ello, proponemos lo siguiente:

Propuesta 3.1: Creación de la Dirección (o departamento) de Personas para el año 2008.

La necesidad de contar con una política integral de gestión de personas es de vital importancia, sobre todo para que la institución avance en el fortalecimiento de las capacidades ya instaladas. Es así que creemos necesario el establecimiento de una Dirección o departamento que cuente con el personal, presupuesto y competencias necesarias para diseñar, aplicar y evaluar políticas.

Se puede analizar la posibilidad que esta nueva unidad combine los requerimientos funcionarios con los académicos para lograr sinergias internas y gestionar el capital humano integralmente dentro de la Universidad.

Además, se hace necesaria la **revisión de su dependencia estructural en la Dirección de Administración y Finanzas**, ello porque las visiones actualizadas en el tema del trabajo, establecen que las unidades encargadas del desarrollo, ejecución y evaluación de las políticas de capital humano, no deben depender de las unidades encargadas de los aspectos financieros de la institución, ya que subordina la lógica del desarrollo organizacional a la lógica técnico-financiera. Fundamentalmente una Dirección de Administración y Finanzas tiene su foco de preocupación en los resultados económico-financieros y de administración general de la institución.

El pago de remuneraciones ha sido el rol que ha cumplido el actual departamento de RRHH de la UAHC y es el que proponemos cambiar. Para esto consideramos relevante que la nueva estructura propuesta para el 2008, considere su traslado desde la actual dependencia jerárquica de la DAF hacia una dependencia directa con Rectoría.

Consideramos que esta Dirección debe tener como **objetivo central: el diseño, implementación y evaluación de la política de gestión de personas acorde a los desafíos de crecimiento y consolidación de la Universidad.**

Es necesario que quede claramente establecido que el sentido de la creación de una nueva unidad dedicada al tema de política de personas, debe estar abocado a generar

estrategias en este ámbito. Si la actual función pagadora de remuneración se mantiene como el principal y único eje de su funcionamiento, llevará inevitablemente al fracaso de cualquier iniciativa de desarrollo profundo e integral del personal de la universidad.

Sólo una visión actualizada de modelos de gestiones organizacionales, donde el capital humano es el principal intangible que define el valor de la institución, y, además, una revalorización del rol del funcionario dentro de la institución, nos permitirá alcanzar los nuevos desafíos estratégicos, pues una universidad que quiera crecer con bases sólidas y armónicas, sólo puede fundarse en un equilibrio de las competencias de todos los estamentos que la constituyen.

Documento para la discusión

COMISION INVESTIGACION DEL AREA DE CIENCIAS SOCIALES

La Comisión partió de la pregunta por las orientaciones de la investigación en la universidad, tratando de responder a cuál sería el sentido de la investigación en la universidad es, decir, por qué y para qué investigación.

Inició su trabajo a partir de la recolección de información acerca de la investigación en la Universidad. Se recopilaron y revisaron los últimos documentos generados en relación a la investigación en la universidad. Se reunió información acerca del funcionamiento de los fondos de apoyo a la universidad, tanto en términos cuantitativos como cualitativos. En la primera perspectiva se hizo un análisis de los datos entregados por la Dirección de Estudios acerca de la distribución de los apoyos de investigación en los últimos años. En una perspectiva de análisis cualitativo, se realizaron entrevistas al Director de Estudios y al Coordinador del proyecto de la Encuesta desarrollada entre el 2003 y 2004. Se produjeron, asimismo, encuestas en las que se pidió a las profesoras y profesores adjudicatarios de apoyos para Núcleos Temáticos de Investigación, que los evaluaran.

Lamentablemente, por razones de sobrecarga de las agendas de los miembros de la misma, la Comisión no ha conseguido reunirse como hubiera sido deseable. En el último tiempo, los contactos e interacciones se han dado básicamente vía internet o se ha desarrollado el trabajo a partir de contactos bipersonales.

Desarrollo

La Comisión convino en que la investigación debería ser considerada entre los intereses y perspectivas primordiales de desarrollo de nuestra Universidad. Consideró que la

perspectiva excluyente entre universidad docente y universidad de investigación, es una falsa disyunción en nuestro caso.

Una universidad como la nuestra, la que se plantea crítica y comprometida con los desafíos sociales que enfrentamos, requiere, para cumplir los objetivos que se ha propuesto: 1) de una línea consistente de producción de conocimientos de proyección nacional e internacional que aborde estos desafíos, y 2) incorporar la tarea de investigación y la formación en investigación de sus estudiantes como un núcleo central de sus preocupaciones, planes y programas.

Es decir, que el cumplimiento de sus propios objetivos, implicaría por un lado, el reto de la construcción de la universidad como espacio de producción de conocimiento crítico y comprometido con los problemas nacionales y regionales, y por otro, la investigación fuerte y directamente vinculada a las tareas docentes. Ambas tareas no son excluyentes entre sí, pero la comisión considera que el logro de estas metas responde a estrategias diferenciadas. Estrategias cuyos frutos finales serán necesariamente a largo plazo, pero que requieren una planificación cuidadosa y estricta.

La necesidad de esta perspectiva estratégica es tanto más relevante cuanto que los recursos que cuenta la universidad para estas labores son restringidos. Al respecto, la Comisión considera que se debería realizar una reevaluación del monto invertido en investigación por la universidad, ajustando estas cifras en concordancia con la importancia adjudicada a esta actividad. La cifra actual, que bordea los setenta millones es, a todas luces, insuficiente. Como referencia de lo que el monto actual significa, se puede mencionar el hecho, por ejemplo,

que el presupuesto de una de las varias unidades de investigación de una universidad privada mediana es de alrededor de 140 millones anuales, la mayor parte del cual está destinado a jornadas de investigadores/as. La investigación, vista desde una perspectiva de gestión institucional, es necesario considerarla una inversión pues fortalece la calidad de la docencia, aporta al prestigio institucional y viabiliza un camino de retención de profesores y profesoras destacados.

Aunque evidente que los recursos con los que podría contar la universidad, aún después de hacer una revisión de sus actuales políticas de financiamiento, es previsible que sean exiguos, en términos comparativos con otras realidades institucionales, la comisión ha considerado que un elemento muy importante, que podría ayudar a superar estas limitaciones, son los recursos humanos especializados existentes en la universidad, los que muchas veces desarrollan esfuerzos aislados o no son debidamente canalizados y apoyados para el fortalecimiento mutuo, institucional y personal - profesional.

En esta perspectiva, la Comisión considera que una tarea prioritaria es hacer un diagnóstico, a partir de criterios transparentes y objetivos, de las fortalezas con las que cuenta la universidad en este ámbito, así como de una estrategia para producir la sinergia de estas diversas energías y potencialidades.

1. INVESTIGACION Y DOCENCIA

La Investigación es un aspecto fundamental de los programas de pregrado y postgrado y es tarea fundamental de los profesores. Además, en el diseño de los planes de estudio deberán estar acordes con el desarrollo del conocimiento en el campo correspondiente y deben considerar la investigación como aspecto fundamental.

El proceso de enseñanza – aprendizaje debe ser apoyado por el proceso de investigación y entre ambos debe existir una conexión imprescindible, dado que la investigación y la práctica deben incorporarse para establecer nuevos métodos que fortalezcan el aprendizaje y la práctica institucionalizada.

Los planes de estudio de pregrado y postgrado deben incorporar la investigación y la práctica profesional como actividades importantes en el aprendizaje del campo del conocimiento.

El rol funcional de la investigación vinculada a la docencia tiene por objetivo:

- Contribuir al desarrollo académico de los docentes de la Universidad;
- Colaborar en la formación de los estudiantes, apoyando la vinculación de estudiantes y profesores en tareas de investigación y, en particular, en la realización de tesis de titulación.

- Generar líneas de investigación necesarias para la puesta en marcha de futuros programas de postgrado.
- Generar equipos de trabajo multidisciplinarios para la realización de proyectos de investigación.
- Constituirse en una instancia que promueva la generación de metodologías y materiales educativos innovadores.
- Generar una base mínima de experiencia en investigación para poder optar a fondos externos concursables.
- Incentivar la presentación de ponencias propias en Congresos y Seminarios que proveen las actividades de investigación.
- Generar publicaciones que aporten conocimientos o técnicas que contribuyan al desarrollo de nuestra sociedad y que formen parte del discurso académico de la Universidad.

La Comisión ha evaluado, a partir del análisis de las opiniones recogidas, que los Núcleos Temáticos de Investigación han tendido primordialmente a apoyar el desarrollo de la investigación en esta perspectiva y han cumplido una función que ha sido valorada por los profesores y profesoras en este sentido. Los límites y las deficiencias encontradas (montos limitados, dificultad para producir investigaciones continuadas y de impacto, rigidez en la asignación de recursos y, especialmente, la limitación para el pago de honorarios) se explican porque el objetivo cumplido por estos fondos no ha sido necesariamente el explicitado para el mismo. No se ha hecho explícito que la función de estos fondos ha sido, en términos de resultados, la facilitación de la investigación – docencia y no para investigaciones de mayor envergadura. Desde esta misma perspectiva es que la crítica extendida, de que se trata de un fondo donde compiten en disparidad de condiciones docentes interesados en investigación e investigadores de larga experiencia, se hace inteligible.

Para fortalecer las actividades de investigación entre los profesores y profesoras y en la formación de estudiantes se deberán tomar acciones como:

1. Promover un espíritu de colaboración para facilitar el uso de los recursos e instalaciones que estén disponibles.
2. Generar condiciones objetivas para el desarrollo de la investigación, flexibilizando la asignación de horas en la carga académica, combinando adecuadamente la docencia y la investigación, en los casos que sea pertinente hacerlo.
3. Articular la investigación con la docencia y la extensión.
4. Que las actividades de investigación sean consideradas en la evaluación semestral del desempeño del profesor y para propósitos de promoción.
5. Desarrollar la cultura de la evaluación de las actividades de investigación por pares académicos y científicos.

6. Disponer de mecanismos que permitan a una parte del cuerpo académico dedicarse a la investigación universitaria, para generar aportes al conocimiento de la realidad.

7. Fomentar la creación de semilleros y grupos de investigación como unidades básicas para la generación de conocimiento. Mediante la formación permanente del talento humano se propenderá a crear una cultura investigativa.

8. Incentivar el fortalecimiento de líneas de producción de conocimientos a través de la elaboración de tesis en temáticas interconectadas.

2. INVESTIGACION PROYECTADA A LOS DEBATES NACIONALES Y REGIONALES

La investigación científica es una de las actividades mayores de una universidad y es aquella que nos permite, también como sociedad, explicarnos y comprender el mundo y, de esta forma, subvertir la vida cotidiana llenándola de sentidos nuevos.

La investigación deberá propender a ser relevante y de calidad y estar dirigida a poder aportar una discusión sobre perspectivas cruciales para el desarrollo del país en el marco de la región latinoamericana. Lo anterior, con el propósito de elevar la presencia de la Universidad en el ámbito nacional e internacional, de modo que pueda cumplir con el compromiso social que le corresponde en la sociedad chilena.

En esta perspectiva se trataría de promover el trabajo por proyectos Inter-trans multidisciplinares, las alianzas estratégicas y la articulación con redes académicas y científicas.

Asimismo, una demanda entre el cuerpo de profesores es que la universidad le de mayor visibilidad a los resultados de investigación, lo que se relaciona con una política de investigación que de relevancia a esta área y que promueva modalidades flexibles de producción de conocimiento. En las informaciones recogidas por la Comisión aparece la opinión que la Universidad tiende a desaprovechar los productos con los que cuenta. A diferencia de lo que hacen otras universidades privadas.

Se demanda además una relación más clara, activa y prospectiva con y desde la unidad encargada de estas tareas, así como espacios de intercambio, información y conocimiento sobre lo que se desarrolla en la universidad.

Finalmente, un punto de discusión de la Comisión ha sido la necesidad de contar con estrategias de financiamiento externo de la investigación, un ámbito poco desarrollado, con escasas excepciones, en la Universidad. Lo anterior requiere más que una actitud reactiva una planificación a largo plazo que supone la generación de equipos, prestigios y confianzas.

En la perspectiva de generar sinergias vía alianzas, intercambios y colaboraciones entre investigadores e investigadoras en la universidad, promover el uso racional de

los recursos materiales existentes y generar nuevos, potenciar el impacto hacia fuera y generar el desarrollo sistemático y planificado de las estrategias para el fortalecimiento de la investigación es que consideramos que debería evaluarse la creación de un **Centro de Investigación** aglutinador que congregue a equipos estables de investigadores, agrupados en torno a temáticas transversales, **bajo la forma de Programas de Investigación, Grupos de estudio y Proyectos de Investigación** bajo modalidades múltiples.

La especificidad del Centro de investigación debería ser lo suficientemente amplia como para acoger a las tres Áreas que conforman la universidad al mismo tiempo que reflejar el compromiso crítico y responsable de la universidad con los asuntos públicos del país.

Para fortalecer las actividades de investigación de proyección nacional y regional y el proyecto de un Centro de investigación se sugiere:

- 1) La generación de un diagnóstico de iniciativas y recursos con los que se cuenta en la universidad.
- 2) La generación de un plan de desarrollo de la investigación en la universidad para un período no menor a cinco años que incluya las estrategias de financiamiento.
- 3) Regulación y evaluación, con rigurosidad y transparencia por un Reglamento de Concursos de Investigación y por un Programa de Incentivos para actividades de investigación entre lo que podría contarse:
 - a) otorgamiento de estímulos económicos a los investigadores que aprueben proyectos con fondos externos concursables.
 - b) otorgamiento de estímulos económicos a los investigadores por la publicación en revistas académicas y de libros u otros medios de los resultados de las investigaciones, según especificación.
 - c) reconocimiento del tiempo destinado por los académicos a las actividades de investigación, rebajando su carga docente a los investigadores con proyectos aprobados, tanto internos como externos.
 - d) apoyo para el financiamiento de inscripciones a congresos, cursos, pasantías en universidades chilenas o extranjeras.
- 4) Propiciar el fortalecimiento de las Áreas de Investigación a través de la presencia y reconocimiento del liderazgo de profesores con trayectorias académicas sobresalientes para conducir o asesorar los proyectos de investigación y formar a los investigadores jóvenes o con poca experiencia.
- 5) Propiciar que los investigadores presenten sus avances en jornadas internas, con el objeto de interesar a nuevos investigadores y se construya una comunidad académica de investigadores/as. Dicten ponencias en jornadas y congresos especializados, con el objetivo que sus pares

conozcan su trabajo y lo validen y reciban en estos encuentros recomendaciones y sugerencias que permitan mejorar los resultados finales de sus investigaciones.

6) Promover la participación de alumnos ayudantes en cada uno de los proyectos de investigación que se desarrollen. Al mismo tiempo, financiar programas especiales para que alumnos memoristas y tesisistas puedan realizar sus trabajos de titulación.

7) Procurar que las decisiones relativas a la creación, fomento, modificación o supresión de las Áreas de Investigación se sustenten en procesos de evaluación académica.

Financiamiento para la investigación:

La Comisión consideró que sería prioritaria la revisión del monto de los fondos asignados a investigación, la evaluación de los resultados de los fondos entregados a partir de criterios académicos transparentes y la creación de estrategias de captación de fondos externos para investigación.

Documento para la discusión

COMISION INVESTIGACION DEL AREA DE EDUCACION ARTE Y CULTURA

1. PRESENTACION

El presente documento busca trazar las principales ideas y propuestas de esta Área en relación a las temáticas de **investigación y creación artística**. Desde este marco, es importante señalar que se trata de ideas que han estado en la discusión desde el año 2004, momento en que se presentó una propuesta de Escuela al concurso de Núcleos Temáticos de Investigación que se resolvía en esa oportunidad. Se trata, en este sentido, de un intento por dar mayor visibilidad a esta función universitaria a partir de los elementos que definen nuestra formación de profesores, tomando en cuenta, además, las demandas de conocimiento que la sociedad actual está haciendo a la escuela y la educación.

Tratándose de un Área que forma Profesionales de la Educación y del Arte, se reconoce, en primer término, la importancia que adquiere la labor investigativa como desafío relevante para el desarrollo de la universidad y, al mismo tiempo, se valora la naturaleza de **la investigación educacional** en tanto actividad desarrollada en el contexto de lo que hoy implica la formación de pedagogos. Así, la investigación, como proceso de búsqueda, creación, desarrollo y actualización crítica de conocimiento, asume un papel relevante en el sentido de contribuir con la producción de conocimiento que oriente coherentemente la tarea formativa, según unas demandas propias de un mundo que cambia permanentemente.

En esta misma línea argumentativa se ubica **el proceso de creación** al interior de la formación de artistas. No se trata, por cierto, de una actividad idéntica a la generada por la investigación científica, en cualquiera de sus expresiones y tipos, sino que estamos frente a una capacidad personal e institucional de creación caracterizada por el aporte a la cultura y la sociedad que se hace, por su potencial de transformación

y de crítica que conlleva, por su contribución directa a la construcción de una identidad propia y fortalecida. Todos estos elementos ubican a la creación como una legítima expresión del pensamiento universitario y, de paso, la acercan inevitablemente a las exigencias y condiciones de estímulo que ya tiene ganada la investigación en nuestra Universidad.

De acuerdo a lo señalado, se espera aportar un conjunto de valoraciones y propuestas que permitan resignificar la creación como oportunidad de desarrollo en nuestra Universidad y, de modo particular, orienten el tipo y el contenido de la investigación educacional con vistas al cumplimiento de los objetivos de construcción de universidad en tanto espacio de producción de conocimiento crítico y comprometido con los problemas educativos nacionales y regionales, y por otro, de investigación vinculada a las tareas docentes.

2. EL PAPEL DE LA INVESTIGACIÓN EN LA UNIVERSIDAD Y EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN

Desde siempre, el desarrollo académico de la Universidad, en su más amplio sentido, supone, junto al mejoramiento docente, la realización de un conjunto de acciones tendientes a avanzar en la generación de propuestas de investigación en diversos temas de interés social y académico.

En el contexto de lo que hoy implica la formación de pedagogos, la investigación, como proceso de búsqueda, creación, desarrollo y actualización crítica de conocimiento, asume un papel relevante en el sentido de contribuir con la producción de conocimiento que oriente coherentemente la tarea formativa, según unas demandas propias de un mundo que cambia permanentemente.

En la dimensión de investigación, se materializa una relación y un compromiso estrecho entre la Universidad y la sociedad, donde, por un lado, la docencia prepara a los profesionales para el futuro y, por otro, la investigación y los estudios realizan un aporte científico en el campo de las ciencias sociales y humanidades.

En el marco de la concepción pedagógica que caracteriza a nuestra Escuela y sin alejarse de los lineamientos y fundamentos de pensamiento crítico trazados en la misión y la visión, las innovaciones que se vayan realizando requieren de un esfuerzo investigativo en torno a aquellos temas, que dada su centralidad, atraviesan y repercuten en las innovaciones pedagógicas. La investigación, por tanto, ha de apoyar y contribuir con esta tarea de innovación teniendo a la base los principios articuladores del currículo de formación de profesores en esta Universidad:

Es en este trazado mayor que el Área de Educación Arte y Cultura de nuestra Universidad ha asumido la labor investigativa, cruzando críticamente el proceso de producción de conocimientos que aporta la investigación educacional con las tareas y demandas de la formación de profesores, procesos ambos de gran complejidad y valor para el desarrollo de la vida universitaria. Esto se ha demostrado ya en los proyectos de investigación e innovación concursados, en los proyectos efectivamente desarrollados, en la labor de auto-evaluación habitual desplegada por las carreras y, por último, en el proceso de indagación que se suscita al interior del itinerario curricular de formación inicial docente, lo que ocurre tanto en la línea de práctica profesional —con fuerte énfasis en la práctica reflexiva— como en el diseño de actividades de titulación (tesis).

3. LA ESCUELA DE EDUCACIÓN Y LOS TEMAS EDUCATIVOS DE LA ACTUALIDAD

Si se toma en consideración el momento que vive nuestra sociedad, y con ello nuestra educación, es posible señalar que estamos atravesando un momento de inflexión importante de la política educacional, particularmente en materia de formación inicial y desempeño docente.

En efecto, la aparición de conspicuos informes, publicaciones e investigaciones —como el Censo, los informes del PNUD y la OCDE, el Informe Cassasus, los trabajos de Brunner y Elacqua, el Informe de la Comisión de Formación Docente y el recientemente entregado Informe Final del Consejo Asesor Presidencial para la Calidad de la Educación, entre otros, dan cuenta de un conjunto de aspectos que han de ser revisados y profundizados por la investigación educacional, teniendo esta tarea grandes repercusiones para las instituciones dedicadas a la formación de profesionales de la educación y

de los actores de este proceso. Tanto es así, que recientemente, el 30 y 31 de Octubre de 2006, se desarrolló en Temuco el **Segundo Encuentro Nacional sobre Formación Docente**, evento organizado por la Comisión sobre Formación Docente. En dicho encuentro se analizó la situación actual de las carreras de pedagogía, enfatizando la relevancia del **Saber Pedagógico** como único tema a ser discutido, llegando a proponer una agenda de trabajo que permita proyectar una política en esta materia para los próximos años.

Esta actividad se enmarca dentro de los propósitos asumidos por las instituciones firmantes del **Compromiso por la Calidad de la Formación Inicial Docente**, suscrito el año pasado en el contexto del Encuentro Nacional: Propuestas de Políticas para la Formación Docente en Chile.

Lo anterior supone, para cada institución de educación superior, una importante apuesta investigativa que permita abordar de manera profesional y rigurosa temáticas específicas de la educación actual, mejorando con ello sus propios procesos formativos y haciendo frente a la necesidad de mejoramiento que vive la formación de profesores y la escuela chilena.

En este contexto, uno de los grandes temas que aparecen como relevantes para la educación hoy en día, supone reconocer un escenario presente donde la dialogicidad y la intersubjetividad están desafiadas por nuevos y grandes problemas. Tal escenario supone poner atención a la temática de la **convivencia humana**, fenómeno social y pedagógico que se hace presente hoy en un contexto donde la diversidad no es valorada y en donde la integración social y educacional no constituye un valor central de la coexistencia humana. Por ello, desde una cierta orientación ético-política, la labor de toda institución educativa que forma pedagogos debe ser desarrollar estudios y pensamiento reflexivo que permita comprender la convivencia humana y los caminos que hemos de recorrer para instalar una cultura escolar que viva la integración y la inclusión, sobre la base de la diversidad social.

En este mismo contexto, mirado desde lo que implica la formación de docentes, tanto en su dimensión inicial o continua, se instala en este escenario un momento especial donde el tema de la **profesionalización y desempeño docente** se vuelven vitales cuando se quiere avanzar en el mejoramiento de la educación. Esto implica reforzar la idea de que las escuelas de formación de profesores deben hacerse cargo de modo reflexivo e investigativo de los problemas de la formación de profesores. Algunos autores ya no sólo apelan a la existencia de modelos de formación de profesores sino que han empezado a hablar de una **pedagogía de la formación de profesores** para hacer frente a esta compleja demanda de producción de conocimientos.

Las ideas anteriores permitirían fundamentar la necesidad

de instalar grandes líneas de investigación a propósito de los temas y subtemas que de ellos se derivan, los cuales, en su desarrollo presente y futuro, posibilitarían discutir y aportar conocimiento en torno a sus implicancias para el mejoramiento de la educación y de la formación de profesores en el país.

4. LA ESCUELA DE EDUCACION Y FUTUROS PROPOSITOS.

Si aceptamos que la Universidad es una institución dinámica que se construye y renueva en este proceso formativo y de servicio a la sociedad, en tanto **la formación de pedagogos críticos constituye un estímulo ineludible y poderoso para la conformación de una comunidad crítica**, una propuesta orientadora del trabajo investigativo de la Escuela de Educación ha de reflejar tal concepción en coherencia con los fundamentos básicos del currículo que queremos construir.

Se asume así que la comunidad académica es tal si desarrolla sus labores docentes en un marco de integración, coordinación y reflexión permanente en torno a la formación de pedagogos. En este sentido, la estrategia formativa debe considerar la existencia y construcción de una cultura organizacional que posea espacios adecuados para la investigación, reflexión, el trabajo en equipo y el encuentro pedagógico de los profesores que forman pedagogos.

En suma, la labor habitual de la formación de profesores de la UAHC ha sido definida para los próximos años como el elemento central de la labor reflexiva y pedagógica, dando un sello propio a lo realizado en Extensión, Publicaciones y diseño de proyectos de investigación e innovación.

En este contexto, la Escuela de Educación de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, recogiendo las orientaciones que emanan de las políticas de investigación junto a la experiencia desarrollada en la investigación educativa, y asumiendo con responsabilidad y compromiso social las demandas socioeducativas que se le hacen hoy a la formación de profesores, retoma lo planteado en este ámbito durante el año 2004 para, desde allí, asumir un conjunto de propósitos orientados hacia la tarea investigativa. (Ver Anexo: Propuesta de Líneas de Investigación)

Tales propósitos tienen que ver básicamente con:

1. Producir y socializar conocimiento que aporte al desarrollo, transformación y mejoramiento de las diversas Carreras y Programas de la Escuela de Educación.
2. Consolidar, expandir y promover la creación de nuevos Núcleos Temáticos que articulen intereses y necesidades de investigación para la Escuela de Educación.
3. Mejorar la infraestructura disponible y los apoyos necesarios para la investigación.

4. Socializar y difundir las investigaciones de la Escuela en Eventos, congresos, ponencias, publicaciones, etc.
5. Vincularse con otros sectores académicos (internos y externos) con el propósito de formación de equipos/ redes de investigación multidisciplinarios.
6. Promover la relación investigación-docencia a través de investigaciones en el ámbito didáctico que permita a los docentes innovar metodológicamente en el aula.

5. A MODO DE PROPUESTAS

1. Establecer un gradualismo que permita desarrollar de a poco la capacidad investigadora instalada. Pareciera que se opera con el supuesto que esa capacidad está instalada por igual en todas las escuelas. Sin que ello implique una merma en la calidad exigida a las propuestas.
2. Potenciar la investigación educacional desde la base del diagnóstico permanente de nuestras propias carreras y del hacer de la escuela, como una vía para retroalimentar la forma de estructurar, ordenar y administrar el currículo de la Formación Inicial Docente.
3. Necesidad de dotar de herramientas para la creación de una cultura investigativa, llevando la investigación a la escuela como una vía favorable para el reencuentro, retroalimentación y actualización de la pedagogía y las diversas especialidades.
4. Incorporación en las mallas de todas las carreras espacio para el desarrollo de competencias en el área de investigación enfocada a las problemáticas educacionales por sobre las especialidades.
5. Instalar los mecanismos por los cuales los alumnos/as en proceso de titulación adscriban sus trabajos de tesis a alguna de las líneas de investigación definidas por el Área.
6. Considerar, dentro de las políticas de la Dirección de Estudios, recursos para proyectos externos que realizan las escuelas y que requieren apoyos para seguimiento de experiencias, sistematización, levantamiento de información, evaluación, etc.
7. Incluir en los fondos internos concursables los ajustes necesarios para acoger la creación artística como una variedad relevante de producción de conocimientos.

Documento para la discusión

COMISION INVESTIGACION DEL AREA DE ESTADO, ECONOMIA Y GESTION

Las preguntas que orientaron la discusión fueron las siguientes:

- ¿Cuál es la estrategia de investigación de la Universidad?
- ¿Cómo crecemos en investigación como Universidad?
- ¿Cómo participamos en la investigación como Área de Estado, Economía y Gestión?

INTRODUCCION

El cumplimiento de la misión y objetivos de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano requiere del desarrollo de la investigación como base y apoyo del desarrollo académico. La política de investigación, además, fortalece la docencia, hace un aporte científico en el campo de las ciencias sociales y humanidades y contribuye al conocimiento de los problemas nacionales y locales.

En la Universidad se han planteado como objetivos de la investigación los siguientes:

- Reflexión crítica, en el plano de las Ciencias Sociales y Humanidades, acerca del hombre, la sociedad y el Estado.
- Estudiar los procesos de cambio social en el país de manera de aportar conocimientos teóricos que fortalezcan la docencia.
- Desarrollar investigaciones orientadas a producir conocimientos aplicados a la sociedad.

Para cumplir los objetivos de investigación planteados, la Universidad ha respondido institucionalmente a través de la Dirección de Investigación y Estudios, quien ha desarrollado una serie de iniciativas tendientes al aumento del volumen y la calidad de la investigación (fondos concursables internos y promoción de la participación en fondos externos).

La problemática que enfrenta hoy la investigación en la Universidad en la perspectiva del Área de Estado, Economía y Gestión.

La Universidad se define como una institución caracterizada por el pensamiento crítico, frente a la realidad socio económica

político institucional del país, y para poder ser críticos se debe conocer esa realidad.

No es conveniente trabajar en investigación en la Universidad teniendo como telón de fondo una realidad que nosotros suponemos o interpretamos y dentro de ella, definir los que creemos son los problemas que debemos conocer, investigar y enseñar. Debemos ir a la búsqueda de los problemas reales de nuestra sociedad y a partir de allí trazar las líneas que guiarán nuestra búsqueda de conocimiento.

La investigación en la Universidad debe estar enmarcada dentro de lo que son las preocupaciones a nivel de la sociedad chilena en el mediano y largo plazo. Para conocer la problemática que debe guiar la investigación es necesario vincularnos con los actores que están pensando el futuro, fundamentalmente en el sector público. Esa es la realidad sobre la cual se está construyendo nuestra sociedad y como integrantes activos de la misma no podemos desconocer ese hecho.

De este conocimiento de la realidad deberían salir líneas de investigación que nos permitan ir transformándonos como Universidad en especialistas y referentes obligados de debates públicos y presentaciones sobre el tema. Esto nos permitiría, además, promover la imagen de la Universidad.

Financiamiento de la investigación

El tema de los recursos para investigación en las Universidades en general y en la nuestra en particular, es clave.

La definición de una muy buena institucionalidad, de una temática pertinente de investigación por áreas y la presencia de investigadores interesados, no es garantía de éxito de la investigación en la Universidad sin los recursos financieros que permitan su realización.

Hasta el momento el desarrollo de proyectos de investigación en la Universidad se ha financiado con recursos internos a través de los Proyectos de Núcleos Temáticos de Investigación (NTI) que aportan unos \$17 millones por año, y con recursos del FONDECYT que han alcanzado a la cifra de alrededor de \$800

millones para el financiamiento de 42 proyectos en 17 años. Los fondos actuales son insuficientes para el desarrollo de la investigación y es un tema que debemos enfrentar para hacer factible cualquier política de investigación que se defina.

Es preciso recurrir a otras fuentes de financiamiento, además de las actualmente utilizadas. Por ejemplo: FONDEF, FONDART, Fundación Ford, OXFAM o la Unión Europea, entre otros.

La pregunta es si estamos en condiciones de concursar a esos fondos, considerando la cantidad y calidad de nuestro staff de investigadores. Una posibilidad para enfrentar esta posible desventaja es aunar esfuerzos con otras universidades o instituciones públicas o privadas

En el Area de Estado, Economía y Gestión, una vez definidos temas de investigación dentro de las prioridades del sector gubernamental, se pueden proponer y llevar a cabo proyectos que podrían tener financiamiento compartido con los propias instituciones interesada en los temas de investigación.

Otra forma de financiamiento es mediante asesorías a instituciones del sector público o privado que den como resultado probables temas de investigación o estudios, material para la docencia o posibles temas de tesis.

La investigación en el Area Estado, Economía y Gestión

Hasta ahora la participación del área en proyectos de investigación ha sido muy escasa y limitada a esfuerzos personales en dos proyectos NTI.

Sin ser una explicación definitiva, la gran escasez de profesores contratados en el Area es un handicap negativo para la actividad de investigación.

Para conocer la problemática que debe guiar la investigación en el Area es necesario vincularnos con los actores del aparato público tanto a nivel de la Administración centralizada como descentralizada y local, quienes están pensando el futuro del desarrollo institucional y social del país.

Deben vincularse nuestros investigadores con actores relevantes de las diferentes áreas del sector público de manera de ir configurando posibles líneas de investigación.

Otra forma de acceder a esta realidad es concurriendo a Seminarios en los cuales los actores de los diferentes sectores que configuran esta realidad, discuten y presentan sus posiciones sobre los diversos temas.

La investigación en el Area ha tenido una expresión reducida pero real a través de los artículos de la revista del Area, demostrando que cuando se ofrecen estímulos los interesados surgen y los trabajos de investigación se producen en sus diversas formas (artículos, estudios, etc).

Los investigadores seniors seguirán haciendo investigación dentro o fuera de la Universidad. Es necesario aprovechar sus líneas de investigación, la información y su experiencia en provecho de la Universidad.

Es necesario que se establezcan líneas temáticas de investigación, lo cual permitiría orientar el trabajo de profesores, investigadores jóvenes, tesis y alumnos. Sería una forma de incentivar la participación en investigación de profesores de pre y post grado, contratados o part time.

Existen en el Area una gran cantidad de profesores y ayudantes de jornada parcial, tanto en pregrado como en post grado, quienes, por el escaso tiempo que permanecen en la Universidad, no participan ni están informados de las características e importancia que tiene la investigación a la que pueden aportar y participar de diversas maneras.

Una forma de investigación diferente e interesante es la que se puede realizar a través de la cátedra. Necesita un profesor con una línea de investigación definida más el apoyo de asistentes para guiar el trabajo de los alumnos.

Institucionalidad de la investigación en la Universidad y en el Area Estado, Economía y Gestión.

La estructura funcional es la encargada de coordinar, dirigir, orientar y apoyar la realización de las actividades de investigación.

En el caso de la Universidad esa estructura es la Dirección de Investigación y Estudios. La gran cantidad de actividades de la Dirección y la escasez de recursos atentan contra un mayor avance cualitativo y cuantitativo de la investigación.

Es necesario fortalecer la Dirección para llevar a cabo una política efectiva de investigación que de fuerza y amplifique el proceso; por ejemplo, aumentando la cantidad de recursos de fuentes externas que posibiliten el aumento de la actividad de investigación. Una Dirección más fuerte brindará un mayor apoyo a las instancias encargadas de la investigación en cada una de las Areas.

Los NTI, como se ha indicado, han sido la principal forma institucional de financiamiento de la investigación en la Universidad. Por sus características de ser montos pequeños, cuya función es constituirse en un capital semilla que impulse la formación de grupos de investigación que puedan postular a proyectos externos de mayor financiamiento y envergadura, han demostrado limitaciones importantes. No solamente por su reducido monto financiero, sino por no haber conseguido el objetivo de formar grupos de investigación que tengan la permanencia suficiente e integradora que haga posible su continuidad en el tiempo. Se piensa que llegó el momento de reestudiar sus características.

Algunas de las ideas que se han debatido expresan que no solamente un NTI debería dedicarse a un proyecto de investigación, sino servir también para financiar otras actividades como encuentros en la Universidad con la presencia de expertos y la participación de profesores e investigadores, en los cuales se discutirían temas que podrían ser líneas de investigación en un futuro próximo cuando el tema haya prendido en los investigadores

Es indiscutible que los investigadores seniors llevan una gran ventaja en el momento de concursar a proyectos de NTI. Sin desconocer la importante presencia y participación de investigadores experimentados, podría pensarse en una compensación que aumente el puntaje de investigadores jóvenes como una forma de alentar su participación.

Podría pensarse, igualmente, que el NTI permitiera algún reconocimiento extra de los investigadores, que de no poder traducirse en mayores recursos financieros por las limitaciones que existen, podría traducirse en beneficios positivos en el campo académico (asistencia a congresos y encuentros nacionales o internacionales, reconocimiento de horas de clase equivalentes, publicaciones en medios nacionales o internacionales u otros).

Propuestas

- Vincularnos con los actores que están pensando el futuro, fundamentalmente en el sector público para conocer la realidad sobre la cual se está construyendo la sociedad chilena

- Ir a la búsqueda de los problemas reales de nuestra sociedad y a partir de allí trazar las líneas que guiarán nuestra búsqueda de conocimiento.
- Asistir a seminarios y encuentros en los cuales los actores de los diferentes sectores discuten y presentan sus posiciones sobre los diversos temas que configuran la realidad social.
- Definir y desarrollar líneas de investigación que nos permitan ir transformándonos como Universidad en especialistas y referentes obligados de debates públicos y presentaciones sobre el tema.
- Realizar investigación a través de la cátedra con participación de profesores, ayudantes y alumnos.
- Elaborar un registro de todos los investigadores y sus proyectos tanto dentro como fuera de la Universidad, para obtener de ellos colaboración, integración, información.
- Crear líneas temáticas por parte de los profesores que orienten las investigaciones del Area.
- Fortalecer la Dirección de Investigación y Estudios para llevar a cabo una política efectiva de investigación que de fuerza y amplifique el proceso.
- Reestudiar las características de los NTI.
- Buscar líneas de proyectos que podrían tener financiamiento compartido con las propias instituciones interesadas en los temas de investigación.
- Realizar asesorías a instituciones del sector público o privado que además de aportar recursos financieros den como resultado probables temas de investigación, material para la docencia o temas de tesis.
- Revisar la posibilidad y conveniencia de postular a otros fondos de investigación como FONDEF o FONDART.
- Realizar los esfuerzos para buscar recursos de investigación en instituciones externas de financiamiento como la Fundación Ford, OXFAM o la Unión Europea.

OCTAVA EDICION DE REVISTA DE ANTROPOLOGIA VISUAL

Ya se encuentra en internet el octavo número de la **Revista Chilena de Antropología Visual** (www.antropologiavisual.cl), realizada por el Núcleo de Antropología Visual de nuestra Universidad.

El objetivo principal de esta revista es difundir investigaciones sobre las múltiples relaciones entre la Antropología y la imagen. Por esta razón, esta edición está dedicada a la publicación de ponencias presentadas en el simposio **Antropologías en campos y nuevos medios: Estudios métodos y Prácticas**, que se realizó en Argentina en julio de 2005.

En el simposio se presentaron 10 trabajos provenientes de Argentina, Brasil, Colombia y Chile.

JORNADAS POSRACIONALISTAS

En la sede de la Academia se realizaron las **Segundas Jornadas Posracionalistas**, organizadas por la Sociedad de Terapia Cognitiva Posracionalista, que resultaron un éxito tanto por la calidad de las ponencias como por el marco de asistentes (aproximadamente 150 personas).

Con el objetivo de compartir el conocimiento públicamente, se brindó la oportunidad de conocer los avances que ha experimentado el modelo posracionalista a la luz de nuevos aportes desde las neurociencias, el apego y la perspectiva fenomenológica-hermenéutica.

David Trujillo y Eduardo Cabrera (psicólogos clínicos posracionalistas, miembros fundadores y docentes de la Asociación Canaria de Psicoterapia Post-racionalista, Tenerife, España) dictaron el seminario **“La Terapia Posracionalista desde la perspectiva fenomenológica-hermenéutica”** y posteriormente ofrecieron dos talleres clínicos.

“Este seminario permitió estrechar los lazos con ex alumnos y con alumnos de pregrado de diversas instituciones, a nuestras actividades”, señaló Salomón Magendzo, Director de la Escuela de Psicología de la Academia.

REFLEXION EXPERIENCIAL EN PEDAGOGÍA

Con el propósito de aportar a la revalorización de lo cultural, expresado en el nexo arte-pedagogía, la Escuela de Educación realizó la jornada de **Reflexión Experiencial Acerca del Valor del Arte en el Trabajo Pedagógico**, que se llevó a cabo la sede central de nuestra casa de estudios.

El encuentro se desarrolló en base a tres momentos de trabajo, los cuales se llevaron a cabo en dos sábados secuenciales. A través de ellos, los participantes desarrollaron una nueva forma de entender la temática expuesta.

El primer “momento” de trabajo consistió en un **Panel de Educadores**, una exposición de experiencias relacionadas con el vínculo entre el arte y lo pedagógico. Así, se desarrollaron diversas charlas. La primera abordó el tema de “El arte en la Pedagogía Terapéutica”, y estuvo a cargo de Irene Scallan Turney, del Colegio Miguel Arcángel.

Posteriormente, se realizó el panel que se refirió a “Las escuelas artísticas”, en el cual participó Anabella Roldán, representante del Departamento de Ciudadanía y Cultura del Consejo Nacional de la Cultura y de las Artes.

La tercera charla apuntó al tema de la “Educación por el Arte”, y contó con la intervención de Alfonso Padilla, docente de la Universidad Católica de Chile y Doctor en Filosofía y Ciencias de la Educación. El primer momento de trabajo finalizó con la participación de la Euitmista Mariana Pinto y de la pedagoga del Centro Waldorf Sonia Mordojovich Konica.

El segundo momento de trabajo consistió en **Talleres de arte**. Se desarrollaron cuatro talleres de trabajo artístico en donde se vivenció el vínculo del arte y la pedagogía. El primer taller fue denominado “Acuarela” y estuvo a cargo de Carmen Gloria Delgadillo.

Posteriormente se desarrolló el panel de “Euitmia”, encabezado por Mariana Pinto Bahamonde.

“Modelado”, a cargo de Denise Gil Sepúlveda, fue el tercer taller de la jornada. El segundo momento finalizó con “Haciendo música”, a cargo de Adriana Reusch Hevia.

La jornada reflexiva finalizó con el momento **Conclusivo**. Los participantes del grupo cerraron el encuentro con testimonios, iniciativas y conversaciones que permitirán continuar un proceso de reflexión-trabajo, que intensificará y profundizará los conceptos y experiencias formativas de los futuros nuevos maestros.

COLOQUIO SOBRE ÉTICA Y MODERNIDAD

Con bastante presencia de público se llevó a cabo el **Coloquio Ética y Modernidad** en el auditorium de la Universidad. En la actividad, organizada por el Núcleo Temático Ética y Modernidad, participaron docentes de nuestra casa de estudios y de otras universidades y fue inaugurado por el Rector Juan Ruz.

El objetivo del encuentro consistió en instalar una discusión universitaria respecto a la ética y la moral, pues ambas son importantes de analizar para su aplicación en los campos de producción / aplicación del saber.

El coloquio se organizó en cuatro mesas de trabajo. La primera denominada **Ética y Universidad**, contó con la participación de Álvaro Gaínza, docente de la Academia y Cecilia Sánchez de la Universidad de Chile. Básicamente, los profesionales plantearon la necesidad de generar un debate al interior de las comunidades universitarias, en base a las actuales tensiones que se generan en torno a la educación.

La segunda mesa, titulada **Ética y Ciudadanía**, intentó posicionar un debate sobre el compromiso ético en la construcción de ciudadanía. La actividad contó con la presencia de Pablo Cottet, perteneciente a nuestra Academia y Carlos Ruiz de la Universidad de Chile.

Posteriormente se realizó la mesa **Latinoamérica: Ética y Universalidad**, cuyo tema central giró en torno a las lecturas sobre las relaciones entre universalidad y singularidad en el plano ético. En esta mesa participaron el Director de la Escuela de Sociología, José Fernando García; Ricardo Salas de la Universidad Católica Raúl Silva Henríquez y Juan Ormeño de la Universidad Diego Portales.

La actividad finalizó con la mesa **Insistencias y Disidencias Éticas**, que contó con la intervención del poeta Bruno Vidal, del documentalista Dauno Tótoro y del director teatral Juan Carlos Zagal.

PROFESOR ELEGIDO EN ASOCIACION DE CIENCIA POLÍTICA

El profesor de la Escuela de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de nuestra universidad, **Marek Hoehn**, fue elegido miembro de la **Asociación Chilena de Ciencia Política (ACCP)**.

Hoehn, politólogo, Master of Arts y Doctor © en Ciencia Política, pasó a ser parte del directorio al obtener una de las siete mayorías dentro de la elección, en la que participaron 85 integrantes de la Asociación.

También fue elegida **Gloria de la Fuente**, docente de la Academia y profesora de Políticas Públicas de la Escuela de Ciencias Políticas de la Universidad ARCIS.



Ambos profesores, elegidos con 28 votos en la elección, conforman junto a cinco profesionales de diversas instituciones educacionales, el directorio de la Asociación Chilena de Ciencia Política.

ANÁLISIS SOBRE CAMBIOS EN LA EDUCACION CHILENA

El núcleo de investigación **Acompañando los procesos de cambio en educación. Análisis de Experiencias de asesoramiento**, realizó su jornada anual de reflexión.

En la cita, que estuvo a cargo de la docente de la Escuela de Psicología **Paulina Herrera**, se presentaron los resultados de la investigación realizada con personeros de la línea de **Asesoría Psicosocial del Programa Liceo para Todos**. Asimismo, se debatió en torno a este rol, sus características y dificultades.

En la foto, Paulina Herrera



DOS PREMIOS NACIONALES DE LITERATURA PRESENTARON LIBRO DE ACADEMICA

Los Premios Nacionales de Literatura **Raúl Zurita** y **Volodia Teitelboim** participaron en la presentación del libro "**Bocetos del Desborde**", de la académica de nuestra universidad Pavella Coppola.

La obra de la poeta Coppola fue comentada además de los escritores Zurita y Teitelboim, por el filósofo y docente **Marcos Aguirre**, presidente de la Asociación de Académicos de la universidad y el profesor de la Escuela de Periodismo **Sergio Ojeda**.

Al acto de lanzamiento de la obra de Coppola, efectuado en el auditorium de nuestra casa de estudios, asistieron el Rector **Juan Ruz**, profesores y alumnos de la Academia y destacadas personalidades del mundo cultural y académico del país.

En la foto, la mesa en la que estuvieron los presentadores; al centro, la profesora Coppola.



ASUMIO NUEVA DIRECTORA DE PERIODISMO

La docente **Juanita Rojas Cisternas** asumió el 2 de enero como Directora de la Escuela de Periodismo de la Academia, tras ser elegida por concurso público entre 27 postulantes.

Juanita Rojas es periodista y ha dictado en la Escuela de nuestra universidad las cátedras **Institucionalidad del País**, **Periodismo Político** y **Periodismo Institucional**. Ha realizado también actividades académicas en las universidades ARCIS, Santo Tomás y Viña del Mar.

Hasta fines de diciembre, fue Jefa de Comunicaciones de la Dirección de Organizaciones Sociales del Ministerio Secretaría General de Gobierno.

La nueva Directora de la Escuela de Periodismo asumirá

el cargo que desempeñó el periodista **Christian Fuenzalida**, quien renunció en septiembre último.

Juanita Rojas fue editora nacional de la revista "Análisis", subdirectora de la publicación "Los Tiempos" y trabajó también en las radios Minería y Tierra. Efectuó además labores profesionales en el Colegio Médico y otras entidades.

La Comisión que seleccionó para el cargo a la profesional estuvo integrada por el Vicerrector Académico de la Universidad, **Raúl González**, dos profesores de la Escuela de Periodismo y un representante de cada una de las tres Áreas de la Academia: Ciencias Sociales, Educación, Arte y Cultura y Economía y Gestión.

EN CIRCULACION NUEVO NUMERO DE REVISTA DE LA ACADEMIA

Está en circulación la edición número once de la **Revista de la Academia**. La publicación, que aparece una vez al año, es editada por el Director de la Escuela de Sociología, José Fernando García.

La publicación busca ser la expresión de las diferentes visiones de la sociedad, manifestadas en las distintas disciplinas y orientaciones de la Filosofía, las Ciencias Humanas y a modo general, de las culturas del mundo y de nuestro país.

La revista N° 11 trae los siguientes artículos: **El problema de la verdad de Heidegger** de Marcos Aguirre; **Significaciones y representaciones imaginarias sobre las mujeres en el espacio público político chileno (199-2003)** de Kathya Araujo; **Redes altermundistas: Apuntes sobre las "paradojas" de la democracia participativa hoy** de Manuel Mejido; **Autoconciencia y sacrificio**, de Gastón Molina; **Autopoiesis, inclusión y tiempo; la indolencia ante la exclusión social**, de Fernando Robles; **Marco general y estrategias de reinserción de los adolescentes infractores de la ley penal** de Alejandro Tsukame y **Educación y desigualdad social** de Paulina Vidal.

La **Revista de la Academia** incluye la conferencia **Tendiendo puentes: ¿puede la Sociología aportar y beneficiarse de los estudios demográficos?** de Jorge Rodríguez; la traducción de **Contra ponencia a "¿Qué es la acción humana?"** de Charles Taylor realizada por Ernst Tugendhat.

Asimismo, incluye un **índice** de autores y publicaciones de los números 1 al 10 de la Revista.

EDUCACION Y MEDIOS PERIODISTICOS

La profesora de la Escuela de Periodismo de la Academia, Andrea Pellegrin, participó en el Seminario-Taller **"Educación y Medios en el siglo XXI: Implicancias para la enseñanza del periodismo"**, organizado por la UNESCO, el Instituto de Comunicación e Imagen de la Universidad de Chile y el Observatorio Chileno de Políticas Educativas.

En el encuentro tomaron parte representantes de diversas casas de estudios superiores de varias regiones del país.

En la jornada se presentó un estudio elaborado por dicho Observatorio sobre el tratamiento que la prensa escrita ha dado a la educación durante este año. Para comentar la investigación, realizó un panel donde intervinieron periodistas de Radio Cooperativa, La Segunda, dirigentes del Colegio de Periodistas y el relacionador público del Colegio de Profesores, entre otros.

ENCUENTRO SOBRE MIGRACIONES Y TRABAJO SOCIAL

Los estudiantes de la carrera de Trabajo Social de la jornada vespertina de nuestra universidad, con el objetivo de generar una instancia de análisis respecto al fenómeno migratorio en nuestro país, realizaron el seminario **Migraciones y Trabajo social**.

Durante el último tiempo, Chile se ha convertido en uno de los destinos elegidos por aquellos que buscan nuevas expectativas de vida. En base a eso, surge un fenómeno que crea diversos efectos que son necesarios de considerar a la hora de trabajar con esta realidad.

El evento, que se realizó en el auditorium de la Academia, generó un espacio en donde estudiantes, profesionales, grupos y colectivos ligados al tema de las migraciones y el trabajo social, pudieron compartir experiencias e intercambiar conocimientos sobre lo que generan las migraciones en Chile.

El seminario se llevó a cabo en dos jornadas y fue inaugurado por la estudiante de Trabajo Social **María de los Ángeles Espinoza** y la Subdirectora de la Escuela de Trabajo Social, **Cecilia Leblanc**.

Durante el primer día se realizaron tres paneles y una mesa de trabajo. El primer panel estuvo a cargo de la abogada penalista **Marcela Castillo**, quien se refirió al tema de la **Trata y Tráfico de Personas**. Posteriormente intervino el demógrafo de la Organización Panamericana de la Salud / Organización Mundial de la Salud **Alejandro Guisti**, que disertó sobre **Cuáles son los avances y limitaciones de las fuentes de datos para el estudio del fenómeno de la movilidad de las poblaciones**. El último panel fue un **Diagnóstico de la población Infante-Juvenil Migrante** y estuvo a cargo de la integrante del Colectivo Sin Fronteras, **Ana Cortez**.

La mesa de trabajo fue coordinada por **María Elena Vásquez**, también del Colectivo Sin Fronteras.

La segunda jornada fue inaugurada por el profesor de la Academia **Edmundo Mercado Cabrera**. Los tres paneles fueron **Migración y Derechos** a cargo del Trabajador Social **Carlos Eróles**, **Migración y Cultura** dirigido por el Doctor en filosofía y sociólogo **Manuel Guerrero**, y **Migración y Trabajo Social** encabezado por el delegado diocesano de la Pastoral Social de Migraciones Neuquen Argentina, **Jorge Muñoz**. Las mesas de trabajo fueron dos: La primera realizada por **Diego García y Pablo Zararte** y la segunda guiada por **Evelyn Urbina**, del Colectivo Abay Yala.

El seminario fue cerrado con un último panel, que estuvo a cargo de los estudiantes organizadores **Jorge Muñoz** y **Carlos Eróles**

CONSEJOS PRACTICOS PARA PROFESORES Y ESTUDIANTES NEO-NORMALIZADORES

Domingo Bazán

Jefe de la Carrera de Pedagogía en Educación Diferencial de la Academia

Este brevisimo manual está dirigido a todos aquellos profesores y estudiantes que luchan día a día por lograr que pensemos como ellos, para quienes hacen de la normalización la función central de la educación, con el claro deseo de homogeneizar el pensamiento y de reducir las diferencias entre unos y otros. Como esta expectativa merece pasar desapercibida, hemos preparado algunos consejos prácticos que hagan más efectiva la tarea fingida de parecer tolerante pero de no serlo:

1. Seleccione criteriosamente la diferencia que desea abordar, pensando muy bien cuál es el foco de normalización que va a trabajar. En estos tiempos existe una mayor conciencia sobre los derechos de las personas por lo que se recomienda evitar focos muy obvios (aparición física, discapacidad motora, ceguera, clase social) y concentrar los esfuerzos y la sutileza en elegir focos más simbólicos: sexualidad, religiosidad, valoraciones y creencias de todo tipo, pensamiento crítico, entre otros.
2. Recuerde que cada foco es un tema amplio, complejo e incierto, por lo que es altamente recomendable mostrar las diferencias al interior de cada foco de modo dicotómico: heterosexual/homosexual, creyente/ateo, casados/divorciados, demócrata/anárquico, alumno normal/alumno integrado, crítico/no crítico, etc. Asegúrese de mostrar las cosas de modo de quedar siempre del lado correcto. Con todo, observe que con sólo nombrar la diferencia, los otros sienten hondo agrado (lo que congela, en buena medida, sus pretensiones de hacerse visibles).
3. Para tener éxito en la tarea de normalizar y socializar cada diferencia exponga casos concretos, cercanos, visibles: no sólo lo hace mostrarse tolerante y democrático, sino que se evita entrar en discusiones epistemológicas y teóricas que sólo generan confusión en los otros. En este sentido, declare que tiene amigos homosexuales, inmigrantes, capitalistas o con Magíster en Integración Social, esto impacta mucho.
4. Refiérase siempre al diferente, al otro, al que está del lado opuesto de la mismidad, así se asegura focalizar muy bien cuál es el problema. Conviene mostrar –por cualquier vía conocida– que estamos frente a una cuestión absolutamente resuelta, sin grietas ni dudas posibles, pero que, sin embargo, en un afán auténticamente didáctico y generoso, estamos dispuestos a explicar la normalidad de las cosas. Como la normalidad ha sido cuestionada por algunos teóricos perversos, use su creatividad para hablar de ella sin nombrarla.
5. Cuando explique las cosas cite autores y libros; recuerde grandes personalidades, héroes o santos. Es muy importante que apele a la objetividad y que cite investigaciones científicas (por ejemplo,



- señalando que los hijos de padres separados presentan serias perturbaciones en la construcción de su identidad, producto del desajuste severo al que se exponen en términos de normas y de sentido de vida). El tono de cientificidad, en estas argumentaciones, es altamente potente para poner las cosas en su lugar.
6. Si la cientificidad no es suficiente, apele a la lógica de origen. La frase: "por algo siempre ha sido así", nunca falla. Si el otro es un joven que cree que va a cambiar las cosas, sea más categórico y señale: "primero tienes que ser adulto y después opinas" (seguro que cuando sea adulto, dejará de hablar y pedir leseras). Legítimize sus argumentos apelando a criterios de raíz más valórico-emocional: "me extraña que siendo católico, pienses así"; "hablas porque eres amarillo", "en esta familia, nunca hemos tenido dudas sobre eso" o "este colegio tiene un proyecto valórico claro, que se discutió por años".
 7. Para normalizar, hoy por hoy, no es necesario agobiar exageradamente al diferente o excluirlo del todo, una buena educación hará que, tarde o temprano, el otro se sienta diferente y por sí solo se reprimirá y se propondrá acercamientos a la norma (a lo correcto, a lo sano, a lo que corresponde, al buen camino, etc.). Por ello, no es problemático darle espacios de participación adecuadamente controlados. De vez en cuando, pueden exponer sus emociones o sus ideas. Incluso es bueno que se agrupen: "Colectivo Poli-Gamos", "Taller de peluquería para Homosexuales (TPH)", "Asociación de Sordos de Punta Arenas". No está demás, incluso, que algunos fondos públicos les permitan hacer sus cosas o que tengan una página Web. En las escuelas, por ejemplo, la educación emocional y la convivencia podrían ser temáticas a trabajar, pero es importante que finalmente el SIMCE restituya adecuadamente las cosas a su orden natural.
 8. Si se trata de colegios, capacite a su personal en temas de diversidad y normalidad. Es muy bueno, de hecho, contar con psicopedagogos o psicólogos, dando señales claras de atender (y sanar) la diferencia. Asegúrese que nadie se confunda en su institución educativa: distinga bien a los diferentes. Conviene terminar el año escolar con una exposición o feria de las cosas que son capaces de hacer los diferentes.
 9. Tiene un efecto probado el que algún profesional se haga cargo de la diferencia y la integración en la escuela, de ese modo se normalizan y tranquilizan las cosas y, de paso, se da señales potentes de lo importante que es la diferencia en ese proyecto educativo. Ya pasó con los orientadores, los profesores de religión y los psicopedagogos.
 10. Finalmente, sería bueno que UD., se descubra y deleve una diferencia personal, nada mayor, por cierto, de modo de mostrar que, de uno u otro modo, estamos todos en la misma: avanzar en la construcción de una escuela y una sociedad más democrática y tolerante. Por ejemplo, muéstrese como un intelectual progresista, pero, a la vez, fanático del Colo-Colo (con pulserita albinegra y todo). Recuerde que un buen normalizador, un neo-normalizador, es diferente del resto de las personas.

PREMIAN PROYECTO ACADEMIA A LA CALLE

El proyecto **Academia a la Calle**, integrado por alumnos de las carreras de **Psicología, Licenciatura en Historia y Antropología** de la Academia, fue premiado como el mejor Proyecto DAE 2006.

La iniciativa, en la que participaron cerca de 30 voluntarios, se gestionó gracias a los fondos concursables que otorga la **Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE)**, y consistió en la realización de trabajos durante las pasadas vacaciones de invierno en el **Colegio Belén O'Higgins** de la comuna de La Florida. Los voluntarios trabajaron en el mejoramiento de infraestructura y calidad de los espacios de esparcimiento de los niños que asisten al establecimiento.

Asimismo, se llevaron a cabo talleres de manualidades de reciclaje para niños; laboratorios de relaciones familiares y desarrollo personal para los padres y charlas entre dirigentes locales, profesores universitarios, estudiantes y vecinos respecto al trabajo comunitario, sus condiciones y proyección en el tiempo.

El proyecto fue instituido por la **Corporación Primera Fase**, organización que el pasado mes de noviembre obtuvo su personalidad jurídica, lo que la consolida como institución.

En la foto, un grupo de participantes del proyecto.



CINEASTA PATRICIO GUZMAN DICTO TALLER SOBRE DOCUMENTALES

El reconocido cineasta chileno Patricio Guzmán (*La batalla de Chile*, *Memoria Obscenada*, *Salvador Allende*) dictó un taller sobre cine documental en la Escuela de Cine de Chile.

El taller, convocado y organizado por la Licenciatura en Cine Documental de la Academia y la Escuela de Cine de Chile, reunió durante los días 30 de noviembre y 1 y 2 de diciembre a más de 50 estudiantes de cine, periodismo e historia y profesionales de diversas disciplinas, interesados por el cine documental, que dialogaron con Guzmán y pudieron ver y comentar el cine documental contemporáneo.

