

INFORME FINAL

COMITÉ DE BÚSQUEDA DE RECTOR/A
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO
2020-2024

Helder Binimelis Espinoza

Iván Cerda Zúñiga

Juan Luis Nass Álvarez

Marés Sándor Vallespir

Alejandro Fernández Jullian

Julio 2020

INTRODUCCIÓN

Al cumplirse el período que la normativa de la Universidad Católica de Temuco establece para el mandato del Rector, Dr. Aliro Samuel Bórquez Ramírez, el Gran Canciller de la Universidad Católica de Temuco Monseñor Héctor Vargas Bastidas, mediante el Decreto de Gran Cancillería 11/2019 convocó a la elección de representantes de académicos para el Comité de Búsqueda de Rector de la Universidad Católica de Temuco, para el período 2020-2024. Convocatoria que al mismo tiempo, Secretaría General difundió a la Comunidad Universitaria acompañada de un Informe sobre el proceso de búsqueda de Rector y el calendario del mismo.

En cumplimiento de lo anterior, Secretaría General procede a la organización de la elección de dos representantes de los académicos y académicas para integrar el Comité. En la elección realizada el día 23 de diciembre de 2019, fueron elegidos los académicos Juan Luis Nass Álvarez y Helder Binimelis Espinoza.

De esta manera, mediante Decreto de Gran Cancillería 1/2020 de 6 de enero de 2020, se constituye el Comité de Búsqueda de Rector/a de la Universidad Católica de Temuco para el período 2020-2024, compuesto por:

1. Marés Sándor Vallespir, académica nombrada por el Gran Canciller.
2. Iván Cerda Zúñiga, integrante externo nombrado por el Gran Canciller.
3. Juan Luis Nass Álvarez, académico elegido por sus pares.
4. Helder Binimelis Espinoza, académico elegido por sus pares.
5. Alejandro Fernández Jullian, Secretario General, en calidad de ministro de fe.

Para realizar su tarea, el Comité se orientó por los Estatutos Generales y el Reglamento de Generación del Rector de la Universidad Católica de Temuco. Asimismo, el Comité de Búsqueda funcionó con total autonomía institucional, realizando su tarea en forma pública, y con la debida reserva que la misión requería.

De conformidad con el artículo 16° del Reglamento de Generación de Rector, el Comité inició su labor con una reunión en que se define un cronograma de trabajo, el que debió ser modificado producto de la pandemia de COVID-19 que ha afectado a nuestra región y al normal funcionamiento de la Universidad desde el mes de marzo de 2020. En efecto, producto de aquello y previo informe de Secretaría General, el Gran Canciller de la UC Temuco emitió los Decretos de Gran Cancillería 2/2020 y 3/2020. El primero de ellos prorrogó el período de Rector producto de la pandemia hasta el 1° de septiembre de 2020, asegurando a su vez que el nuevo período rectoral iniciaría en esa fecha y por un período de 4 años. El segundo decreto prorrogó el trabajo del Comité de Búsqueda en consideración a las fechas antes indicadas.

Durante el período de consulta contemplado en el Reglamento, se realizaron más de 60 reuniones en las que conocimos el parecer de más de 500 administrativos/as, académicos/as, autoridades y actores clave del sistema de educación superior. De la misma manera, convocamos virtualmente debido a la contingencia a más de 150 representantes estudiantiles de todas las Facultades para conocer sus opiniones respecto de los desafíos que enfrentará nuestra Institución y el perfil de quien la liderará en el próximo período rectoral.

De manera paralela, se habilitó un correo electrónico, para que todos los integrantes de la Comunidad Universitaria pudieran hacer llegar su parecer a los miembros del Comité, de manera confidencial y anónima. Se recibieron alrededor de 100 propuestas y reflexiones a través de esta vía.

Los objetivos de estas reuniones fueron principalmente tres: elaborar el perfil que deberá cumplir el Rector o Rectora durante el próximo período rectoral, conocer la visión de los distintos informantes respecto de los desafíos que tendría la Universidad en los próximos cuatro años, y recoger nombres propuestos por la Comunidad orientados por dicho perfil. A partir de la reflexión colectiva del Comité, y acogiendo las diversas preocupaciones manifestadas por una amplia diversidad de actores internos y externos, se procedió a precisar por escrito los principales desafíos para nuestra Institución, así como las características que constituyen el perfil de la máxima autoridad universitaria.

Una vez recabada la información respecto de las personas que se consideraron idóneas para el cargo, se procedió a enviar invitación a reunión con el Comité de Búsqueda a ocho académicos/as, tanto de dentro como de fuera de la Universidad Católica de Temuco, cuyas trayectorias y referencias personales se evaluaron que cumplieran con el perfil definido. La invitación fue acogida por cinco de ellos, el resto se excusó por diversas razones personales y laborales.

El informe que se presenta a continuación, es producto del proceso de consulta descrito, y, en cumplimiento del artículo 20º del Reglamento de Generación del Rector de la Universidad Católica de Temuco, contiene los desafíos que enfrenta la Universidad, el perfil de la persona del Rector y la terna de personas consideradas idóneas para asumir el cargo.

A. DESAFÍOS UCT 2020-2024

Como una institución educativa, nacida al alero de la Iglesia Católica en 1959, la Universidad Católica de Temuco debe orientarse a comprender y asumir las exigencias y cambios experimentados por la sociedad, tanto en los contextos locales como nacionales y mundiales. Para poder reflexionar y proponer los Desafíos UCT 2020-2024, hemos tomado en cuenta las voces de diferentes actores, internos y externos: académicos, administrativos, estudiantes, así como también actores sociales públicos y privados, y figuras destacadas de la educación superior en el país, en más de 60 reuniones individuales y colectivas.

Como Comité de Búsqueda de Rector de la Universidad Católica de Temuco, luego de una profunda reflexión y discernimiento respecto de la tarea a nosotros encomendada, hemos estructurado el vasto caudal de información recogida en torno a un conjunto de desafíos considerados pertinentes e inherentes a la labor y gestión de la rectoría universitaria, los que a continuación presentamos esperando sea un insumo pertinente para las futuras autoridades universitarias.

I. DESAFÍOS TRANSVERSALES

1. Valores institucionales

El Comité de Búsqueda, en concordancia con lo expresado por la Comunidad Universitaria, plantea que todas las acciones, procesos de planificación y desafíos de la UCT deben procurar la profundización de los valores humanistas solidarios, y del sello católico en el desarrollo institucional y en las políticas universitarias implementadas, tal como ha sido declarado en el documento “Ser y Quehacer” (2019). Ello implica seguir avanzando en un camino orientado a la preocupación de las personas, de su calidad de vida, así como también, a desarrollar y potenciar una identidad colectiva universitaria.

Este es un desafío transversal, que afecta el desarrollo de las tareas educativas, investigativas, de gestión y de vínculo, en las que deben fomentarse la interacción solidaria entre los actores, la profundización de canales y procesos de comunicación abiertos, expeditos y transparentes, velando por el cumplimiento de las responsabilidades adquiridas por la Institución, con los sólidos principios éticos, políticos, sociales y culturales que corresponden a una Universidad Católica.

De forma particular, se debe fomentar activamente el humanismo solidario, el respeto a la diversidad, la promoción y valoración de los vínculos interculturales y la paridad de género.

2. Compromiso con la calidad y la acreditación

Uno de los aspectos más ampliamente valorados por la Comunidad Universitaria es aquel referido a los amplios logros y el reconocimiento obtenidos por la UCT en el proceso de acreditación como Institución de Educación Superior. Esto se transforma en el primer peldaño de una búsqueda activa y un afán permanente, no solo de consolidar lo ya logrado, sino también

garantizar un proceso de mejora continua que le permitan a la UCT avanzar en desarrollo y crecimiento sostenidos, como también adecuar, adaptar y/o modificar su actuar, en función de las necesidades y demandas del Tercer Milenio.

Todo lo anterior implica, necesariamente, ampliar el abanico de acciones que le permitan a la UCT consolidar aún más la acreditación ya alcanzada en docencia, investigación y gestión y, a su vez, lograr la acreditación en el área de posgrado; poniendo especial atención y cuidado en el abordaje oportuno y eficaz de aquellas dimensiones evaluadas más críticamente por los pares evaluadores.

Sin embargo, es importante destacar que el proceso de acreditación no encierra un valor en sí mismo, sino que tal proceso de acreditación ha de orientarse hacia la constitución de la UCT como un referente de calidad regional y nacional, en todos sus ámbitos de acción.

3. Estabilidad financiera

Hay un reconocimiento transversal de la estabilidad financiera conseguida por la Universidad en la última década, por lo que es un desafío proyectar hacia el futuro el interés y la preocupación por el equilibrio económico. En el complejo contexto de salud pública que enfrenta el país y el mundo, es evidente que el financiamiento público a la educación superior y la investigación se verá afectado de forma negativa; al mismo tiempo es posible proyectar que la situación económica de nuestros estudiantes y sus familias también sufrirá las consecuencias de la actual pandemia. Debido a ello un desafío clave es crear las condiciones institucionales para explorar nuevas formas de financiamiento, tales como actividades filantrópicas y nuevas formas de vinculación con el sector público y privado.

Es relevante para la UCT considerar acciones orientadas a la definición de políticas de reciclaje, eficiencia energética, entre otras medidas orientadas a profundizar la sostenibilidad.

4. Políticas comunicacionales

Una preocupación transversal surgida desde la Comunidad Universitaria es aquella referida al aspecto comunicacional, procurando que la comunicación interna de las decisiones y propuestas de las autoridades universitarias sea oportuna y adecuadamente transmitida, especialmente, cuando ello afecte los desempeños y actividades cotidianas de los funcionarios.

Parece relevante también, reforzar los mecanismos de comunicación horizontal entre las diversas unidades académicas y administrativas, procurando facilitar la circulación de información y su accesibilidad para quienes deban tomar decisiones. Como asimismo, profundizar en el desarrollo de una política comunicacional de vínculo con las comunidades regional, nacional e internacional proyectando el sello y la identidad específica de la UCT. Esta política debe estar orientada a posicionar la Universidad como un referente en el ámbito educativo y de investigación, como una Universidad abierta a dialogar y colaborar con la diversidad de actores sociales existentes.

II. DESAFÍOS DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

1. Gobierno Superior Transversal

Una preocupación fundamental, tanto para la Comunidad Universitaria, como para los diversos actores externos entrevistados por este Comité, se refiere a la constitución transversal de los equipos de trabajo que constituyen el Gobierno Superior de la Universidad.

Esta transversalidad tiene que ver, por una parte, con la multiplicidad disciplinar, académica e intelectual de quienes constituyen la Comunidad Universitaria, de modo tal que se promueva, articule y valore los liderazgos que surjan desde las distintas Facultades, equilibrando las necesidades propias de la gestión y la constitución de equipos directivos interdisciplinarios.

Por otra parte, tiene que ver con la forma en que se ponen de manifiesto en la Dirección Superior las exigencias de los valores sello y de la propia sociedad en relación a la paridad de género y el respeto y la valoración de la diversidad.

2. Participación y Democratización

La actual coyuntura de salud pública ha generado profundos efectos todavía impredecibles en nuestra sociedad y también en las acciones propias de la Universidad. Sin embargo, no es posible olvidar las profundas transformaciones políticas, sociales y culturales que ha vivido la sociedad chilena en el último tiempo, a partir de los cuales emergen como desafíos la profundización de la participación, la transparencia y la democratización.

En este sentido, se propone la promoción de una discusión amplia sobre los mecanismos de elección de autoridades universitarias que permita considerar la participación activa de todos los estamentos universitarios y no exclusivamente de los académicos de la planta permanente. La democratización debe entenderse como un proceso de búsqueda de consensos al interior de la institución y no exclusivamente como procesos eleccionarios, tal como se había discutido y propuesto en el documento de la “Mesa de Participación y Democracia. Lineamientos y Sugerencias de Implementación” (2016), y que también se deriva de los valores institucionales declarados en el documento Ser y Quehacer de la Universidad (2019), especialmente en relación a algunos de los principios transversales ahí anunciados: Construir la Comunidad y Cultivar el Diálogo.

Es necesario recordar que la generación de conocimiento es una tarea inherente a la institución universitaria como tal. Para ello el pensamiento crítico, la promoción y confrontación de puntos de vista diversos, el debate de ideas y la búsqueda de la verdad son momentos y espacios sin los cuales no existe universidad como tal, procurando con ello la generación y el desarrollo de un estilo de trabajo que promueva y valore la participación y la transparencia como recursos primordiales para una gestión universitaria exitosa y de calidad.

3. Modernización de Procesos de Gestión y Administración

El actual contexto de la pandemia trae consigo nuevas demandas para la institución, especialmente en relación a la utilización de tecnologías de información y comunicación para el trabajo a distancia, y junto con ello, la necesidad de agilizar y robustecer diversos procesos de gestión y de administración. En los últimos años se han implementado diversas plataformas de gestión administrativa, económica, académica y de investigación, y para avanzar en su desarrollo y calidad, es fundamental contar con espacios de retroalimentación de sus usuarios para su mejora constante.

La Comunidad Universitaria ha expresado la necesidad de evaluar la existencia de diversos sistemas y procesos administrativos que solicitan información de forma redundante, por lo que avanzar hacia sistemas que puedan compartir información horizontalmente podrá facilitar el trabajo y las necesidades de información de las diversas unidades académicas y administrativas, facilitando el seguimiento de procesos y el cumplimiento de metas institucionales.

4. Equilibrio Institucional

Se ha comentado previamente la posibilidad de robustecer la Dirección Superior de la Universidad a través de su transversalidad disciplinar, intercultural y de género, apoyada en el valor de la diversidad. Este proceso, ampliamente valorado por la Comunidad Universitaria, requiere también una manifestación en todos los demás espacios académicos y administrativos de la UCT.

Ello implica pensar más colectivamente las necesidades y prioridades del desarrollo en los ámbitos de infraestructura, así como en el crecimiento y metas de las Facultades y las diversas unidades académicas y administrativas considerando criterios de flexibilidad y autonomía. En el complejo contexto actual, que puede implicar ajustes presupuestarios profundos, es de extrema relevancia que estos procesos sean consensuados con los diversos actores institucionales, de tal forma de procurar siempre un crecimiento y desarrollo institucional armónico.

La búsqueda de equilibrio debe tener su manifestación también hacia la sociedad, es decir, la búsqueda de contactos, proyectos, y alianzas con la más amplia variedad de actores sociales posible, considerando especialmente, las relaciones con la sociedad civil, las instituciones públicas y el mundo empresarial.

III. DESAFÍOS PARA LAS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

1. Lineamientos valóricos

Se ha señalado que la promoción de los valores institucionales, y especialmente aquellos constituyentes de nuestra identidad católica, deben ser comprendidos como desafíos transversales de la institución. Uno de los espacios donde este desafío cobra mayor relevancia es en relación al cuidado y bienestar de los trabajadores de la Institución.

Particularmente relevante es el humanismo solidario, la convicción de que las personas deben encontrarse en el centro de toda consideración y la consolidación de una mirada de Comunidad Universitaria. Merece especial atención la preocupación por desarrollar protocolos para acompañar a los funcionarios que dejan la institución al momento de jubilar.

2. Desarrollo de la Planta Administrativa

El Comité de Búsqueda sostuvo diversas reuniones con funcionarios administrativos de la UCT, a partir de las cuales emerge como desafío la necesidad de promover una evaluación participativa del desarrollo administrativo al interior de la Universidad.

La consideración de la opinión de este estamento, no solo posibilitará mejoras en la evaluación y desarrollo de las funciones individuales, sino que redundará también en la posibilidad de avanzar en eficiencia en tareas administrativas y de gestión institucional. Es necesario también que en estos procesos de evaluación se clarifiquen los mecanismos y opciones de postulación a concursos internos de contratación.

Finalmente, es relevante considerar la discusión sobre la triestamentalidad, y cómo se pueden pensar y desarrollar mecanismos para que los funcionarios de la planta administrativa puedan participar en espacios consultivos, o en otras instancias asociadas al proceso de elección de autoridades.

3. Desarrollo de la Planta Académica

A partir de las preocupaciones de la Comunidad Universitaria y de lo establecido en el Informe de Acreditación, surge como desafío considerar un proceso participativo de discusión de la carrera académica, especialmente respecto de la categorización, como también de la evaluación de desempeños. En relación al proceso de categorización parece relevante comunicar y transparentar activamente los cupos por Facultad y procedimientos existentes, de forma de promover equilibrios institucionales en el desarrollo de las plantas académicas.

Respecto a los compromisos académicos correspondientes a cada categoría, debieran considerarse criterios de mayor flexibilidad en la negociación de los mismos considerando que académicos e investigadores puedan participar de la mejor forma posible de procesos de perfeccionamiento y participación en redes nacionales e internacionales de investigación y docencia. Debe considerarse además, las necesidades específicas de las unidades académicas y Facultades para proponer nuevas tareas de gestión, docencia e investigación, muchas de las cuales se ejecutan sin una consideración posterior en los procesos de evaluación académica.

Ha de considerarse, además, la diversidad disciplinar presente en las diferentes Facultades de la Universidad, de modo de ajustar los criterios para establecer los compromisos académicos, respetando tales particularidades y diferenciando las exigencias, según sea necesario en los aspectos de docencia, investigación y vinculación.

IV. DESAFÍOS PARA CON EL ESTUDIANTADO Y LA TAREA DOCENTE

1. La formación estudiantil en un contexto complejo

El año 2020 ha traído desafíos inesperados en relación a las posibilidades de vinculación con la Comunidad Estudiantil, entre ellas, las expectativas de este Comité, de reunirnos masivamente con la comunidad estudiantil, se vieron reducidas al contacto con Federación y Centros de Estudiantes.

Las transformaciones sociales y políticas recientes, a las que se suman los efectos de la pandemia, han alterado profundamente las condiciones sociales, económicas y culturales que dificultan el acceso a la universidad y la continuidad de estudios. Ello requiere un esfuerzo adicional de la Universidad para evaluar y proponer las mejores alternativas posibles para dar continuidad a los procesos de aprendizaje en estas nuevas e inesperadas condiciones.

La información, la transparencia, y las formas de comunicar adecuada y oportunamente a la comunidad estudiantil en torno a las opciones a desarrollar, son fundamentales. Todo ello debe ir acompañado de una relación abierta y permanente con las diversas organizaciones estudiantiles, propiciando espacios de diálogo, participación y debate.

Recogemos la preocupación transversal manifestada por las organizaciones estudiantiles en torno al valor institucional de respeto a la diversidad, donde surge como desafío profundizar y visibilizar su práctica. Ello es especialmente relevante en relación a las políticas de género, interculturalidad, accesibilidad universal y sostenibilidad, tanto en la preocupación por la comunidad estudiantil como en las formas de habitar los campus universitarios.

2. Evaluación participativa del Modelo Educativo

Las conversaciones sostenidas por este Comité con la Comunidad Universitaria, dan cuenta de la necesidad de una evaluación amplia y participativa del Modelo Educativo desarrollado actualmente por la UCT, considerando si el modelo, tal como se presenta hasta el momento, se puede ajustar a las necesidades de enseñanza y aprendizaje de la amplia diversidad disciplinar de nuestra universidad, así como también a las condiciones de corto y largo plazo establecidas por la pandemia y sus consecuencias sociales, y económicas.

Es de suma relevancia que la formación disciplinar impartida por la UCT pueda orientarse por un claro equilibrio entre una oferta formativa que responda a las necesidades del mercado laboral, al mismo tiempo que es capaz de entregar una visión integral y crítica de la sociedad orientada desde los valores humanistas cristianos y solidarios.

Por ello, parece relevante considerar de qué forma es posible avanzar y profundizar en la calidad de la educación impartida por la UCT, estableciendo criterios más específicos en relación a los requerimientos de tiempo de las plantas académicas, de la consideración de la cantidad de estudiantes a los que debe impartirse docencia semestralmente y sus consecuencias respecto a la preparación de clases, retroalimentación, y corrección.

En una evaluación del modelo debe considerarse también la fuerte presión que ejerce sobre la disponibilidad de espacios de clase, y el tiempo de docentes y estudiantes en el aula, así como los requerimientos específicos de laboratorios, talleres y centros de práctica.

3. Formación para la docencia y la digitalización

La calidad de la docencia está asociada a la posibilidad de formación permanente de la planta académica de la UCT. Es por ello que aparece como fundamental la necesidad de promover espacios permanentes para el perfeccionamiento académico, especialmente en el ámbito de la pedagogía, los que deben considerar los tiempos pertinentes en la carga académica y la valoración adecuada en los procesos de evaluación.

En las entrevistas efectuadas durante diciembre y enero con la Comunidad Universitaria ya empezaba a emerger como una preocupación la necesidad de fortalecer la docencia en ambientes digitales. Una de las primeras consecuencias de la pandemia ha sido la necesidad de establecer una educación en línea de emergencia, lo que se ha constituido en desafío para toda la planta académica, como también para las autoridades universitarias, y que ha tenido que irse resolviendo creativamente con los recursos materiales y humanos disponibles.

Pero frente a la eventualidad de que estos procesos se prolonguen en el tiempo, es necesaria también una evaluación más precisa respecto a cómo se adapta el Modelo Educativo UCT al contexto de la formación digital, y cuáles son las condiciones realmente existentes para el ejercicio de la docencia.

Pasar de una formación en línea o digital de emergencia hacia una formación en línea o digital de calidad que se integre a las exigencias del Modelo y que permita considerar las condicionantes del ejercicio de la docencia, requiere evaluar las necesidades de formación para la docencia en línea, así como también los requerimientos de software, hardware y conectividad necesarios. Es decir, el desafío es comprender la necesidad de una mirada de largo plazo a la digitalización de la información para la formación universitaria, tanto del pregrado como de las posibilidades para la educación continua y el posgrado.

4. De la formación técnica al posgrado

La UCT en la actualidad cuenta con procesos formativos que van desde la formación técnica, pasando por el pregrado universitario, hasta la formación más compleja del posgrado. Toda la preocupación previa sobre la calidad de la educación y la pertinencia del Modelo, debe permitir articular una más profunda relación entre estos niveles formativos.

En este sentido es relevante considerar el criterio previamente definido de equilibrio institucional, para pensar y proyectar un crecimiento de la formación académica de pregrado y posgrado, que tenga en cuenta las necesidades presupuestarias y de infraestructura diversas. En este sentido debe avanzarse hacia una evaluación de las necesidades de la Facultad Técnica, como de los requerimientos específicos de los núcleos académicos de posgrado, y sus requerimientos particulares, que faciliten y posibiliten la llegada de estudiantes y académicos internacionales, vinculando de mejor forma la formación de la Universidad con el mundo global.

IV. DESAFÍOS PARA LA INVESTIGACIÓN

1. Políticas de investigación

Las múltiples reuniones sostenidas por el Comité han permitido constatar un amplio reconocimiento interno y externo de los logros de la UCT en el ámbito de la investigación, los que han posibilitado su reconocimiento por medio de la acreditación del área.

Es por ello que parece pertinente avanzar en el desarrollo de políticas de investigación más específicas que hagan posible profundizar en los logros obtenidos. Una cuestión fundamental en este sentido, es la evaluación académica en investigación, en la que se requiere el reconocimiento y valoración de fuentes de financiamiento diversas, así como también el reconocimiento de la diversidad disciplinar, en el sentido de que no es posible evaluar a todas las áreas de desarrollo académico bajo criterios estandarizados de evaluación.

La evaluación de las condiciones de la investigación deben considerar una evaluación académica de las múltiples voces críticas (nacionales e internacionales) del funcionamiento del sistema de investigación, así como de sus criterios de evaluación de calidad.

2. Inversión en infraestructura e investigación aplicada

Tal como se ha venido señalando, una de las necesidades fundamentales de la UCT es la de generar un crecimiento equilibrado entre sus diversas unidades académicas y administrativas.

Esta preocupación debe extenderse hacia la inversión en infraestructura para la investigación, donde parece pertinente evaluar las necesidades propias de cada área disciplinar, en el entendido de que los costos e inversiones en laboratorios pueden diferir según los ámbitos de investigación.

Parece pertinente evaluar también la conexión de la investigación con la sociedad, las posibilidades de generación de alianzas y de mecanismos de atracción de inversiones al considerar la investigación aplicada y los necesarios vínculos con la empresa, el ámbito público y los requerimientos de la sociedad civil.

3. Avanzar hacia la interdisciplina

La percepción de este Comité es que un desafío fundamental para la investigación en la UCT es avanzar hacia proyectos de investigación interdisciplinarios. Diversos actores internos y externos entrevistados, señalan la necesidad de profundizar en una tendencia valorada en proyectos de investigación y que genera al mismo tiempo innovación y un acercamiento integral y sostenible a los problemas de la sociedad.

El trabajo interdisciplinar requiere, sin embargo, condiciones para la colaboración entre investigadores. Es decir, la generación de incentivos para el desarrollo de proyectos de investigación interdisciplinar, por medio de la generación de proyectos internos, de criterios de evaluación académicos que consideren el trabajo en equipo interdisciplinar, así como las condiciones de espacios y tiempos disponibles para la conformación de equipos y confianzas.

4. Posgrado y vínculo en investigación

Un desafío ampliamente reconocido por las autoridades actuales y por la Comunidad Universitaria, es la necesidad de avanzar hacia la acreditación de posgrado. Ello requiere la consolidación de los programas vigentes y los desafíos particulares que tengan para acreditarse.

Una dimensión fundamental del desarrollo y consolidación del posgrado es la construcción de núcleos académicos sólidos y estables, orientados a la investigación, y que sean capaces de potenciar esas capacidades en los estudiantes de programas de maestría y doctorado. En este sentido, es pertinente evaluar los requerimientos académicos y de infraestructura que permitan consolidar los diversos núcleos y constituir líneas de investigación sólidas.

El posgrado implica también el desarrollo de políticas de vinculación en investigación, que permitan atraer académicos e investigadores internacionales de amplia trayectoria, así como también proyectar a nuestros investigadores a participar en redes nacionales e internacionales. Parece un desafío pertinente en este sentido posibilitar espacios de perfeccionamiento en idioma extranjero, así como valorarlo como parte de los procesos de evaluación académicos.

V. DESAFÍOS EN EL CONTEXTO DEL SELLO UCT

1. Respeto por la diversidad

Reiteramos el mensaje del Papa Francisco que ya ha sido destacado en el documento Ser y Quehacer de la UCT: “Las universidades, por su naturaleza, están llamadas a ser laboratorios de diálogo y de encuentro al servicio de la verdad, de la justicia y de la defensa de la dignidad humana en todos los niveles. Esto vale particularmente para una institución católica...” (2018). Es en este sentido que el Comité considera la relevancia de seguir avanzando en la promoción del diálogo entre las distintas posiciones o posturas que se observan tanto al interior de la Universidad como fuera de esta. Tarea necesaria para cumplir la función universitaria y católica de promotora del diálogo y de encuentro al servicio de la verdad, de la justicia y de la defensa de la dignidad humana en todos los niveles.

En este sentido, aparece como desafío la necesidad de dar relevancia al establecimiento de políticas de resguardo y promoción de la convivencia respetuosa, procurando constante y activamente el alcanzar y mantener un clima de relaciones que favorezca y garantice la calidad de vida al interior de la UCT, al generar relaciones estimulantes y saludables; particularmente en lo referido a la equidad de género y la convivencia intercultural.

2. Sentido de comunidad

Intrínsecamente ligado al aspecto anterior, es necesario continuar avanzando en iniciativas en torno al principio transversal de “Construir Comunidad” declarado en el documento Ser y Quehacer (2019). La calidad de común, lo que pertenece o se extiende a varios,

la riqueza que surge de la diversidad es campo fértil para hacer vida los valores del Evangelio al interior de la UCT. Ello requiere la promoción de vínculos afectivos, positivos y saludables, tanto entre sus miembros, como respecto de la Institución en general y hacia la sociedad. La idea es promover el bienestar mutuo en el marco de la solidaridad y la comprensión como pilares fundamentales para el buen vivir. La Universidad ha de generar acciones visibles y concretas en pos de alcanzar una común-unidad auténticamente humana, animada por el espíritu de Cristo, en palabras de Juan Pablo II (1990).

3. Identidad

Si entendemos la identidad como el conjunto de rasgos propios de un individuo o una colectividad que los caracteriza frente a los demás; este Comité estima pertinente la promoción activa de una identidad católica a través de la realización permanente de actividades, intra y extra universitarias, que impliquen y promueva el diálogo Fe-Ciencia-Cultura. Nuevamente el documento Ser y Quehacer nos debe orientar en la puesta en práctica de sus principios transversales: cultivar el diálogo, vocación de servicio y búsqueda de equidad, respetar, proteger y mejorar la vida en todas sus formas, todo ello orientado hacia la evangelización y el diálogo fe-cultura.

B. PERFIL RECTOR/A UCT

En el contexto de los cambios sociales que configuran el escenario local, nacional e internacional contemporáneo, la comunidad de la Universidad Católica de Temuco considera pertinente reflexionar respecto a su orientación futura como casa de estudios, por lo que, en su proceso de búsqueda de candidatos para asumir el desafío de la rectoría de la universidad por el periodo 2020-2024, como Comité de Búsqueda encargado de tal misión y tras un exhaustivo y extenso proceso de consulta, diálogo y análisis con distintos miembros de la comunidad universitaria, además de representantes relevantes de la comunidad local, regional y también nacional, ofrecemos nuestra visión en cuanto al perfil que, consideramos, refleja las características, competencias y habilidades de aquella persona que aspiramos asuma la rectoría de la Universidad Católica de Temuco, durante el siguiente período.

Como marco a la selección de candidatos¹, consideramos pertinente tener en consideración la definición “Universidad Católica” que se expresa en el artículo primero de la Constitución Apostólica *Ex Corde Ecclesiae*, promulgada por San Juan Pablo II:

Nacida del corazón de la Iglesia, la Universidad Católica se inserta en el curso de la tradición que remonta al origen mismo de la Universidad como institución, y se ha revelado siempre como un centro incomparable de creatividad y de irradiación del saber para el bien de la humanidad. Por su vocación la *Universitas magistrorum et scholarium* se consagra a la investigación, a la enseñanza y a la formación de los estudiantes, libremente reunidos con sus maestros animados todos por el mismo amor del saber.

Teniendo presentes estos lineamientos como orientadores del proceso estructuramos el presente documento en torno a dos dimensiones generales, a saber: a) Características Personales y, b) Contexto Universitario.

a) **Características Personales:**

Vida Espiritual: Dado que se trata de una Universidad Católica es sumamente importante que el futuro Rector participe de la vida de la Fe y que ello se traduzca en una conducta apegada a los principios del humanismo cristiano y solidario que caracterizan a la institución. De igual manera, resulta muy relevante que el futuro Rector mantenga una preocupación constante no solo por las personas sino también por el Medio Ambiente, la Casa Común en palabras del papa Francisco. Por último, ha de

¹ Si bien reconocemos y valoramos la explicitación de las diferencias de género, con el fin de facilitar la lectura hemos optado por utilizar solo la terminología en masculino, evitando con ello la sobrecarga gráfica y/o la farragosidad.

mostrarse tolerante y respetuoso con quienes presenten opciones de Fe distintas de la propia, pues “ve” a la persona de Cristo en los otros/as.

Liderazgo: Dada la importancia del rol del Rector de la UCT, es sumamente relevante que este cuente con habilidades comunicativas ajustadas al contexto; así, habrá de mostrar claridad, cohesión y coherencia en el discurso, sea este oral o escrito, además de escuchar activamente a diferentes tipos de interlocutores, manteniendo siempre la empatía y el respeto.

En cuanto al liderazgo, es fundamental que la persona del futuro Rector logre conformar equipos de trabajo interdisciplinarios que le permitan abordar, no solo eficiente sino también efectivamente la tarea universitaria propia de la UCT, abordando oportunamente los diversos desafíos, internos como externos, que esta haya de enfrentar. Por último, el futuro Rector de la institución debe mostrarse flexible, modificando y/o adaptando su acción de modo tal de dar una respuesta rápida y oportuna a los desafíos y/o conflictos emergentes.

b) **Contexto Universitario:**

Investigación: Puesto que se espera que el Rector guíe en sus lineamientos generales la actividad universitaria en el área investigativa, es muy relevante que demuestre un amplio abanico de conocimientos en torno al funcionamiento del Sistema Nacional de Innovación y la ejecución de proyectos de investigación asociados a fondos externos, tales como: FONDECYT, FONDEF, FONADIS, FONDART, etc. Al mismo tiempo, es altamente deseable que el candidato cuente con el grado de doctor en su disciplina. Finalmente, es necesario que el candidato demuestre una amplia y variada experiencia en la publicación de artículos científicos, de preferencia como autor principal. Tal producción ha de referirse de preferencia a publicaciones de corriente principal (WOS, Scielo, Scopus).

Experiencia en gestión universitaria: El candidato debe contar con vasta experiencia en gestión universitaria, demostrando haberse desempeñado en por lo menos uno de los siguientes cargos directivos: direcciones de departamento, direcciones generales, decanaturas, vicerrectorías. Además, es sumamente importante que el candidato demuestre conocimiento de los procesos de organización interna de la UC Temuco.

Conocimiento del Sistema Universitario: Es muy relevante que el futuro Rector de la UCT conozca el sistema nacional de educación superior, entendiendo la complejidad política de tal ámbito. Así, ha de contar con amplio conocimiento sobre el funcionamiento de la Superintendencia de Educación Superior, de los cambios en los procesos de admisión, del efecto de la gratuidad y mostrar al mismo tiempo una comprensión, lo más acabada posible, del movimiento estudiantil en el marco de la crisis

social que estalla en octubre de 2019, así como de los efectos que la pandemia de Covid-19 ha tenido en el sistema universitario chileno

La persona del futuro rector ha de poseer el suficiente conocimiento de procesos administrativos, al interior de una universidad, de modo tal de ser capaz de organizar la complejidad administrativa y financiera de esta. En tal sentido se espera que sea capaz de recurrir al capital humano existente y así conformar los equipos de trabajo adecuados que le permitan abordar estas tareas.

Trayectoria docente: El candidato ha de poseer una amplia y variada experiencia docente en su disciplina, comprobable a nivel de pre y posgrado. Es particularmente deseable que esta experiencia se haya desarrollado en la UCT, aun cuando este no sea un requisito exclusivo ni excluyente, de modo tal que la labor académica desarrollada en otras instituciones de educación superior también será valorada. Se considerará, asimismo, la experiencia internacional en docencia, sea esta en pre y/o posgrado, que el candidato pueda demostrar.

Experiencia en vinculación con el medio: Se entenderá por vinculación con el medio toda actividad tendiente a articular el quehacer universitario con el entorno social, acercando y vinculando los conocimientos, prácticas o técnicas universitarias con la comunidad local, regional, nacional e internacional. Para dar cuenta de este aspecto, el candidato debe demostrar experiencia comprobable tanto en la organización como en la gestión de actividades de vinculación tanto académicas como sociales que establezcan vínculos valiosos y perdurables con la comunidad y diversos actores territoriales.

Finalmente señalamos, *ex profeso*, que la persona del futuro rector ha de tener presente de manera centralísima las características, condiciones y exigencias de la región de La Araucanía, en la cual la Universidad se encuentra inserta, abordando así la interculturalidad, la superación de la pobreza, el desarrollo sustentable y sostenible, como ejes de orientadores de su labor universitaria.

C. TERNA

A continuación se presenta la terna de personas consideradas idóneas para asumir el cargo de Rector o Rectora de la Universidad Católica de Temuco, sin orden de preferencia:

- Magaly Odette Cabrolé Vargas
- Aliro Samuel Bórquez Ramírez
- Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda

Se acompaña al presente informe un anexo con el *curriculum vitae* de cada candidato.

PALABRAS FINALES

Como Comité queremos destacar y agradecer la confianza de las personas de la Comunidad Universitaria representadas en el Gran Canciller, Vice Gran Canciller, Rector, Prorectora, Vicerrectores, Decanos, cuerpo académico y administrativo, y estudiantes; así como también de los actores externos que aceptaron nuestra invitación a participar de este proceso de consulta y reflexión. Esperamos que los desafíos previamente presentados den cuenta de las diversas opiniones, sobre una todavía mayor diversidad de temas y preocupaciones sobre el futuro de la Universidad Católica de Temuco y la Educación Superior desde el sur de Chile.

Esperamos que este documento se constituya en un insumo relevante, que apoye y acompañe el proceso de discernimiento del Gran Canciller de nuestra Universidad en torno a la elección de la principal autoridad de ésta. Del mismo modo esperamos que este escrito pueda ser ampliamente difundido y considerado por las nuevas autoridades electas.