



VICERRECTORÍA ACADÉMICA

POLÍTICAS DE GESTIÓN DE LA PLANTA ACADÉMICA

I MARCO REFERENCIAL

La Universidad Gabriela Mistral promulga las siguientes políticas de gestión académica, con la finalidad de estimular el desarrollo progresivo de un claustro académico, adecuado en calidad y cantidad a los propósitos institucionales, al modelo educativo y a los estadios de crecimiento de la universidad.

La Universidad entiende que el cuerpo académico constituye su capital más valioso y relevante, conformado por profesores comprometidos con los valores y los principios institucionales y dedicados con excelencia a la formación integral de profesionales, así como a actividades de investigación y vinculación con el medio que le sean encargadas.

Para formular estas políticas, se ha tomado en consideración la necesidad de establecer estándares exigentes pero realistas para el ejercicio del trabajo académico, al tiempo que reflejan de manera efectiva los principios de libertad de cátedra, diferenciación disciplinaria y profesional de los programas académicos de la universidad. En función de lo anterior, este conjunto de políticas buscan orientar y normar los procesos de selección, contratación, calificación, capacitación, jerarquización, promoción e investigación de los profesores, tendiendo tanto a favorecer su desarrollo profesional, como a asegurar el logro de los objetivos estratégicos institucionales.

II POLÍTICAS DE GESTIÓN ACADÉMICA

1. Política de Reclutamiento y Selección

La política de Reclutamiento y Selección busca reconocer y atraer profesionales motivados y calificados para las tareas académicas de la universidad, de acuerdo con las necesidades expresadas por las diversas facultades, carreras y centros, de acuerdo con los objetivos institucionales tendientes a incorporar a profesores competentes, cuya certificación profesional, experiencia y calidad humana sean acorde con los principios y valores de la Universidad.

El proceso se inicia desde una facultad, carrera o centro - que habiendo concordado el requerimiento con la Vicerrectoría Académica - cuenta con la autorización de cupo y plaza emanada desde la Rectoría, en conformidad con los procedimientos de elaboración y aprobación anual de presupuesto.

El requerimiento de selección de personal académico debe ser enviado al Departamento de Recursos Humanos, unidad que podrá utilizar un conjunto de herramientas para el reclutamiento, entre las que se incluyen avisos en la página web de la Universidad, avisos en prensa escrita, portales de empleo, head hunters, comités de búsqueda, entre otras.

Los criterios para la selección de candidatos son: acreditación certificada de la formación profesional y grados académicos obtenidos, perfeccionamiento relevante para el puesto, experiencia profesional y/o académica pertinente para la función principal que se le solicita. Asimismo, en el proceso de selección se comunicará a los candidatos los valores y normativa de la universidad, de modo de facilitar una postulación informada y contar con el compromiso expreso de, al menos, respetar los valores y principios de la institución.

Para dirimir la selección de un candidato, antes de ser incorporado a planta regular, sus antecedentes deben ser analizados por una comisión compuesta, por el Decano de Facultad, el Director de Carrera y el Vicerrector Académico, previa entrevista con el candidato. La Vicerrectoría Académica es la unidad que ratifica e informa al Departamento de Recursos Humanos la elección para proceder a la contratación.

2. Política de Contratación

La política de contratación busca conformar un cuerpo de profesores capaz de realizar con calidad las tareas académicas asociadas a la docencia, la reflexión y al mejoramiento continuo de las prácticas educativas, al tiempo que potenciar las labores de investigación y extensión formuladas por los núcleos y centros que se encuentren vigentes en el ámbito académico de la institución.

Para conformar el cuerpo de profesores que requiera la universidad, se definen dos modalidades contractuales:

Contrato de Planta Regular: Los académicos que se acogen a este tipo de contrato pasan a formar parte de la planta académica regular de la universidad, y en tal calidad se encuentran sujetos al cumplimiento de las labores académicas y administrativas que le sean asignadas por su jefatura directa. Los contratos de trabajo están afectos a todas las leyes sociales, coberturas médicas y seguros que rigen para el conjunto de los funcionarios de la institución. Asimismo, se debe considerar en este tipo de contrato a los académicos que se incorporen en la modalidad igual o superior a la media jornada de permanencia, siendo excepcionalmente aceptadas contrataciones bajo otra modalidad de permanencia, lo cual requiere autorización previa de la Vicerrectoría Académica.

Un académico contratado para la planta regular deberá ser categorizado en un plazo no superior a dos semestres lectivos, contados desde el momento de su incorporación.

Contrato de prestación de Servicios u Honorarios: Los académicos que sean contratados bajo esta modalidad se encuentran regidos por las reglas del arrendamiento de servicios inmateriales que regula el párrafo noveno, Título XXVI, del Libro IV, del Código Civil. En su contrato deberán indicarse el lugar, tareas, tiempo y honorarios convenidos por la realización de las sesiones de docencia que le sean encargadas. Por otra parte, el contrato deberá contener una autorización explícita por parte del académico en que conste que acepta ser sujeto de los procesos de evaluación de su docencia.

3. Política de Jerarquización Académica

La Universidad Gabriela Mistral ha definido para su planta regular un conjunto de categorías que reconocen la trayectoria, calidad y cualificación del desempeño profesional y académico de sus profesores, además de viabilizar la movilidad y desarrollo de una carrera académica interesante dentro de la institución.

Todo académico que cuente con contrato de planta regular, debe ser jerarquizado y calificado, de acuerdo con los procedimientos vigentes en la universidad.

La jerarquización de un profesor será realizada por una Comisión de Jerarquización que utilizará los diferentes insumos entregados por la Coordinación de la Vicerrectoría Académica, respecto a los antecedentes de los académicos.

Dicha comisión será presidida por un experto externo, nominado por el Rector, e integrada por un académico de planta regular y uno de la planta adjunta; ambos escogidos mediante votación democrática en el Consejo Académico.

Los criterios para la Comisión de Jerarquización comprenden antigüedad en la institución, experiencia laboral y académica, evaluaciones periódicas y producción científica.

El académico podrá acceder al proceso vía homologación por medio de una solicitud especial que será revisada por la Comisión de Jerarquización y el Consejo Académico.

Las categorías académicas de la planta regular son las siguientes

Profesor Titular: corresponde a la máxima categoría que recibe aquel académico que, fruto del desarrollo de una contribución original y sustantiva en su campo disciplinar, logra un reconocimiento relevante en el área. Lo anterior sobre la base de un desarrollo sostenido en sus actividades de docencia, investigación, desempeño profesional y extensión universitaria. El alcance de su contribución debe ser nacional y/o internacional, constituyéndose en un referente en su área de conocimiento, con amplio reconocimiento de sus pares académicos y profesionales. A esto debe agregar un compromiso importante al logro de los objetivos institucionales y al desarrollo de sus funciones universitarias.

Quienes aspiren a esta categoría deben haber trabajado al menos diez años en la universidad y haber demostrado que abordan sus funciones con el más alto estándar de excelencia, creatividad y liderazgo. Los candidatos deben haber obtenido el grado académico de doctor o bien contar con excelencia profesional e intelectual equivalente.

La titularidad corresponde a la máxima jerarquía académica que reconoce la universidad, en consecuencia debe ser refrendada por el Rector y ratificada mediante nombramiento de rectoría.

Profesor Asociado: corresponde a aquellos académicos que logran un reconocimiento relevante en su área de desarrollo disciplinar o profesional. Lo anterior sobre la base de un desarrollo destacado en sus actividades de docencia, investigación, desempeño profesional o extensión universitaria. El alcance de su contribución disciplinar debe ser al menos nacional. Junto con lo anterior, demostrar un importante compromiso con el logro de los objetivos institucionales.

Acceden a esta categoría aquellos docentes que han trabajado al menos cinco años en la universidad y que hayan demostrado un alto nivel de excelencia, creatividad y autonomía en el ejercicio de sus funciones académicas y profesionales. Los candidatos deben poseer, al menos, el grado académico de Magister, o bien haber demostrado competencia profesional e intelectual equivalente.

Profesor Asistente: corresponde a aquellos académicos que cuentan con reconocimiento en su campo disciplinar, en los ámbitos de la docencia, investigación o desempeño profesional, junto con haber demostrado compromiso con el desarrollo de los programas de trabajo de la unidad académica a la que pertenece. Se espera del Profesor Asistente que lleve a cabo sus funciones con calidad, dando demostraciones concretas de poseer tanto la preparación, como las aptitudes requeridas para el cumplimiento de las funciones universitarias.

Acceden a esta categoría aquellos docentes que hayan trabajado, al menos, durante tres años en esta universidad, que posean un grado superior a la licenciatura, o bien que demuestran experiencia profesional equivalente en su ámbito de dominio disciplinar.

Profesor Instructor: comprende a aquellos profesores que habiendo demostrado competencia para realizar actividades de enseñanza e investigación de modo autónomo, se encuentran en la etapa inicial de la carrera académica.

Reciben esta categoría profesores de planta que proyectan un alto potencial de desarrollo académico a futuro, destacándose por un buen desempeño y demostrado interés en colaborar con los programas y proyectos de su unidad.

4. Política de evaluación de los compromisos académicos

Las labores de docencia, investigación, gestión y extensión realizadas por los profesores de planta regular serán evaluadas, sobre la base de parámetros exigentes y realistas. En la evaluación del desempeño académico debe tenerse en consideración la asignación establecida en el Formulario Personal de Planificación Académica, acordado con el Decano o Director inmediato, que define el conjunto de compromisos y cargas académicas de docencia directa, administración académica, investigación y vinculación con el medio.

La evaluación contempla las siguientes tres calificaciones:

Excelente: El académico cumple a cabalidad con lo exigido sobre la base de un trabajo de alta calidad, en concordancia con elevados estándares de desempeño expresados en las rúbricas.

Bueno: El académico cumple en general con lo comprometido, a la luz de estándares de desempeño expresados en las rúbricas, presentando espacios de mejora en su labor de fácil resolución, que deben ser estimulados por el jefe directo del académico.

Insuficiente: El académico cumple insatisfactoriamente con los niveles exigidos en las rúbricas establecidas para el ejercicio de las labores académicas, evidenciando un desempeño que compromete la calidad del proceso educativo.

Un académico de la universidad que presenta una calificación insuficiente en dos períodos consecutivos podrá ser desvinculado de la institución.

5. Política de evaluación de la docencia

La actividad de docencia directa constituye una de las principales funciones académicas de la Universidad Gabriela Mistral, razón por lo cual se debe contar con un mecanismo de evaluación de la efectividad de la misma. En función de lo anterior, tanto los profesores adscritos a la planta académica regular, como los docentes contratados bajo la modalidad prestación de servicios, deberán someterse a un proceso de evaluación que contempla los siguientes insumos y sus respectivas ponderaciones:

- Encuestas de opinión a estudiantes.
- Evaluación del directivo inmediato acerca del desempeño docente.
- Autoevaluación del propio docente.

La evaluación precedente se expresará en una escala de 1 a 7, que conducirá a una valoración en tres niveles de logro:

Excelente: El académico obtiene una calificación ponderada igual o superior a 6 puntos.

Bueno: El académico obtiene una calificación ponderada entre 5 y 6 puntos

Insuficiente: El académico obtiene una calificación ponderada inferior a 5 puntos.

Un docente que presenta una calificación deficiente deberá establecer un acuerdo de mejora con su directivo inmediato y el decano de la respectiva facultad. En caso de perdurar un desempeño deficiente por dos períodos consecutivos, o bien tres o más veces en un período de 5 años, el académico deberá ser desvinculado de la institución.

6. Política de Promoción Académica

Para ser promovido a una categoría inmediatamente superior, un profesor deberá haber obtenido consecutivamente en los tres últimos años la calificación “Excelente” o “Bueno”, en la evaluación de sus compromisos académicos y en la evaluación de su docencia; además de cumplir con los criterios establecidos para cada categoría. En el caso que un notable y sobresaliente desempeño de un Profesor Asociado amerite que sea postulado a la categoría de Profesor Titular, para los tres años referidos anteriormente se contabilizarán también las calificaciones obtenidas en la categoría anterior.

Los académicos que ya hubiesen obtenido la jerarquía de Profesor Adjunto o Profesor Asociado en la planta regular de otra universidad reconocida, podrán solicitar la homologación de dicha categoría en la Universidad Gabriela Mistral.

La homologación de la categoría académica de Profesor Titular de otra universidad, requiere al menos cinco años de trabajo en la universidad Gabriela Mistral, o bien, una homologación concedida por decreto de Rectoría, una vez conocido el parecer de una Comisión Especial presidida por un Representante del Directorio, e integrada por el Vicerrector Académico, el Decano y Profesor de planta de las dos más altas categorías académicas.

Es importante mencionar que es requisito para todo académico que postule a una promoción, el haber cursado al menos el módulo I, del Diplomado en Docencia Universitaria UGM.

7. Política de Remuneración Académica

Para determinar la remuneración de un académico de la Universidad Gabriela Mistral se consideran los siguientes criterios:

- La categoría académica que ostenta el docente.
- El campo disciplinario y profesional en el que se desenvuelve el académico, conforme a valores comparativos de universidades de la región metropolitana.
- La evaluación de desempeño del académico.

La política de remuneraciones contempla los rangos salariales, tanto para el personal académico de planta regular de la institución, como aquellos que se encuentran sujetos a contrato de prestación de servicios. Dichos rangos serán evaluados por el VAF de manera anual.

8. Política de Asignación de Cargas Académicas

La Universidad Gabriela Mistral define la asignación de carga horaria para el personal académico de la planta regular, de acuerdo con la tabla que se presenta más abajo.

La distribución y proporción de esta carga horaria semanal es variable según la categoría académica y el perfil profesional del profesor, habida consideración de las prioridades de cada facultad y previo acuerdo con los Decanos.

La siguiente tabla presenta la definición estándar, a modo de ejemplo, de carga horaria que deben cumplir los académicos de la institución:

Tabla 1: Asignación de carga horaria semanal académicos Universidad Gabriela Mistral

Horas semanales de dedicación	Tipo de Jornada		
	Media Jornada	Tres cuartos Jornada	Jornada Completa
Docencia presencial de pregrado	6	9	14
Actividades asociadas a la docencia	3	6	7
Tutorías	2	3	5
Actividades de investigación, publicación, gestión y extensión	11	18	18
Total de horas semanales	22	36	44

Esta asignación de carga horaria debe quedar estipulada en el Formulario Personal de Planificación de Trabajo para Académicos. Su cumplimiento constituirá uno de los insumos del proceso de evaluación académica. Es responsabilidad del Decano de Facultad la revisión y aprobación de las cargas horarias de los académicos de planta regular. Ello con la finalidad de dar cumplimiento efectivo a los compromisos académicos que el proyecto educativo demanda.

9. Políticas de Capacitación y Perfeccionamiento

La Universidad Gabriela Mistral, comprometida con el desarrollo y la actualización profesional y docente de sus académicos, estimula y apoya el perfeccionamiento y actualización del cuerpo académico de planta regular, otorgando facilidades laborales y económicas para que éstos puedan realizar cursos, diplomados y postgrados en aquellos ámbitos pertinentes a las funciones y necesidades propias de la producción académica de la universidad. Para los profesores de la planta regular y adjunta se diseñarán y promoverán la realización de cursos internos para actualizar metodologías pedagógicas y para la comprensión y adhesión a la identidad del proyecto educativo de la institución.

10. Políticas de Incentivo a la Investigación

La Universidad destinará recursos económicos para fomentar el desarrollo académico de sus profesores y la generación de conocimiento, en temas pertinentes a los propósitos institucionales de la Universidad. Para tal objetivo, la universidad ha establecido un fondo interno concursable, destinado a financiar, apoyar o subsidiar a los profesores de su planta regular y/o adjunta, en:

- Proyectos iniciales o básicos (Capital Semilla), elaborados de manera individual o en equipos de trabajo, destinados a la preparación, acopio y estudio de temas de investigación, que posibiliten contar con las condiciones necesarias para postular con éxito en concursos públicos del sistema nacional de investigación e innovación, accediendo a fondos de CONICYT, CORFO, y otros.
- Adjudicación de proyectos de investigación externos, ya sea de fondos privados o públicos, en representación de la universidad.
- Un sistema de bonificación para profesores de la planta regular y adjunta, en caso de lograr publicaciones - en las que conste el patrocinio expreso de la universidad - en revistas referadas, ISI, SCIELO, SCOPUS o bien en editoriales reconocidas en el ámbito académico.

La participación en seminarios, conferencias y congresos académicos, en temáticas pertinentes a las labores y disciplinas propias de la universidad, con la afiliación explícita y exclusiva de la UGM.