



Universidad del Desarrollo

REGLAMENTO DEL ACADÉMICO

DE LA

UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO

Oficializado por Decreto de Rectoría
N° 78 de fecha 24/06/2020

El presente texto se encuentra
archivado en la Secretaría General
bajo en N° 16/20 en la carpeta
Reglamento GENERALES UDD

Este Reglamento tiene por objeto establecer, en primer lugar, un marco normativo respecto a las formas, funciones y requisitos necesarios para ser nombrado y poder ejercer como académico de la universidad. También tiene la finalidad de establecer un marco de políticas y normas que procure e incentive el permanente desarrollo y renovación del capital académico, intelectual, profesional y personal de los académicos de la Universidad, garantizando de esta forma contar permanentemente con un equipo calificado y de excelencia para el logro de los objetivos institucionales.

Los ejes sobre los cuales se establece este Reglamento son los siguientes:

Vinculación, Trayectoria y Desarrollo Académico, Evaluación de los Académicos, Perfeccionamiento Académico, Remuneración e Incentivos.

I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Son académicos de la Universidad del Desarrollo quienes han sido incorporados a una Facultad o Unidad Académica para realizar docencia, investigación, vinculación con el medio, o gestión académica en alguno o algunos de los programas o actividades de la unidad.

Artículo 2. La incorporación como académico de la Universidad requiere la vinculación y nombramiento de éste en alguna de las modalidades y trayectorias de desarrollo que más abajo se mencionan. El vínculo podrá ser de dedicación completa o parcial, permanente o temporal y la trayectoria podrá priorizar docencia, investigación o vinculación con el medio acorde a las condiciones que se establecen en el presente reglamento.

Artículo 3. Todo académico de la Universidad deberá regirse en su accionar por los estatutos, misión y reglamentos de la institución. Los académicos procurarán el logro de los propósitos y objetivos institucionales desarrollando en forma honesta y eficaz las tareas de docencia, investigación, vinculación con el medio o gestión



encargadas bajo su responsabilidad.

II. VINCULACIÓN Y TRAYECTORIAS DE DESARROLLO ACADÉMICO

Vinculación Académica

Artículo 4. Los académicos podrán vincularse a la Universidad a través de las siguientes modalidades: **Profesor Regular, Profesor Adjunto o Profesor Hora.**

La modalidad de Profesor Regular aplicará para el caso de un académico cuyo propósito sea sostener, a través del tiempo, un compromiso principal y permanente con la actividad académica-universitaria. Este vínculo requerirá una proyección de largo plazo en la actividad y una dedicación de tiempo completo. Contractualmente se concretará a través de un contrato de trabajo.

La modalidad de Profesor Adjunto aplicará para el caso de un académico con interés por mantener un compromiso sostenido y desarrollar una trayectoria académica relevante, en un modo de dedicación parcial y variable en el tiempo, compartida con otras actividades profesionales, empresariales, académicas o personales fuera de la universidad. Esta modalidad de vinculación requerirá una dedicación mínima periódica suficiente para garantizar un desarrollo académico de relevancia. Contractualmente este vínculo se podrá materializar a través de un contrato de trabajo, de un contrato de prestación de servicios o de un contrato ad honorem.

La modalidad de Profesor Hora o Docente corresponderá a un académico cuyo interés sea realizar docencia en una temática específica como complemento a una actividad prioritaria y principal que el mismo desarrolla en el ámbito profesional; o en el ámbito académico en otra institución de educación superior. Esta relación se materializará a través de un contrato de prestación de servicios docentes.

Trayectorias de Desarrollo

Artículo 5. Para los Profesores Regulares y Adjuntos existirán en la Universidad tres trayectorias alternativas de desarrollo académico a través de las cuales estos podrán realizar su aporte principal o más significativo a los objetivos de la institución. Estas trayectorias son las siguientes:

a) Docencia



b) Investigación

c) Vinculación con el Medio

La trayectoria de docencia considera una dedicación principal a la actividad docente de pre grado y postgrado en cualquiera de las formas que esta pueda tomar. La fuente de desarrollo académico en este ámbito es el estudio, perfeccionamiento y actualización permanente en la disciplina, así como también el perfeccionamiento en técnicas docentes y pedagógicas, la investigación e innovación docente, la publicación y difusión de nuevo material de apoyo docente a través de textos y artículos en revistas especializadas y finalmente la innovación, desarrollo y gestión curricular en el área de especialización.

La trayectoria de investigación considera una dedicación principal a la actividad científica o creación artística. La generación de nuevo conocimiento, su difusión y enseñanza, así como también la transferencia y aplicación de este conocimiento al desarrollo tecnológico y solución de problemas relevantes de la sociedad, son las tareas esenciales y las fuentes de desarrollo académico de esta avenida.

La trayectoria de vinculación con el medio prioriza la transferencia de conocimiento de alto nivel hacia el medio externo, empresarial, público y privado. Como dedicación principal esta trayectoria considera las siguientes actividades: la educación continua; el estudio, asesoría y consultoría experta de alto nivel; la extensión; la innovación; la asistencia técnica y desarrollo tecnológico. Esta avenida se funda en un conocimiento avanzado de la disciplina y en su constante perfeccionamiento y actualización, así como en la adquisición permanente de información, competencias y destrezas técnicas, adecuadas para estudiar, comprender y proponer soluciones a problemas complejos de la sociedad, la empresa y las personas

La existencia de trayectorias deberá entenderse como la opción a concentrar el trabajo académico y la productividad en un ámbito prioritario, lo cual será considerado al momento de evaluar el desempeño, rendimiento y aporte del académico a los propósitos institucionales.

Artículo 6. Los Profesores Regulares en cada una de las trayectorias dispondrán de tiempo protegido para dedicar a su actividad prioritaria. En todo caso, esta actividad en todo momento deberá ser complementada por una o más del resto de las actividades definidas en el Artículo N°1 como propias de la labor de un académico.

Todos los Profesores Regulares cualquiera sea su trayectoria prioritaria tendrán la obligación irrenunciable de dictar clases de pregrado y/o postgrado de acuerdo



a los requerimientos que establezca la universidad para cada uno de los casos.

Un decreto de Rectoría regulará los tiempos protegidos de dedicación para cada una de las trayectorias, así como también los requerimientos mínimos de clases de pregrado y/o postgrado para cada una de estas. Estos requerimientos serán de mayor magnitud para la trayectoria docente y de menor magnitud para las trayectorias de investigación y vinculación con el medio.

Artículo 7. Los Profesores Adjuntos dada su dedicación parcial y variable a la actividad académica, no tendrán exigencias de dedicación mínima a su trayectoria prioritaria, sin embargo, del tiempo dedicado a la universidad una proporción mayor deberá estar destinado a esta trayectoria. El Profesor Adjunto, en casos que así se acuerde, podrá concentrar toda su actividad en su trayectoria prioritaria.

Artículo 8. Los Profesores Hora o Docentes a diferencia de los regulares y adjuntos, sólo tendrán como ámbito de dedicación y actividad académica, la docencia de pre grado, de postgrado o de educación continua. Su desarrollo en el ámbito de la enseñanza y la formación considera la actualización permanente en su disciplina, el perfeccionamiento en metodologías y técnicas de enseñanza, y su desarrollo en el ámbito profesional.

Artículo 9. Las facultades y unidades académicas deberán estructurar sus equipos académicos en función de sus estrategias, planes y proyectos considerando para esto las formas de vinculación y trayectorias definidas en los artículos anteriores.

En base a lo anterior, será la Dirección de Desarrollo del Cuerpo Académico quien mantendrá un registro oficial de la planta de profesores y docentes con su respectiva vinculación y trayectoria.

Otras Vinculaciones Académicas

Artículo 10. Además de las vinculaciones señaladas en el artículo N°4 de este reglamento, un académico podrá vincularse con la institución en la modalidad de Profesor Visitante. Esta modalidad aplicará a académicos nacionales o extranjeros de destacada trayectoria, quienes estén en disposición de colaborar en docencia, investigación y/o vinculación con el medio con alguna de las Facultades de la Universidad por períodos acotados de tiempo.

Esta forma de vinculación podrá ser temporal o permanente dependiendo si el compromiso de colaboración acordado con el profesor es por una única vez o periódico a través del tiempo.

Estos profesores no estarán insertos en el sistema de trayectorias y jerarquías definido en este reglamento.



III. NIVELES DE DESARROLLO Y JERARQUÍAS ACADÉMICAS

Niveles de Desarrollo Académico y Jerarquías

Artículo 11. Los profesores cuya vinculación con la Universidad sea regular o adjunta deberán en sus respectivas trayectorias sostener procesos de desarrollo que le permitan acreditar crecientes niveles de conocimiento, competencias y logros académicos a través del tiempo. Estos conocimientos, competencias y logros se reconocerán a través de un sistema de jerarquías académicas que considerará los siguientes niveles de desarrollo desde el mayor al menor: **Titular, Asociado, Asistente, Auxiliar o Instructor.**

Se entiende que los conocimientos, competencias y logros académicos están en directa relación al capital académico del cual es propietario un profesor, lo que a su vez es determinado principalmente por la formación académica, la trayectoria académica, la trayectoria profesional y la productividad efectiva.

Artículo 12. La jerarquía de Profesor Titular, se le reconocerá a un profesor que acredite cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

a) haber alcanzado, en su trayectoria de desarrollo, sea esta docencia, investigación o vinculación con el medio un amplio reconocimiento de sus alumnos, de sus pares académicos y del medio externo por su aporte sostenido y de excepción a la enseñanza y formación en su disciplina o temas relacionados a esta y/o por la calidad e impacto de su investigación y generación de nuevo conocimiento y/o por su aporte a la innovación y generación de soluciones relevantes a demandas y problemas complejos de la sociedad y del mundo productivo.

b) Poseer el grado de doctor o acreditar competencias equivalentes a este nivel de formación. Estas competencias deberán estar explicitadas en el Reglamento de Asignación de Jerarquías Académicas de su respectiva área o facultad.

c) Haberse desempeñado por un período mínimo de cuatro años en el nivel de Profesor Asociado.

Artículo 13. La jerarquía de Profesor Asociado se reconocerá cuando un profesor demuestre cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

a) Haber alcanzado, en su trayectoria, un nivel destacado como profesor por la



calidad de su aporte a la docencia y formación de alumnos y/o al desarrollo de nuevo conocimiento en su disciplina y/o a la innovación y generación de soluciones a demandas y problemas complejos de la sociedad y del mundo productivo.

b) Poseer el grado de magister en la trayectoria de docencia o de vinculación con el medio, y el grado de doctor en la trayectoria de investigación, o contar con competencias equivalentes a estos niveles de formación. Estas competencias deberán ser explicitadas en el Reglamento de Asignación de Jerarquías Académicas de cada área o facultad.

c) Haberse desempeñado por un período mínimo de cuatro años en el nivel de Profesor Asistente.

Artículo 14. La jerarquía de Profesor Asistente se reconocerá cuando un profesor demuestre cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

a) Poseer las capacidades y aptitudes necesarias para realizar un trabajo académico autónomo con suficiencia. Este profesor deberá ser reconocido por sus pares por su potencialidad para desarrollar una vida académica activa y destacada.

b) Poseer el grado académico de magister o competencias equivalentes a este nivel de formación.

c) Haberse desempeñado por un período mínimo de dos años en el nivel de Profesor Auxiliar o Instructor.

Artículo 15. La jerarquía de Profesor Auxiliar o Instructor marca el inicio formal de una trayectoria de desarrollo académico. En esta etapa el académico desarrolla, bajo la supervisión y guía de profesores de jerarquías superiores, las competencias necesarias para lograr autonomía en su trabajo académico.

Los requisitos mínimos necesarios para esta jerarquía son los siguientes:

a) Poseer antecedentes que demuestren interés y capacidades potenciales adecuadas para el desarrollo de actividades formales de docencia y/o investigación y/o vinculación con el medio, de un nivel inicial o básico.

b) Poseer el grado académico de licenciado o un título profesional equivalente.

Artículo 16. Los requisitos generales exigidos para cada una de las jerarquías en los artículos anteriores deberán traducirse en requisitos particulares y específicos para cada una de las áreas disciplinares de la universidad, a través de un Reglamento de Asignación de Jerarquías de la respectiva área o Facultad. Estos reglamentos deberán tener en consideración el carácter, cultura y formas de desarrollar la actividad académica en la respectiva disciplina y acorde con esto deberán establecer indicadores, estándares y métricas que sean homologables a las



exigencias del Reglamento General.

Artículo 17. Los Profesores Regulares tendrán obligación en plazos determinados de ascender en su nivel de jerarquía académica, de no ser así no podrán continuar como académicos regulares de la institución.

La jerarquía de Auxiliar o Instructor contara con un plazo máximo de cuatro años para ascender al nivel de Profesor Asistente. El Profesor Asistente, tendrá un plazo máximo de 8 años para acceder al nivel de Profesor Asociado, para lo cual deberá demostrar haber desarrollado y cumplir con los requisitos respectivos. La exigencia de ascenso al nivel de Profesor Titular no existirá respecto del Profesor Asociado, de tal forma que un profesor podrá permanecer indefinidamente en este nivel, siempre y cuando sus evaluaciones de desempeño así lo ameriten.

Artículo 18. Los Profesores Adjuntos no tendrán plazos perentorios para ascender en su jerarquía, sin embargo, el progreso en su nivel de desarrollo académico junto con su evaluación académica serán factores que determinarán su continuidad en la Institución.

En el caso que la vinculación de Profesor Adjunto se comparta con una posición de Profesor Regular en otra universidad (nombramiento conjunto), a este académico se le reconocerá automáticamente la jerarquía de la cual goza en la otra institución, y quedara exceptuado del proceso de jerarquización interna.

Artículo 19. El Profesor Hora o Docente no estará sujeto al sistema de jerarquías académicas debido a que por la naturaleza de su vínculo con la Universidad se espera que su desarrollo se produzca en el ámbito de su actividad profesional o bien en otra institución académica donde su dedicación es principal.

Sin perjuicio de lo anterior, la mantención del vínculo docente requerirá que este académico cumpla periódicamente con distintos procesos de actualización y perfeccionamiento, tanto de sus competencias metodológicas como disciplinares. Las vicerrectorías de Pre Grado y Postgrado deberán implementar instancias de actualización y perfeccionamiento permanentes para Docentes y establecer las obligaciones que estos deberán satisfacer al respecto.

Artículo 20. Las jerarquías académicas se asignarán a través de un proceso de calificación en el cual se conocerán, analizarán y evaluarán los antecedentes académicos y curriculares de los Profesores Regulares y Adjuntos.

Este proceso considera dos instancias; una primera en que una Comisión de Calificación de Facultad evaluará los antecedentes del profesor y resolverá la asignación del nivel académico pertinente y una segunda en la cual una Comisión de Calificación Institucional, cuando así corresponda, validará la propuesta de la Comisión de Facultad.



Las jerarquías de asociado, asistente, auxiliar o instructor las determinará exclusivamente la Comisión de Calificación de la Facultad. La jerarquía de titular deberá ser validada por la Comisión de Calificación Institucional.

Artículo 21. La Comisión de Calificación de Facultad estará integrada por tres Profesores Titulares de la Universidad del Desarrollo o de otras universidades chilenas reconocidas por el Estado y acreditadas. Estos profesores serán nombrados por el Rector, a propuesta del Decano de la respectiva Facultad, y durarán tres años en esta función pudiendo ser nombrados nuevamente. Al menos uno de los integrantes de la Comisión deberá ser externo a la Facultad.

La tarea esencial de esta Comisión será evaluar los antecedentes académicos y/o profesionales de un profesor y acorde a los criterios, normas y procedimientos establecidos en este Reglamento y en los Reglamentos de Asignación de Jerarquías Académicas de cada facultad, asignar la jerarquía académica pertinente.

Los Reglamentos de Asignación de Jerarquías de cada Facultad deberán ser dictados por la Comisión de Calificación de la Facultad y aprobados por la Comisión de Calificación Institucional.

Artículo 22. La Comisión de Calificación Institucional a la que se refiere el artículo precedente estará integrada por tres Vicerrectores del área académica nombrados por el Rector y tres Profesores Titulares de la institución nombrados por el Consejo Directivo de la Universidad a propuesta del Rector. La tarea principal de esta Comisión será validar, cuando así corresponda, las propuestas de las Comisiones de Calificación de Facultad velando por una adecuada aplicación de los criterios, normas y procedimientos establecidos para estos efectos. Especialmente relevante será que la Comisión garantice la equivalencia de la jerarquía de Profesor Titular otorgada por las distintas Comisiones de Facultad.

También será tarea de esta Comisión actuar como instancia de apelación en el caso que los profesores no estén de acuerdo con la jerarquía asignada por la Comisión de Calificación de la Facultad.

Tanto los Vicerrectores como Profesores Titulares designados para esta Comisión durarán tres años en esta función y podrán ser nombrados nuevamente si así se considera.

Artículo 23. Los nuevos profesores que se incorporen a la Universidad con una vinculación regular o adjunta deberán ser jerarquizados por la Comisión de Calificación de la Facultad en un plazo no superior a 60 días hábiles desde la fecha de su incorporación. Acorde con esto será responsabilidad del Decano, o de quien se le delegue esta responsabilidad, solicitar a la Comisión de Calificación



de la Facultad, inmediatamente se tome la decisión de incorporar un profesor a la unidad, la evaluación de los antecedentes y la asignación de la jerarquía correspondiente.

La validación de la Comisión de Calificación Institucional cuando así corresponda, así como también, el proceso de apelación a la decisión de la Comisión de Calificación de Facultad cuando así se solicite, no podrá en su totalidad superar el plazo de 60 días hábiles.

Artículo 24. En el caso de una promoción de jerarquía, el profesor en cuestión deberá presentar una solicitud formal ante su Decano o ante quien se le delegue esta responsabilidad, entregando todos los antecedentes necesarios que acrediten el cumplimiento de los requisitos exigidos para la jerarquía a la cual solicita ser ascendido.

Finalizado el procedimiento anterior el Decano deberá solicitar a la Comisión de Calificación de la Facultad la evaluación de los antecedentes del profesor y la resolución respectiva. La Comisión de Facultad tendrá un plazo máximo de 60 días hábiles para resolver al respecto. Este mismo plazo se aplicará para la validación de la Comisión de Calificación Institucional, cuando así se requiera, o para la resolución de una apelación, si es presentada.

Artículo 25. Las jerarquías asignadas a los profesores se reconocerán y oficializarán a través de un Decreto de Rectoría. Para estos efectos, una vez finalizado el proceso de jerarquización de un profesor, el Decano de la respectiva Facultad deberá solicitar a través de la Dirección de Desarrollo del Cuerpo Académico la formalización y oficialización correspondiente, así como su registro.

Otros Reconocimientos Académicos

Artículo 26. La Universidad podrá otorgar la calidad de Profesor Emérito a Profesores Titulares jubilados cuya trayectoria universitaria y aporte al desarrollo y saber de su disciplina sean reconocidos como extraordinarios o de nivel superior. Este nombramiento deberá ser aprobado por la unanimidad del Consejo Directivo de la Universidad.

IV. SELECCIÓN E INCORPORACIÓN DE LOS ACADÉMICOS

Artículo 27. La selección de nuevos académicos, en cualquiera de las modalidades, trayectorias y jerarquías establecidas, deberá efectuarse a través de un proceso competitivo de búsqueda de candidatos y una consideración



objetiva de los antecedentes de cada uno.

La decisión de incorporación deberá considerar no sólo el cumplimiento de las exigencias y requerimientos curriculares y académicos del cargo, sino también la motivación e interés del candidato para integrarse a la cultura, misión y propósitos de la institución.

En lo específico, el proceso de selección e incorporación deberá efectuarse de acuerdo a las normas generales de la universidad, las del presente reglamento y sus normas complementarias, las particulares de cada facultad.

Artículo 28. La decisión de incorporación de un académico a la planta regular, adjunta u hora corresponderá al Decano de cada Facultad, quién deberá contar con el acuerdo del Consejo de Facultad respectivo en los casos de incorporación de Profesores Regulares y Adjuntos. En el caso de los Profesores Regulares deberá contar adicionalmente con la aprobación del Comité de Vicerrectores Académicos de la Universidad.

Artículo 29. El proceso de búsqueda y selección de candidatos se realizará preferentemente a través de Comités de Búsqueda los cuales actuaran como asesores del Decano para estos efectos. Estos comités deberán estar integrados por al menos dos académicos de la Facultad de las dos más altas jerarquías.

Artículo 30. La incorporación de nuevos académicos a la universidad deberá respaldarse con un nombramiento oficial que especifique la modalidad de vinculación, la trayectoria de desarrollo y la fecha de esta. Este nombramiento, se realizará a solicitud de la respectiva Facultad, a través de una resolución de la Dirección de Desarrollo del Cuerpo Académico.

Lo anterior independiente del vínculo contractual que deba generarse en cada caso.

V. EVALUACIÓN DE LOS ACADÉMICOS

Artículo 31. La evaluación de los Académicos es un proceso complementario pero distinto al proceso de jerarquización al que se refiere el punto III de este reglamento.

La evaluación tiene por objeto medir el rendimiento y calidad de desempeño de los Profesores y Docentes en sus respectivas tareas y responsabilidades. Ésta se focaliza en medir, para un período determinado, los logros alcanzados en cada una de las dimensiones de la actividad académica, así como también en evaluar el desarrollo de competencias consideradas relevantes para un buen desempeño



académico.

La evaluación deberá ser acorde y consistente con el vínculo, trayectoria y jerarquía que cada uno de los académicos mantenga con la universidad. Estará a cargo de las respectivas Facultades, las cuales deberán constituir comisiones de evaluación de acuerdo a las políticas y normas que establezca la Dirección de Desarrollo del Cuerpo Académico para estos efectos.

Existirá una Comisión de Evaluación Institucional integrada por tres Vicerrectores Académicos de la Universidad y el Director de Recursos Humanos cuya tarea será actuar como instancia de apelación a las decisiones de evaluación de la Facultad, cuando así corresponda.

Artículo 32. En el caso de los Profesores Regulares la evaluación se realizará sobre la base de un compromiso de desempeño, que se definirá a través de un plan de trabajo formal, acordado entre el Profesor y el Decano de la Facultad para el período correspondiente o bien a través de un marco de indicadores y estándares de actividad y productividad esperada mínima, que deberá definir la Facultad siguiendo los lineamientos institucionales respectivos, y que los profesores deberán tener en consideración para la planificación y desarrollo de su trabajo académico.

Este proceso de evaluación deberá considerar al menos las siguientes etapas:

- a) Autoevaluación.
- b) Evaluación de la Comisión respectiva.
- c) Comunicación y retroalimentación de los resultados.

En la etapa de Autoevaluación cada uno de los Profesores de la Universidad deberá informar la actividad realizada en el período bajo revisión, además de evaluar y calificar los resultados alcanzados en su trabajo docente, de investigación, de vinculación con el medio y de gestión.

La segunda etapa corresponde a la Evaluación de la Comisión. En esta etapa, la Comisión deberá evaluar a cada uno de los Profesores de su Facultad. Lo anterior deberá realizarse teniendo como antecedentes los siguientes:

- a) Plan de trabajo del Profesor para el período respectivo o el marco de indicadores y estándares de actividad y productividad esperados.
- b) Autoevaluación del Profesor.
- c) Todos los demás antecedentes que se estimen relevantes para estos efectos.

La Comisión deberá evaluar al Profesor por el nivel de cumplimiento y logros alcanzados por éste en su trabajo, así como también por el nivel alcanzado en las competencias definidas como relevantes para su actividad académica.



Finalizada la Evaluación de la Comisión, el Decano o quien éste designe (o el jefe directo cuando corresponda) deberá informar de los resultados de ésta a cada uno de los Profesores de su unidad. Además de una comunicación verbal, el Profesor deberá recibir una comunicación escrita en la cual se especifique claramente los aspectos positivos y negativos que dieron origen a su evaluación.

Los Profesores que consideren que la evaluación de la Comisión no refleja adecuadamente los logros alcanzados en su desempeño durante el período en consideración, podrán apelar sobre ésta ante la Comisión de Evaluación Institucional.

Artículo 33. Los Profesores Adjuntos, dada su condición de dedicación parcial y variable en el tiempo, serán evaluados en función de las actividades y tareas específicas acordadas para el período con el Decano de su Facultad o con la autoridad en que este delegue esta responsabilidad. Tal cómo se señaló anteriormente, la evaluación de desempeño deberá considerar la trayectoria y jerarquía de estos profesores.

Al igual que en el caso de los Profesores Regulares este proceso de evaluación deberá considerar al menos las siguientes etapas:

- a) Autoevaluación
- b) Evaluación de la Comisión respectiva.
- c) Comunicación y retroalimentación de los Resultados.

Artículo 34. Los Profesores Regulares y Adjuntos se evaluarán cada dos años y la responsabilidad institucional de este proceso corresponderá a la Dirección de Desarrollo del Cuerpo Académico, unidad que deberá gestionar y supervisar esta instancia.

El desempeño será evaluado de acuerdo a una escala de calificación definida para estos efectos, la cual deberá considerar desde un muy buen o excelente desempeño hasta un desempeño insuficiente o bajo lo esperado

La Evaluación Académica cada dos años no deberá considerarse incompatible con la existencia de evaluaciones parciales semestrales o anuales a través de las cuales los profesores obtengan retroalimentación de los resultados de actividades específicas.

Artículo 35. Los académicos que reciban en su evaluación la calificación mínima no podrán continuar como profesores regulares o adjuntos de la Universidad. En el caso de un profesor que reciba una calificación superior al mínimo pero inferior a suficiente o su equivalente, podrá continuar como profesor de la universidad, sin embargo, no podrá solicitar ser promovido de jerarquía académica, ni optar a



incremento de su remuneración.

Los académicos que durante el período a evaluar hayan ocupado los cargos directivos de Rector, Pro Rector, Vicerrector o Decano no serán sujetos de esta evaluación.

Artículo 36. En el caso de los Profesores Hora o Docentes, la evaluación se focalizará en la calidad de la docencia realizada. Esto deberá considerar entre otros aspectos: la vigencia y actualización del conocimiento, métodos y prácticas enseñadas; las metodologías de enseñanza aprendizaje utilizadas; el liderazgo del profesor y capacidad para atraer a los estudiantes a los objetivos del curso; el cumplimiento del programa y de los aspectos vinculados al desarrollo del curso o actividad docente de la cual se trate, entre otros.

Esta evaluación se realizará al final del período académico correspondiente y estará a cargo del Consejo o Comité Académico de la Carrera o Programa de Pregrado o Postgrado respectivo.

Un profesor hora o docente que obtenga la calificación mínima en su evaluación, no podrá continuar desempeñando esta función en la carrera o programa correspondiente. Lo mismo ocurrirá si el docente obtiene por segunda vez una calificación bajo lo suficiente o próximo a lo esperado.

VI. DEL PERFECCIONAMIENTO ACADÉMICO

Artículo 37. El perfeccionamiento permanente de los conocimientos y de las competencias necesarias para desarrollar al más alto nivel las tareas propias de un académico, es un desafío y una obligación que todos los académicos de la Universidad deben asumir y satisfacer. Para apoyar este proceso, la Universidad incentiva y exige que sus profesores periódicamente desarrollen acciones formales de largo, mediano y corto alcance que apunten a profundizar, especializar y actualizar sus conocimientos y capacidades, procurando de esta forma que estos cuenten con los fundamentos y bases necesarias para desarrollar una actividad académica fructífera y de relevancia a través del tiempo.

De acuerdo a lo anterior los académicos de la Universidad deben comprometerse al perfeccionamiento permanente y deben desarrollar las acciones necesarias para cumplir con este propósito.

Artículo 38. Las acciones de perfeccionamiento que los académicos deberán llevar a cabo podrán consistir en estudios formales conducente a un grado académico o título avanzado o estudios y actividades no conducentes a grado.



Las acciones de perfeccionamiento deberán definirse y concretarse teniendo en consideración las exigencias y requerimientos asociados a la trayectoria y nivel de desarrollo del académico.

Artículo 39. Los profesores regulares y adjuntos de la Universidad tendrán la obligación de realizar periódicamente, con una brecha de no más de cuatro años entre una y otra, acciones formales de perfeccionamiento que implique asumir un proceso de actualización, especialización o profundización de conocimientos en una disciplina y/o en metodologías de docencia, investigación o actividades de vinculación con el medio.

Estas actividades de perfeccionamiento, podrán concretarse a través de programas conducentes a grados o títulos o bien a través de actividades no conducentes a grado como cursos y talleres de especialización, diplomas, pasantías y estadías de docencia o de investigación, entre otras; deberán ser aprobadas por el Decano de la Facultad y el Comité de Perfeccionamiento Académico UDD, cuando así corresponda.

Artículo 40. Los Docentes, también tendrán la obligación de realizar procesos de perfeccionamiento continuo, no conducentes a grado, que garanticen la vigencia y calidad de la docencia que realizan en la Universidad.

La forma como se concrete esta obligación de perfeccionamiento deberá ser establecida por la respectiva Facultad en correspondencia a las políticas definidas por las Vicerrectorías Académicas para estos efectos. El cumplimiento de los compromisos de perfeccionamiento será parte de los elementos que se deberán considerar para resolver acerca de la evaluación de desempeño del Docente y la continuidad de los servicios prestados.

Artículo 41. No obstante los esfuerzos que realice la Universidad para ofrecer a los Académicos distintas opciones de perfeccionamiento, será responsabilidad de éstos gestionar y concretar los recursos y las oportunidades necesarias para cumplir con las exigencias que se establecen en los artículos anteriores.

Artículo 42. Con todo y sin perjuicio de lo señalado en el presente título, un Reglamento de Perfeccionamiento Académico regulará de manera específica esta materia, estableciendo las formas, modalidades y requerimientos asociados al desarrollo de este compromiso.

VII. DE LAS REMUNERACIONES



Artículo 43. Las remuneraciones de los Académicos de la Universidad se establecerán en directa relación con las posibilidades económicas y financieras de la Universidad, fundamentados en principios de equidad, uniformidad y consistencia tanto interna como externa.

Los factores que la Universidad considerará para determinar la remuneración de un Profesor son los siguientes; la oferta y demanda existente en el mercado por este profesional específico, la formación académica, la trayectoria académica y profesional y la productividad académica.

La forma en que la universidad remunerará el trabajo de los académicos dependerá del vínculo que estos mantengan con la institución.

En el caso de los Profesores Regulares su trabajo se remunerará con una renta fija mensual asociada al compromiso permanente que el Profesor está asumiendo con la Institución, la cual podrá ser complementada con un componente variable que se podrá obtener sobre la base de trabajos adicionales que excedan los que normalmente correspondería asumir como parte del compromiso contractual adquirido con la Institución.

En el caso de los Profesores Adjuntos, el trabajo se remunerará de la misma manera que los profesores regulares o a través de honorarios pactados, semestral o anualmente, por los servicios académicos acordados con la universidad.

En el caso del Docente se acordará un monto de honorarios por la actividad a realizar cada vez que corresponda.

Artículo 44. Las vías de obtención de renta variable serán actividades académicas de pregrado, postgrado, posítulo, diplomas, capacitación, investigación, asesorías, consultorías, asistencia técnica y otras que se realicen en forma adicional a las tareas que al Profesor le corresponde asumir como parte del compromiso permanente que mantiene con la Universidad.

Para la generación de renta variable a través de la realización de actividades académicas adicionales operarán las siguientes restricciones: a) El Profesor deberá tener su carga académica contratada completa antes de poder comprometer actividades adicionales. b) Los Profesores jornada completa 100% no podrán realizar ningún tipo de actividad adicional en el ámbito de la docencia de pregrado. c) Los Profesores jornada completa con dedicación menor a 100% y aquellos con jornada parcial podrán realizar como actividad adicional



docencia de pregrado en cualquiera de sus formas hasta el límite de no sobrepasar la dedicación equivalente a una jornada completa total. d) Ninguna actividad de gestión o administración académica, podrá ser realizada como actividad adicional si su naturaleza implica asumir un cargo formal dentro de la estructura orgánica de la universidad o una dedicación permanente a través del tiempo. e) Los profesores que en su Evaluación Académica hayan recibido la calificación Próximo a lo Esperado no podrán realizar actividades adicionales en ninguna de sus formas hasta que esta evaluación se revierta.

VIII. DE LOS INCENTIVOS

Artículo 45. Con el objeto de promover el desarrollo académico y la actividad académica de excelencia, existirá en la Universidad en forma complementaria al sistema de remuneraciones, un sistema de incentivos para aquellos profesores que alcancen la jerarquía de Profesor Asociado o de Profesor Titular.

Estos incentivos no estarán ligados a la remuneración del Profesor y se otorgarán independientemente de los efectos que una promoción en la Jerarquía Académica pueda tener respecto a la capacidad de éste de acordar y lograr un mejoramiento en su remuneración.

En su significación, los incentivos deberán estar alineados al nivel de jerarquía del cual se trate y, en lo concreto, deberán otorgar una compensación o derecho de carácter temporal o permanente.

Artículo 46. La Universidad también incentivará y premiará el rendimiento y productividad académica de excelencia en las áreas de docencia, investigación y vinculación con el medio. Estos incentivos deberán apuntar a distinguir aquellos profesores que cumplen anualmente en forma sobresaliente o destacada sus labores académicas habituales.

Artículo 47. Corresponderá a las Vicerrectorías del área académica mantener un sistema de incentivos que se ajuste a los preceptos definidos en los artículos 47 y 48, y que al mismo tiempo sea coherente con las normas de evaluación establecidas en el Título V de este Reglamento.

IX. DISPOSICIONES FINALES



Artículo 48. La Dirección de Desarrollo del Cuerpo Académico, unidad dependiente de la Vicerrectoría de Investigación y Doctorados, será la instancia de la gestión superior que tendrá la responsabilidad de administrar y supervisar la aplicación de las políticas y normas contenidas en este Reglamento. Para cumplir con lo anterior deberá proponer y gestionar las normas, procesos, acciones y procedimientos específicos necesarios para estos efectos.

Artículo 49. Las situaciones no previstas en el presente Reglamento, y que sean atinentes a las materias tratadas en este, serán resueltas por el Vicerrector de Investigación y Doctorados o por quien éste designe para tales efectos.

X. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 50. Las Comisiones de Calificación de cada una de las Facultades de la Universidad deberán modificar los Reglamentos de Asignación de Jerarquías respectivos, ajustando estos a los cambios y modificaciones introducidas en este nuevo reglamento. Las Comisiones de Calificación tendrán plazo hasta el 31 de octubre de 2020 para cumplir con esta tarea y tener oficializados los cambios en sus reglamentos.

Artículo 51. La Dirección de Desarrollo del Cuerpo Académico, deberá en un plazo no superior al 31 de octubre de 2020, modificar la normativa y procedimientos específicos existentes y dictar lo nuevo necesario, para que las normas definidas en este nuevo reglamento se puedan aplicar en toda su extensión.

Artículo 52. A partir de la oficialización de este nuevo reglamento, los profesores regulares y adjuntos que así lo estimen, podrán solicitar el cambio de su trayectoria actual de desarrollo a la nueva trayectoria de Vinculación con el Medio. Este cambio deberá contar con la aprobación del Decano y el visto bueno del Comité de Vicerrectores Académicos de la Universidad. Este cambio podrá ser de efecto inmediato o regir desde la fecha que la Facultad lo apruebe. Este cambio deberá ser oficializado a través de una resolución de la Dirección de Desarrollo del Cuerpo Académico.



**APRUEBA Y PROMULGA NUEVO
REGLAMENTO DEL ACADÉMICO DE LA
UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO.**

N° 78/20

CONCEPCIÓN, 24 de junio de 2020.

VISTO

- Doctorados de la Universidad;
- 1.-Lo informado por el Vicerrector de Investigación y
- Universidad.
- 2.-Las atribuciones que me confieren los Estatutos de la

DECRETO

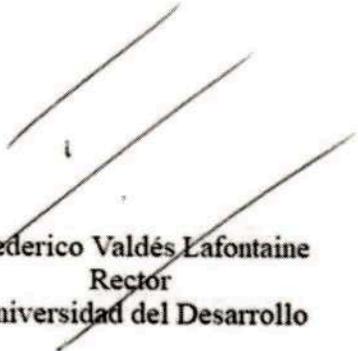
Aprueba y Promulga nuevo Reglamento del Académico
de la Universidad del Desarrollo.

Este nuevo Reglamento modifica en forma y fondo el
Reglamento del Académico de la Universidad del Desarrollo oficializado el año 2017 a través de
decreto de Rectoría N°22/17.

Este nuevo Reglamento comenzará a regir a partir del 1°
de julio de 2020, misma fecha en la cual se deroga el reglamento actualmente vigente.

El texto completo del Reglamento, quedará archivado en
esta Secretaría con el N° 16/20.

Comuníquese y Archívese


Federico Valdés Lafontaine
Rector
Universidad del Desarrollo


Gonzalo Riosco Martínez
Secretario General
Universidad del Desarrollo

