

Oficializado por Decreto de Rectoría
Nº 27 de fecha 04/04/2025

El presente texto se encuentra
archivado en la Secretaría General
bajo en Nº 12/25 en la carpeta
Reglamento Generales UDD

REGLAMENTO DEL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO

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, Selección, 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 que más abajo se mencionan. El vínculo podrá ser de dedicación completa o parcial, permanente o temporal.

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. SELECCIÓN E INCORPORACIÓN DE LOS ACADÉMICOS

Artículo 4.

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 y las particulares de cada facultad. Con todo, existirá un instructivo que regulará los procedimientos asociados a los procesos de búsqueda, selección e incorporación de académicos a la universidad.



Artículo 5.

La decisión de incorporación de un académico corresponderá al Decano de cada Facultad, quién tomará su resolución a partir de la consulta realizada al Consejo de Facultad y directores de las distintas unidades o programas académicos correspondientes.

Artículo 6.

El proceso de búsqueda y selección de candidatos se realizará preferentemente a través de Comités de Búsqueda los cuales actuarán 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 7.

La incorporación de académicos bajo las modalidades de Profesor y Docente Regular, requerirán contar con la aprobación del Comité de Vicerrectores Académicos.

La incorporación de nuevos académicos a la universidad deberá respaldarse con un nombramiento oficial que especifique la modalidad de vinculación, la trayectoria de desarrollo, en caso que corresponda, y la fecha de ésta. Este nombramiento, se realizará a solicitud de la respectiva Facultad, a través de una resolución de la Dirección de Gestión y Desarrollo de los Académicos.

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

Artículo 8.

Independiente de la modalidad de vinculación, todos los académicos de la Universidad del Desarrollo deben mantener una conducta que en su actuar académico evidencie:



- a) Respeto por los integrantes de la comunidad universitaria y cuidado de las relaciones interpersonales.
- b) Compromiso con la excelencia académica asumiendo el desafío permanente de rigurosidad y perfectibilidad.
- c) Integridad y cumplimiento de las normativas que regulan su actuar y quehacer en la Institución.

Artículo 9.

En aquellos casos en que luego de la indagación formal correspondiente, se haya comprobado que un académico ha incurrido en faltas que comprometen o atentan contra alguna de las conductas antes mencionadas, éste podrá ser sancionado hasta con la pérdida de la condición de académico de la Universidad del Desarrollo.

III. VINCULACIÓN Y TRAYECTORIAS DE DESARROLLO ACADÉMICO

Vinculación Académica

Artículo 10.

Para la vinculación de sus académicos, la Universidad distingue entre modalidades Principales y Complementarias. Pertenecen a las primeras las modalidades de Profesor Regular y Adjunto, así como las de Docente Regular y Adjunto. Las Complementarias, por su parte, están conformadas por las modalidades de Investigador, Investigador Postdoctoral, Profesional Senior, Profesor de Afiliación Conjunta y Profesores Visitantes.

Artículo 11.

Modalidades Principales

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 **Docente Regular** corresponderá a un académico, con dedicación principal o de tiempo completo a esta actividad, dedicado exclusivamente a la docencia de pregrado y/o postgrado, en un tema o especialidad de su conocimiento y dominio, o bien con una dedicación compartida entre la docencia y la gestión administrativa-docente, a nivel de funciones de coordinación. Contractualmente se concretará a través de un contrato de trabajo.

La modalidad de **Docente Adjunto** 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.

Artículo 12.

Modalidades Complementarias

La modalidad de **Investigador** aplica a investigadores o consultores, que se vinculan con la universidad, para desarrollar exclusivamente actividades de investigación, consultoría, asesoría o asistencia técnica, ya sea colaborando en proyectos específicos o participando de programas de investigación donde sus competencias sean requeridas.

La modalidad de **Investigador Postdoctoral** aplica a doctores de graduación reciente que se incorporan a la universidad para realizar investigación, como parte de un programa de desarrollo supervisado, bajo la guía y tutoría de un profesor investigador regular o adjunto.

La modalidad de **Profesional Senior** está orientada a incorporar a la actividad académica, en forma temporal o permanente, a profesionales que han tenido una dilatada y destacada trayectoria, en el ámbito de la actividad pública o privada, y que deciden reorientar su dedicación hacia la academia y la docencia.

La modalidad de **Afiliación Conjunta** (Joint Appoinment) aplica para profesores regulares de universidades o instituciones de educación superior internacionales de prestigio que tengan disposición a vincularse en forma permanente, en un régimen de dedicación conjunta con su universidad de origen, con el proyecto académico de una Facultad o Unidad Académica. Este académico deberá poseer un nivel destacado de desarrollo en su disciplina o área temática y deberá tener un interés relevante y de mutuo beneficio, por integrarse y colaborar con Universidad del Desarrollo.

La modalidad de **Profesor Visitante** aplica a académicos nacionales o extranjeros de destacada trayectoria, que tengan disposición a 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.

Las categorías complementarias podrán materializarse a través de un contrato de trabajo, de un contrato de prestación de servicios o de un contrato ad honorem.

Trayectorias de Desarrollo

Artículo 13.

Los Profesores Regulares y Adjuntos deberán optar entre las trayectorias de desarrollo académico que ofrece la universidad. A través de ellas, se espera que los Profesores realicen su aporte principal o más significativo a los objetivos de la institución.

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.

Las trayectorias de desarrollo académico son las siguientes:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.

Artículo 14.

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.

Artículo 15.

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.

Artículo 16.

Tanto los tiempos de dedicación a docencia como los requeridos para el desarrollo de las trayectorias, estarán determinados en el Instructivo de Carga Académica de la Universidad.

Artículo 17.

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 Gestión y Desarrollo de los Académicos quien mantendrá un registro oficial de la planta de profesores y docentes con su respectiva vinculación y trayectoria.

IV. NIVELES DE DESARROLLO Y JERARQUÍAS ACADÉMICAS

Niveles de Desarrollo Académico y Jerarquías

Artículo 18.

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 19.

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 transferencia de conocimiento de alto nivel hacia el medio externo, empresarial, público y privado a través de actividades como la educación continua; el estudio, asesoría y consultoría experta de alto nivel; la extensión; la innovación; la asistencia técnica y desarrollo tecnológico.
- 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 20.

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 por su aporte a la transferencia de conocimiento de alto nivel hacia el medio externo, empresarial, público y privado a través de actividades como la educación continua; el estudio, asesoría y consultoría experta de alto nivel; la extensión; la innovación; la asistencia técnica y desarrollo tecnológico.

- 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 21.

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 22.

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 23.

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 24.

El proceso de jerarquización de Profesores Adjuntos podrá considerar la experiencia y aportes realizados en el ejercicio profesional que el académico mantenga, toda vez que éstos se traduzcan en beneficios para su labor académica.

Artículo 25.

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 contará 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 26.

Los Profesores Adjuntos dada su dedicación parcial a la actividad académica, contarán con hasta un cincuenta por ciento más de tiempo para ascender en su jerarquía académica.

Artículo 27.

Solo los académicos vinculados a la Universidad como Profesores Regulares y Adjuntos estarán sujetos a las jerarquías académicas. Sin perjuicio de lo anterior, los docentes deberán seguir periódicamente procesos de actualización y perfeccionamiento, tanto de sus competencias metodológicas como disciplinares. Las vicerrectorías Académica y de Investigación y Doctorados deberán implementar instancias de actualización y perfeccionamiento permanentes para Docentes y establecer las obligaciones que estos deberán satisfacer al respecto.

Artículo 28.

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 ratificada por la Comisión de Calificación Institucional.

Artículo 29.

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 30.

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 aprobar las propuestas de reglamentos presentadas por cada Facultad y ratificar, 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 31.

Los nuevos profesores que se incorporen a la Universidad con una vinculación regular o adjunta podrán optar por ingresar con la jerarquía de Auxiliar o Instructor, o solicitar la evaluación de sus antecedentes a la Comisión de la Facultad. La Comisión deberá evaluar los antecedentes del académico y asignar su jerarquía correspondiente en un plazo no superior a 60 días hábiles a partir de la fecha de incorporación del académico.

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 32.

En el caso de una promoción de jerarquía, el profesor en cuestión deberá presentar una solicitud formal ante el Presidente de la Comisión de Calificación, con copia a su Decano, entregando todos los antecedentes necesarios que acrediten el cumplimiento de los requisitos exigidos para la jerarquía a la cual solicita ser ascendido.

La Comisión de Facultad tendrá un plazo máximo de 60 días hábiles para resolver al respecto y deberá emitir un informe al Decano con los resultados de su trabajo. 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 33.

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 Gestión y Desarrollo de los Académicos la formalización y oficialización correspondiente, así como su registro.

Otros Reconocimientos Académicos

Artículo 34.

La Universidad podrá otorgar la calidad de Profesor Emérito a Profesores Titulares de dilatada trayectoria universitaria, cuyo 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.

Artículo 35.

La propuesta de nombramiento como Profesor Emérito deberá emanar del Consejo de Facultad y deberá ser solicitada formalmente por el Decano al Rector.

V. EVALUACIÓN DE LOS ACADÉMICOS

Artículo 36.

La evaluación de los Académicos es un proceso complementario pero distinto al proceso de jerarquización al que se refiere el punto IV 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 Gestión y Desarrollo de los Académicos 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 37.

En el caso de los Profesores y Docentes 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 académico 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 y Docentes Regulares, 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 académicos 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 académicos 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 38.

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 como 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 39.

Los Profesores Regulares y Adjuntos, así como los Docentes Regulares se evaluarán cada dos años y la responsabilidad institucional de este proceso corresponderá a la Dirección de Gestión y Desarrollo de los Académicos, 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 podrá complementarse con evaluaciones parciales semestrales o anuales a través de las cuales los profesores obtengan retroalimentación de los resultados de actividades específicas.

Artículo 40.

Los Profesores Regulares que durante el período evaluado hayan ocupado los cargos de Pro Rector, Vicerrector o Decano, serán evaluados por el Rector.

Artículo 41.

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 por un máximo de dos períodos, sin embargo, no podrá solicitar ser promovido de jerarquía académica, ni optar a incremento de su remuneración.

Artículo 42.

En el caso de los Docentes Adjuntos, 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 docente adjunto 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.

Artículo 43.

Los académicos vinculados a la universidad mediante las modalidades complementarias serán evaluados en función de las tareas específicas asociadas a su quehacer, acordadas con el Decano de la Facultad.

VI. DEL PERFECCIONAMIENTO ACADÉMICO

Artículo 44.

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 45.

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 al tipo de vinculación, trayectoria y nivel de desarrollo del académico.

Artículo 46.

Los profesores regulares y adjuntos de la Universidad, conforme con su trayectoria de desarrollo académico, deberán realizar periódicamente 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, deberán ser comprometidas en sus planes de trabajo y 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 47.

Los Docentes Adjuntos y Regulares, también deberán realizar procesos de perfeccionamiento continuo 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 académica del Docente y la continuidad de los servicios prestados.

Artículo 48.

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 los requerimientos que se establecen en los artículos anteriores.

Artículo 49.

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 50.

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 Académico 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. Ésta podrá realizarse mediante el acuerdo de una renta fija mensual, o bien a través de

honorarios asociados a la actividad académica específica que la Universidad ha encomendado.

Quienes mantengan un compromiso permanente asociado a una renta fija, podrán complementar la misma con una renta variable sobre la base de realización de trabajos adicionales que excedan los que normalmente correspondería asumir como parte del compromiso contractual adquirido con la Institución.

Artículo 51.

Las vías de obtención de renta variable serán actividades académicas de pregrado, postgrado, postítulo, 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 52.

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.

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.

Corresponderá a las Vicerrectorías del área académica mantener un sistema de incentivos que se ajuste a los preceptos definidos en los artículos 50 y 51, y que al mismo tiempo sea coherente con las normas de evaluación establecidas en el Título V de este Reglamento.

IX. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 53.

La Dirección de Gestión y Desarrollo de los Académicos, unidad dependiente de la Vicerrectoría de Académicos y Gestión de la Calidad, 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 54.

Las situaciones no previstas en el presente Reglamento, y que sean atinentes a las materias tratadas en este, serán resueltas por el Vicerrector de Académicos y Gestión de la Calidad o por quien éste designe para tales efectos.

X. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 55.

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.