

REGLAMENTO DOCENTE



INDICE

INTRODUCCION	
CAPITULO I: VISION, MISION Y VALORES	PAG.1
CAPITULO II DERECHOS DE LOS DOCENTES	PAG.1
CAPITULO III DE LAS OBLIGACIONES DE LOS DOCENTES	PAG.2
CAPITULO IV DE LA DISCIPLINA	PAG.3
CAPÍTULO V DE LAS CATEGORIAS DE LOS DOCENTES	PAG.4
CAPITULO VI DE LA EVALUACION DE LOS DOCENTES	PAG.4
CAPITULO VII DE LOS ESTIMULOS	PAG.5
CAPITULO VIII DE LA SELECCIÓN Y CONTRATACION DE DOCENTES	
INTRODUCCIÓN	PAG.5
CAPITULO VIX DEL PLAN DE CARRERA DoCente	
	PAG.9 -11
ANEXOS	



INTRODUCCION

El siguiente reglamento tiene como finalidad hacer referencia al conjunto de derechos, responsabilidades y obligaciones que rigen y orientan a los docentes en la Universidad San Lorenzo, dentro del margen legal educativo vigente en nuestro país.

La Universidad San Lorenzo busca la excelencia personal, académica y profesional del docente mediante la actualización permanente, el conocimiento de las realidades socioculturales, su calidad y madurez humana.

CAPITULO I

MISSION, VISION, VALORES DE LA UNIVERSIDAD

VISION

Liderar en excelencia académica, potenciando el desarrollo de las personas, generando conocimiento creativo e innovador, con proyección internacional.

MISSION

La misión de la Universidad San Lorenzo es formar profesionales comprometidos con el desarrollo de su comunidad, sobre la base del respeto, la responsabilidad, la honestidad y con actitud de liderazgo emprendedor.

PRINCIPIOS

- Respeto a los derechos y dignidad de las personas en rechazo a la violencia y discriminación.
- La libertad de opinión, con lealtad a los principios constitucionales a los fines de la universidad.
- El respeto a la interculturalidad y el pluralismo ético, lingüístico, ideológico, religioso y político.
- Compromiso y responsabilidad con el cumplimiento de las políticas, principios y valores institucionales, en actitud de pertenencia con espíritu innovador.

VALORES

Los valores que la Universidad San Lorenzo cultiva son: compromiso, respeto, eficiencia, eficacia, responsabilidad, institucionalidad, lealtad, trabajo en equipo, armonía, objetividad, honestidad, solidaridad, sustentabilidad, profesionalismo, justicia, equidad, liderazgo, innovación y calidad.

¿QUE DISTINGUE A LA UNISAL?

- Su dinámica, pujante y en constante crecimiento.
- Su espíritu emprendedor y renovador comprometida socialmente.
- Su proyección internacional decidido a la investigación.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Ser una universidad reconocida por:
 - ✓ La calidad académica.
 - ✓ Comprometida con la investigación.
 - ✓ Sustentabilidad con capacidad de gestión.

CAPITULO II

DERECHOS DE LOS DOCENTES

Derechos del personal Docente

- Recibir la documentación que lo identifique como académico de la universidad.
- Obtener asesoría pedagógica en la planeación y realización de su trabajo académico.
- Recibir a tiempo listas de grupo, así como la información de actividades del semestre, programación de asignaturas y calendarización de sus evaluaciones.



4. Utilizar documentos, materiales, herramientas tecnológicas y bienes para su mejor desempeño.
5. Participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico en forma presencial y/o virtual, además de los referentes a inclusión y/o adecuaciones curriculares para estudiantes con discapacidad.
6. Recibir un trato respetuoso de parte de los miembros de la Universidad.
7. El profesor no podrá ser objeto de presión, intimidación o acoso alguno por parte de ningún miembro de la universidad.
8. Recibir estímulos, cuando su desempeño académico sea ejemplar.
9. El pago puntual de sus honorarios.
10. Tener acceso a instalaciones y salones adecuadamente ambientados.
11. Participar en las actividades de desarrollo institucional de la vida universitaria y contribuir en la ejecución de las mismas.
12. Representar a la universidad en talleres, conferencias, eventos deportivos y culturales que se organicen dentro y fuera de la Institución, previa selección, si los directivos de la Facultad lo consideren necesario.
13. La libertad de expresión oral y escrita, siempre que se respete la moral, el orden, los derechos de terceros, los principios y reglamentos de la universidad y no entorpezcan su buena marcha.
14. De participar en todas las actividades que ofrezca el bienestar institucional para el estamento docente.
15. El docente podrá realizar adecuaciones curriculares en caso de contar con estudiantes con discapacidad.

CAPITULO III DE LAS OBLIGACIONES DE LOS DOCENTES

Obligaciones del personal Docente:

1. Dar ejemplo de orden y disciplina.
2. Mantener una cordial, respetuosa, cálida pero estricta relación de docente a estudiante.
3. Respetar el horario de entrada y salida al aula de clases, iniciando y culminando en los horarios previstos.
4. Entregar en tiempo y forma la documentación solicitada por la autoridad inmediata de la carrera/programa
5. Entregar y/o compartir en plataforma oportunamente el planeamiento de clases de la asignatura que va a desarrollar conforme indicaciones recibidas.
6. Informar a los estudiantes de los alcances, habilidades a desarrollar, conocimientos a adquirir, valores a fomentar, además de la metodología a ser utilizada en la enseñanza de la asignatura a impartir (exposiciones, discusiones grupales, presentación de trabajos, ensayos, investigaciones, etc.), las técnicas e instrumentos de evaluación, así como el respectivo puntaje asignado a los trabajos y evaluaciones. Los lineamientos en cuanto a asistencia y/o conexión, puntualidad, justificación de faltas, fechas de entrega de trabajos individuales o grupales. La bibliografía a ser utilizada
7. Proporcionar al estudiante el material de consulta y/o compartir en plataforma icono recursos didácticos conforme indicaciones recibidas.
8. Llenar los registros de desarrollo programático periódicamente conforme al planeamiento de clases presentado y/o compartido en plataforma conforme indicaciones recibidas.
9. Verificar asistencia de estudiantes e informar a la autoridad inmediata de la carrera/programa, si hubiera algún estudiante/a con reiteradas ausencias.
10. Actualizar documentos académicos a solicitud de la autoridad inmediata de la carrera/programa.
11. Realizar el cargado de calificaciones en el Sistema Águila y entregar actas de calificaciones correctamente llenadas y firmadas al departamento correspondiente.
12. Evaluar diariamente el desarrollo de sus clases, y realizar retroalimentación de los temas no comprendidos por estudiantes.
13. Comunicar a los estudiantes el resultado de las evaluaciones.



14. En caso de contar con desarrollo de prácticas dentro de las asignaturas, entregar los documentos en tiempo y forma para el pago de los honorarios.
15. Cumplir con la planificación de clases asignado por la autoridad inmediata de la carrera/programa conforme al plan operativo anual.
16. Comunicar a la autoridad inmediata de la carrera/programa en la brevedad, en caso de alguna contingencia que les impida asistir a sus clases previendo el reemplazante para el efecto.
17. Guardar respeto y consideración hacia funcionarios y colegas docentes de esta Universidad.
18. Preservar y acrecentar el prestigio y buen nombre de la Universidad.

CAPITULO IV DE LA DISCIPLINA

Los estudiantes, docentes y funcionarios de la Universidad San Lorenzo deben, por el hecho de formar parte de esta comunidad académica; respetar, acatar, cumplir y hacer cumplir el Estatuto, Reglamentos, Resoluciones, manuales y demás disposiciones vigentes en la Universidad, así como las normas éticas, morales y de buenas costumbres."

De las Sanciones

Toda violación o incumplimiento a los estatutos sociales, a las disposiciones y a los Reglamentos expedidos por la Universidad, será sancionado. Las normativas referentes a las mismas se encuentran establecidas en el Código de Ética.

Motivos de sanción: Esta sanción se aplicará según la gravedad del hecho al docente que incurra en una o varias de las siguientes conductas.

- a) Incumplir los horarios, el programa de la asignatura a su cargo o tener un desempeño deficiente
- b) Sustraer u ocasionar de manera voluntaria daños en bienes de propiedad de la universidad o de cualquiera de sus miembros, o utilizar los mismos en forma no autorizada o contrarias a las normas de la Institución.
- c) Amenazar, coaccionar o injuriar directa o indirectamente a las autoridades de la universidad, sus colegas, estudiantes y personas vinculadas.
- d) Distribuir en cualquier forma, estimular el consumo o hacer uso de estupefacientes o sustancias que produzcan dependencia físicas o psíquicas o de elementos que de alguna forma deterioren física o intelectualmente a las personas.
- e) Atentar contra el buen nombre de la Institución, utilizarlo indebidamente o actuar en contra de la ética dentro o fuera de la misma.
- f) Practicar actitudes o comportamientos contrarios a aquellos socialmente aceptados o que vayan en contra del decoro y el respeto debido a la comunidad universitaria o algunos de sus miembros.
- g) Actuar contrariamente a los estatutos y reglamentos de la Universidad.
- h) Incumplir las cláusulas del contrato de trabajo con la institución
- i) La portación o uso de armas dentro de la Universidad.
- j) Los actos contrarios a la moral.
- k) La alteración o sustracción no autorizada de documentos oficiales de la Institución.

Derecho de defensa: Antes de que la autoridad correspondiente decida imponer o no una situación, el docente tendrá derecho a ser oído por el asesor jurídico de la Institución, a solicitar y portar pruebas mediante la presentación del respectivo escrito de los descargos, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación escrita de los cargos.

Una vez impuesta la sanción el interesado podrá solicitar una reconsideración dentro de las cuarenta y ocho horas de su notificación. Confirmada la sanción por el Consejo Superior Universitario, dicha medida quedará definitiva e inapelable.



Constancia: De cualquier sanción impuesta por el Consejo Superior Universitario deberá quedar constancia escrita en el legajo del docente. De la misma manera, se registrará el resultado, cuando haya sido absuelto de un proceso disciplinario.

CAPÍTULO V DE LAS CATEGORIAS DE LOS DOCENTES

Docentes de medio tiempo o tiempo completo: Son aquellos que se encuentran colaborando con las gestiones académicas, con el propósito de acompañar a los estudiantes para el cumplimiento de sus metas, estos pueden ser denominados como docentes investigadores o docentes orientadores.

Integran el cuerpo docente de la UNISAL las siguientes categorías de profesores escalafonados: Titulares y Adjuntos. La Universidad reconoce, a los efectos de la enseñanza, las siguientes categorías especiales: Profesores contratados; Docentes libres; Auxiliares de enseñanza y de prácticas, y Profesores visitantes.

Profesor Titular: Quienes tienen la responsabilidad técnica en la implementación de la cátedra en la respectiva facultad.

Los docentes titulares serán designados por el Consejo Superior Universitario a propuesta del Rectorado, su colaboración con la Universidad se determinará en el contrato respectivo, el cual podrá ser renovado

Profesor Adjunto: Aquel que se encuentra colaborando con el titular de cátedra, de acuerdo con los requerimientos de la enseñanza y el número de secciones pedagógicas o de prácticas a atender ajustados al reglamento de la universidad.

Profesores Contratados: Son aquellos designados para desarrollar asignaturas específicas, cursos o dirigir y participar en trabajos de investigación y prácticas, dictar cursos de postgrado y/o maestrías.

Profesores expositores: Son aquellos profesionales designados por el Rectorado a propuesta de la Dirección Académica y la autoridad inmediata de la carrera/programa para el desarrollo de actividades puntuales.

Auxiliares de enseñanza y Práctica: Son asignados la autoridad inmediata de la carrera/programa, La función de los auxiliares será la de colaborar con los profesores en el mejor desempeño de sus cátedras. Su designación será realizada a pedido de los profesores titulares y/o contratados de cada cátedra.

La designación de los Auxiliares de enseñanza y Práctica, podrá recaer en los estudiantes de la UNISAL de los últimos años de cada carrera y en egresados universitarios. La función de estos docentes es de carácter ad honorem.

Profesores Visitantes: son aquellos catedráticos de otras universidades nacionales o extranjeras, o autoridades Docentes de Centros Internacionales de Formación Superior o Personalidades Científicas que sean invitados por la UNISAL, para dictar Conferencias Seminarios o para participar en otros eventos académicos.

CAPÍTULO VI DE LA EVALUACION DE LOS DOCENTES

La evaluación es la acción por la cual la Institución valora el rendimiento y eficiencia del docente y en la cual deberán participar los estudiantes. Esta se tendrá en cuenta para efectos de permanencia, promoción y/o retiro del docente en el respectivo servicio.

Frecuencia de la Evaluación: todos los docentes deben ser evaluados, al menos una vez al año y preferencialmente antes de terminar cada asignatura. En la evaluación participaran los



estudiantes que han recibido clases del docente evaluado, pudiendo el docente ser evaluado de igual forma por las autoridades de la carrera o institución, en cuanto al cumplimiento de requisitos administrativos.

Áreas de evaluación: La evaluación deberá ser objetiva y valorar especialmente:

- a) Trato para con los estudiantes
- b) Interés demostrado para que los estudiantes comprendan los temas desarrollados.
- c) Dominio de las asignaturas a su cargo.
- d) Seguridad en el desarrollo de sus clases.
- e) Se tendrán en cuenta además los criterios establecidos en las evaluaciones

Evaluador: La evaluación deberá practicarla la autoridad inmediata de la carrera/programa u otra de la institución dependiendo del requerimiento.

CAPITULO VII DE LOS ESTIMULOS

Se establecen las siguientes distinciones para los docentes de la Universidad San Lorenzo.

- a) Profesor Distinguido;
- b) Profesor Emérito;
- c) Profesor Honoris Causa;
- d) Profesor del Año;
- e) Investigador del Año;
- f) Galería del Honor.
- g) Premio Águila

Profesor Distinguido: La denominación de Distinguido podrá ser otorgada por el Consejo Superior Universitario, a propuesta del Consejo Académico, al docente que haya realizado actividades extra académicas, cuya notoriedad y reconocimiento lo hagan merecedor de menciones especiales.

Profesor Emérito: La distinción Profesor Emérito podrá ser otorgada por el Consejo Superior Universitario, a propuesta del Consejo Académico, al docente que haya hecho aportes sobresalientes a la docencia de la institución o haya sobresalido en el ámbito nacional por sus múltiples y relevantes aportes a la ciencia, las artes o la técnica.

Profesor Honoris Causa: La distinción Profesor Honoris Causa la otorga el Consejo Superior Universitario a académicos de otras instituciones, nacionales o extranjeras, que se hayan distinguido por sus contribuciones significativas a la ciencia, el arte o la técnica o el desarrollo institucional Universidad San Lorenzo.

Profesor del año: La distinción del Profesor del Año se otorgará, anualmente, al mejor docente seleccionado, quien recibirá un premio especial, según resolución expedida por el Rectorado.

Investigador del año: La distinción del Investigador del Año se otorgará, anualmente, al docente que haya realizado el mejor trabajo de investigación científica, quien recibirá un premio especial, según resolución expedida por el Rectorado.

CAPITULO VIII DE LA SELECCIÓN Y CONTRATACION DE DOCENTES INTRODUCCIÓN

La excelencia académica de la Universidad se fundamenta en el nivel académico y en los Profesionales que conforman el claustro docente, para lo cual los procesos de selección y contratación deben ser rigurosos y efectivos.

El proceso de evaluación de los docentes postulantes a formar parte del Plantel de profesores de la Universidad consta de 4 etapas: (1) Convocatoria (2) Análisis de méritos, (3) Entrevista de



preselección y (4) Selección. Al final de cada año se procede a la evaluación del desempeño profesional del personal docente, antes de la recontractación.

El presente Reglamento está orientado a establecer los lineamientos conducentes a la convocatoria y selección de personal docente en la modalidad de contrato, vía concurso público de méritos y a la evaluación de competencia pedagógica, para garantizar la calidad del servicio y la excelencia académica universitaria.

Este documento contiene los procedimientos e instrumentos para el acceso a la carrera docente.

1. Marco Normativo referente a la selección del personal docente.

Las categorías de profesores escalafonados: Titulares; y, o Adjunto. -

Las categorías especiales: Profesores contratados; Docentes expositores; Auxiliares de enseñanza y de prácticas; y, Profesores visitantes.

Para acceder a las categorías de docentes escalafonados, los mismos deberán ajustarse a las normativas especificadas en el presente reglamento.

Se establece dos formas posibles de contratación

Por concurso de catedra: Esta será la forma habitual de ingreso en la Universidad San Lorenzo, se llamará a concurso interno dirigido para los ya docentes de la institución y de no haber interesados se llamará a concurso externo.

Por contratación directa: Considerando los casos en los que no se podrá llamar a concurso de catedra por la escasez o carencia de docentes para determinadas asignaturas o áreas. La designación la realizará la Dirección Académica a propuesta de la autoridad inmediata de la carrera/programa.

2. Acceso docentes a la institución: Selección basada en méritos y competencias.

El proceso de selección consta de cuatro etapas: (1) Convocatoria (2) Análisis de méritos, (3) Entrevista de preselección, (4) Selección.

2. 1 Primera Etapa: Convocatoria

La búsqueda de un profesional con el requerido perfil puede realizarse mediante convocatorias internas o externas, las que se realizarán ordinariamente entre los meses de diciembre y enero de cada año académico y extraordinariamente cuando así lo amerite. Los cargos a ser llamados a concursos serán las vacantes y publicados en la institución, página web, radio UNISAL y/o periódicos.

Podrá concursar todo profesional que reúna el perfil requerido para el cargo llamado a concurso, sin distinción de raza, ni religión. Los documentos presentados por los postulantes pasan a formar parte del patrimonio institucional.

La convocatoria, la selección y contratación se realizará por las facultades, mediante concurso de méritos y aptitudes ajustados a las políticas de la institución.

Requisitos específicos

Los requisitos específicos de cada plaza serán establecidos por la autoridad inmediata de la carrera/programa, aprobado por la Dirección Académica/Filial.

Requisitos para ser docente de la UNISAL

Docente de medio o tiempo completo.
Deberá contar con:



- a) Título Universitario nacional o extranjero;
- b) Capacidad pedagógica;
- c) Gozar de reconocida trayectoria ética, moral y profesional;
- d) No poseer antecedentes policiales y penales.

Profesor Titular.

Deberá contar con:

- a) Título de Doctor nacional o extranjero;
- b) Didáctica Universitaria;
- c) Capacidad pedagógica y de investigación;
- d) Reconocida trayectoria ética, moral y profesional dentro y fuera de la institución;
- e) No poseer antecedentes policiales y penales.
- f) 10 (diez) años de antigüedad en la docencia dentro de la institución.
- g) Condiciones especiales de ciudadanía o residencia.
- h) Debe ser nombrado por el Rectorado.

Profesor Adjunto.

Deberá contar con:

- a) Título Universitario nacional o extranjero;
- b) Didáctica Universitaria;
- c) Capacidad pedagógica;
- d) Reconocida trayectoria ética, moral;
- e) No poseer antecedentes policiales y penales.
- f) Ser propuesto por la autoridad inmediata de la carrera/programa conforme verificación documental con vºbº de la Dirección Académica/Dirección de filial.

Profesor Contratado.

Deberá contar con:

- a) Título Universitario nacional o extranjero
- b) Didáctica Universitaria;
- c) Reconocida capacidad y trayectoria académica.
- d) Su contratación será temporal, pudiendo ser renovado.
- e) No poseer antecedentes policiales y penales.
- f) Se requieren condiciones especiales de ciudadanía o residencia.
- g) Ser propuesto por la autoridad inmediata de la carrera/programa conforme verificación documental con vºbº de la Dirección Académica/Dirección de filial

Profesor expositor.

- a) Profesional experto con reconocida experiencia en ejercicio del área del saber en qué se desempeñará como expositor.
- h) Designado por el por la autoridad inmediata de la carrera/programa conforme verificación documental con vºbº de la Dirección Académica/Dirección de filial, autorizado por el Rectorado.

Profesor Auxiliar de enseñanza:

- a) Ser estudiante del último curso de la carrera/programa y/o egresado de la misma.
- b) Su designación será realizada por la autoridad inmediata de la carrera/programa a pedido de los profesores titulares o contratados.
- c) Su actividad será ad honorem.
- d) No poseer antecedentes policiales y penales.

Los docentes postulantes deberán llenar el Formulario de Postulación- Anexo N°1

2.2 Segunda Etapa: Análisis de Méritos



Esta etapa estará a cargo de la autoridad inmediata de la carrera/programa, se procederá al análisis y valoración de la formación académica y logros obtenidos del postulante, mediante el estudio del Curriculum Vitae y toda documentación que los avale en función al perfil requerido por la asignatura, o cargo, pudiendo solicitar otros para consolidar el perfil.

Se evaluarán los títulos académicos obtenidos, tanto en el área concursada como un área afín; antecedentes académicos generales; experiencia docente y profesional; experiencia en el campo de la investigación; publicaciones y actividades de servicio.

Se utilizará para el efecto el Formulario para el Análisis de Méritos y Competencias-Anexo N°2

2.3 Tercera Etapa: Entrevista de preselección

Las entrevistas se realizan para valorar la disponibilidad del profesional para las actividades educativas, valorar la experiencia profesional, compromiso y vocación por la docencia, respeto a las normas éticas, sociales de la institución, tolerancia al estrés, especializaciones, trabajos anteriores, responsabilidades anteriores, iniciativa, creatividad, tolerancia para con las personas, creatividad y capacidad de negociación, planificación y organización en lo laboral, habilidad de comunicación y relacionamiento; utilización de equipos y materiales de apoyo y el empleo de ejemplos apropiados.

Utilizar la guía para la entrevista, Anexo N° 3

3. Procedimiento para la Planificación del Plantel Docente

3.1 Divulgación de la convocatoria.

a. La autoridad inmediata de la carrera/programa analizará la malla curricular y el plantel docente, así como la cantidad de estudiantes para informar a la Dirección Académica/Dirección de Filial, la necesidad de contratar nuevos profesores.

b. Previa autorización del rectorado se procederá llamado a concurso de cátedra.

c. Se procederá a la divulgación del llamado a concurso, en paneles institucionales, vía web, periódicos y/o mail.

3.2 Convocatoria

a. En la institución se recibirán los legajos de los postulantes, los mismos deberán contener las documentaciones requeridas adjunto el Formulario de Postulación.

3.3 Análisis de Méritos

La autoridad inmediata de la carrera/programa analizará cada uno de los legajos de acuerdo al Formulario de Análisis de Méritos y Competencias y seleccionarán los legajos que cumplen con los requisitos para pasar a la siguiente instancia: la Preselección. Se utilizará para el efecto el Formulario para el Análisis de Méritos y Competencia- Anexo N°2.

3.4 Entrevista de Preselección

a. Para la preselección se utilizará la Guía de Entrevista. Anexo N° 3

b. La preselección será realizada por la autoridad inmediata de la carrera/programa.

c. Se convocará a los candidatos precalificados, se realizará y evaluará la entrevista.

3.5 Selección

a. La autoridad inmediata de la carrera/programa elevará un informe a la Dirección Académica/Dirección de Filial, conteniendo las guías de entrevista llenadas con los nombres de los tres postulantes que mejor se desempeñaron en la entrevista.

b. La autoridad inmediata de la carrera/programa analiza cuál de los tres postulantes tuvo mejor desempeño en el Análisis de Méritos y en la entrevista y procede a la selección del Docente remitiendo informe de los seleccionados a la Dirección Académica/Dirección de Filial.



- c. La Dirección Académica previo reporte de la autoridad inmediata de la carrera/Dirección de filial remitirá informe sobre la terna de candidatos al Rectorado, con los datos del Profesor seleccionado.
- d. La autoridad inmediata de la carrera/Dirección de Filial proporciona una retroalimentación a los candidatos, tanto al seleccionado, como a los descalificados, sobre sus aspectos positivos y debilidades observadas.
- e. Para finalizar se informará al Docente seleccionado.

CAPITULO VIX DEL PLAN DE CARRERA DOCENTE

FUNDAMENTACIÓN: El presente Plan de Carrera Docente constituye un instrumento de gestión académica orientado a regular, organizar y fortalecer el desarrollo profesional del cuerpo docente de la Universidad San Lorenzo.

Se fundamenta en los principios de calidad, mérito, equidad, pertinencia e innovación, promoviendo la formación continua, la excelencia en la enseñanza, la producción científica y la vinculación con el entorno.

Este plan se articula con las normativas establecidas en el presente reglamento, especialmente en lo relativo a las categorías, evaluación del desempeño, estímulos y procesos de selección y contratación, consolidando un sistema estructurado de progresión académica.

OBJETIVOS PLAN DE CARRERA DOCENTE.

OBJETIVO GENERAL: Establecer un sistema integral, progresivo y basado en competencias para el desarrollo de la carrera docente, sustentado en el mérito, la evaluación del desempeño y la formación continua.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- a) Profesionalizar la función docente mediante estándares académicos definidos.
- b) Establecer criterios objetivos para el ingreso, permanencia, promoción y desvinculación del personal docente.
- c) Fomentar la producción científica, la innovación pedagógica y la responsabilidad social universitaria.
- d) Garantizar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- e) Fortalecer la vinculación entre docencia, investigación y extensión.

ESTRUCTURA DE LA CARRERA DOCENTE

La carrera docente se organiza en niveles progresivos, conforme a las categorías establecidas en el reglamento institucional:

Nivel I: Ingreso

Propósito: Incorporación al sistema docente y desarrollo de competencias pedagógicas iniciales.

Comprende las siguientes categorías:

- a) Auxiliar de enseñanza y práctica
- b) Profesor expositor
- c) Profesor adjunto

Nivel II: Desarrollo

Propósito: Consolidación de competencias docentes, participación en actividades académicas e inicio en investigación

Comprende la siguiente categoría:

- a) Profesor Contratado



Nivel III: Consolidación

Propósito: Liderazgo académico, responsabilidad de cátedra, generación de conocimiento y contribución al desarrollo institucional.

Comprende la siguiente categoría:

- b) Profesor Titular

EJES DE DESARROLLO DOcente

El desarrollo docente se sustenta en los siguientes ejes estratégicos:

- a) Formación Académica:
- b) Formación de posgrado (especialización, maestría, doctorado)
- c) Capacitación en didáctica universitaria
- d) Actualización disciplinar continua

Desempeño Docente:

- a) Planificación y desarrollo de clases
- b) Uso de metodologías activas de enseñanza
- c) Evaluación del aprendizaje
- d) Cumplimiento de funciones académicas y administrativas

Investigación:

- a) Participación en proyectos de investigación
- b) Publicaciones científicas
- c) Producción de materiales académicos

Vinculación y Extensión:

- a) Participación en actividades institucionales
- b) Proyección social
- c) Cooperación académica nacional e internacional

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOcente

Periodicidad: La evaluación del desempeño docente se realizará como mínimo una vez por año académico, pudiendo aplicarse por asignatura.

Enfoque: Se adoptará un enfoque integral y multidimensional, considerando:

- a) Evaluación por estudiantes
- b) Evaluación por autoridades académicas
- c) Autoevaluación docente

Criterios

- a) Dominio disciplinar
- b) Estrategias pedagógicas
- c) Relación con los estudiantes
- d) Cumplimiento de responsabilidades académicas
- e) Uso de recursos didácticos y tecnológicos

Finalidad

Los resultados serán utilizados para:

- a) Promoción y ascenso
- b) Permanencia
- c) Identificación de necesidades de capacitación
- d) Reconocimientos institucionales

PROMOCIÓN Y ASCENSO

La promoción en la carrera docente se regirá por los siguientes criterios:

- a) Evaluaciones de desempeño satisfactorias y sostenidas
- b) Formación académica acreditada
- c) Experiencia docente comprobada



- d) Producción científica y académica
- e) Participación institucional

El ascenso se realizará de forma progresiva entre niveles, conforme a la disponibilidad de cargos y necesidades institucionales.

SISTEMA DE ESTÍMULOS

La Universidad reconocerá el desempeño destacado mediante:

- a) Profesor Distinguido
- b) Profesor Emérito
- c) Profesor Honoris Causa
- d) Profesor del Año
- e) Investigador del Año
- f) Galería del Honor
- g) Premio Águila

Asimismo, podrán incorporarse incentivos complementarios:

Apoyo a la formación académica

Reconocimientos económicos

Difusión institucional de logros

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN CONTINUA

La institución implementará un sistema permanente de capacitación docente orientado a:

- a) Innovación pedagógica
- b) Uso de tecnologías educativas
- c) Investigación científica
- d) Evaluación por competencias

Las modalidades podrán ser presencial, virtual o mixta.

SEGUIMIENTO Y MONITOREO

El seguimiento del desarrollo docente se realizará mediante:

- a) Informes de desempeño
- b) Resultados de evaluaciones docentes
- c) Registro de actividades académicas

PERMANENCIA Y DESVINCULACIÓN

Permanencia: Estará condicionada al cumplimiento de funciones, desempeño satisfactorio y alineación con los principios institucionales.

Desvinculación: Procederá en caso de incumplimiento de obligaciones, evaluaciones deficientes reiteradas, faltas disciplinarias conforme código de ética.

METODOLOGÍA DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CARRERA DOCENTE

El plan será implementado en las siguientes fases.

- a) Socialización: Difusión institucional del plan
- b) Capacitación: Formación inicial para su aplicación
- c) Ejecución: Implementación progresiva
- d) Evaluación: Monitoreo y mejora continua

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE CARRERA DOCENTE

Para evaluar la efectividad del plan se considerarán los siguientes indicadores:

- a) Tasa de promoción docente
- b) Nivel de satisfacción estudiantil
- c) Producción científica anual
- d) Participación en actividades académicas
- e) Retención del plantel docente



ANEXOS



Anexo N° 1

FORMULARIO DE POSTULACIÓN

Fecha...../...../.....

Sr. Director/Coordinador de carrera/programa: _____

Facultad de: _____

El/La que suscribe _____

Con documento de identidad N° _____ de profesión _____

manifiesta su interés en postularse a la convocatoria de fecha: ____/____/____

Para el cargo de docente en las asignaturas de:

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Sede/Filial:	
Facultad:	
Carrera:	
Horarios disponibles:	
Días disponibles:	
X	CATEGORÍAS DE DOCENTES
	Titular
	Adjuntos
	Contratado
	Libres
	Auxiliares de enseñanza y prácticas
	Visitantes



Anexo N° 2

FORMULARIO PARA ANÁLISIS DE MÉRITOS Y COMPETENCIAS

Facultad: _____

Carrera: _____

Asignatura: _____

Nombre y Apellido: _____ Fecha de Nacimiento: _____ Edad: _____

Marcar con el n° 1 los documentos obrantes en el legajo y con 0 los faltantes

1. TÍTULOS ACADÉMICOS		2. ANTECEDENTES ACADÉMICOS PROFESIONALES	
a. En el área concursada		FORMACIÓN, CAPACITACIÓN DE DOCENCIA UNIVERSITARIA	
		En el área concursada	
Doctorado		De 100 y más hs	
Maestría		De 40 a 99 hs	
Licenciatura		De 20 a 39 hs	
Especialización		En área afín	
Diplomado o Tecnicatura		De 100 y más hs	
Candidato Doctorado (faltando tesis)		De 40 a 99 hs	
Candidato Maestría (faltando tesis)		De 20 a 39 hs	
b. En área afín		Sub total	
Doctorado		3. EXPERIENCIA DOCENTE	
Maestría		Profesor/a Titular Encargado de Cátedra	
Especialización		Profesor/a Asistente	
Licenciatura		Más de 10 años de ejercicio en la docencia	
Candidato a Doctorado		6 a 10 años de ejercicio en la docencia	
Candidato a Maestría		Sub total	
Sub total			

4. EXPERIENCIA PROFESIONAL EN LA PROFESIÓN		5. PUBLICACIONES	
Más de 10 años de ejercicio		Libro, coautor de libro	
6 a 10 años de ejercicio de la profesión		Artículo especializado en revista de nivel	
1 a 5 años de ejercicio de la profesión		Traducción de libro	
Sub total		Capítulo de libro, coautor de capítulo	
		Antología	
5. INVESTIGACIÓN		Material didáctico impreso, audiovisual, electrónico	
Investigador en área concursada		Sub total	
Investigador en área a fin			
Asistencia de investigación, en área afín			
Sub total			

SINTESIS EVALUATIVA

N°	Aspectos evaluados	Puntajes
1.	Títulos Académicos	
2.	Antecedentes Académicos profesionales	
3.	Experiencia docente	
4.	Experiencia profesional	
5.	Investigación	
6.	Publicaciones	
	Total General	

Firma e identificación de los evaluadores	1.
	2.
	3.
	4.



Anexo Nº 3

GUÍA DE ENTREVISTA

Puesto a cubrir: _____
Nombre del candidato: _____
Nombre del entrevistador: _____ Cargo: _____ Fecha: _____

Guion de la parte inicial de la entrevista:

- ✓ Saludar al candidato consultándole el nombre y posición en la organización. Explicar los objetivos de la entrevista.
- ✓ Conocerse mutuamente. Ayudar a la organización a tomar una buena decisión. Ayudar al candidato a conocer la organización

EN CUANTO A SU CARRERA Y ESPECIALIZACIÓN

¿Por qué se especializó en _____?

¿En qué asignaturas se destacó? ¿Por qué?

¿En qué asignaturas no se destacó? ¿Por qué?

¿Cuáles eran sus objetivos profesionales al terminar la Universidad?

ANTECEDENTE LABORAL

Trabajo:
Fecha de ingreso: Fecha de egreso:

¿Cómo obtuvo su trabajo en _____?

¿Cuáles eran sus principales responsabilidades?

INICIATIVA: Capacidad de influir activamente en los acontecimientos con objeto de lograr determinados propósitos. Tomar medidas por sí mismo en vez de seguir pasivamente las decisiones ajenas. Generales

- 1) ¿Ha encontrado alguna forma de hacer su trabajo más fácilmente o de modo más satisfactorio?
- 2) Describa que cambios hizo cuando trabajaba en

TOLERANCIA AL ESTRÉS: Mantener una estabilidad emocional al trabajar bajo presión y/o ante oposición.

Generales

- 1) ¿En qué condiciones trabaja usted mejor?
- 2) ¿Qué tipo de presiones tiene en su puesto de trabajo? Coméntelas

INTEGRIDAD: Cualidades que consiste en actuar de acuerdo con las normas éticas, sociales y de la organización al realizar actividades propias del puesto.

Generales

- 1) Todos los docentes, de alguna forma, tenemos prejuicios hacia estudiantes. ¿Puede citar algún prejuicio suyo?
- 2) ¿Qué hizo al respecto?

LIDERAZGO

Capacidad de utilizar los estilos y métodos adecuados para orientar a los individuos- colaboradores, compañeros y superiores- en la realización de su trabajo.



Generales

- 1) Cite ejemplos de los grupos más difíciles de los que haya tenido que conseguir colaboración. ¿Tenía algún tipo de autoridad sobre ellos? ¿Qué hizo?

FLEXIBILIDAD: Capacidad de modificar la actuación con el fin de lograr un propósito concreto.
Generales

- 1) Cite el ejemplo de una situación en la que fallara su primer intento de tratar de convencer sobre una idea a su jefe o subordinado. ¿Lo intento de nuevo?
- 2) Cite algunas ocasiones en las que tuviera que hablar con varias personas, con caracteres y formas de pensar sustancialmente distintas, para conseguir apoyo, cooperación.

CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN: Capacidad de comunicar información o exponer argumentos de modo que de obtenga consentimiento o aceptación de los demás.
Generales

- 1) ¿Cuáles han sido las mejores ideas que ha ofrecido y ha sido aceptado? ¿Cuál fue su planteamiento?
- 2) ¿Cuáles han sido las mejores ideas que ofreció y no fueron aceptadas? ¿Cuál fue su planteamiento?

CREATIVIDAD: Capacidad de generar y/o reconocer soluciones imaginativas.
Generales

- 1) ¿Cuáles han sido las cosas más imaginativas o innovadoras que ha realizado en su trabajo actual?
- 2) ¿Recuerda algún problema que haya tenido que resolver para el que no sirvieran las soluciones tradicionales? ¿Qué hizo?

PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN: Habilidad para establecer un plan de trabajo para uno mismo o para los demás con el fin de lograr un propósito específico; capacidad de planificar la asignación adecuada de recursos humanos y materiales.
Generales

- 1) Describame un día y una semana normal de trabajo
- 2) ¿Cómo determina las prioridades al programar su agenda? Cita ejemplos

