

REGLAMENTO DEL ACADÉMICO
DE LA
UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO

Este Reglamento tiene por objeto 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 Institución, garantizando de esta forma contar permanentemente con un equipo de profesores idóneos para realizar docencia, investigación y gestión académica de calidad.

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 para realizar docencia, investigación, creación artística, educación continua, extensión 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 de éste en alguna de las modalidades que más abajo se mencionan y la definición de una Trayectoria de Desarrollo. El vínculo podrá ser de dedicación completa o parcial, permanente o temporal y la trayectoria podrá priorizar docencia o investigación acorde a las condiciones que se establecen en el presente reglamento para estos efectos.

Artículo 3. Todo Académico de la Universidad deberá regirse en su accionar académico 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, extensión, gestión u otras encargadas bajo su responsabilidad.

II. VINCULACIÓN, TRAYECTORIA Y NIVELES DE DESARROLLO ACADÉMICO

Vinculación y Trayectoria de Desarrollo

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

La modalidad de Regular aplicará para el caso de un Académico cuyo propósito sea sostener, a través del tiempo, un compromiso permanente y principal con la actividad académica – universitaria. Contractualmente este vínculo se concretará, a través de un contrato de trabajo indefinido de dedicación superior a media jornada.

La modalidad de Adjunto aplicará para el caso de un Académico con interés por desarrollar una trayectoria y mantener un compromiso sostenido con la actividad académica – universitaria, pero cuya dedicación es parcial y no la principal del académico. Contractualmente este vínculo se materializará, a través de un contrato de trabajo de media jornada o menos pero que en ningún caso podrá ser inferior a un cuarto de jornada de trabajo.

La modalidad hora corresponderá a un Académico cuyo interés sea realizar docencia en una temática específica como complemento a una actividad prioritaria y principal que éste desarrolla en el ámbito profesional o en el ámbito académico en otra institución de educación superior. Este vínculo se manifestará en un acuerdo de servicios docentes a honorarios.

En lo contractual podrán existir excepciones a la norma si el caso así lo amerita.

Artículo 5. Existirán en la Universidad del Desarrollo dos Trayectorias académicas cuyo propósito es establecer claramente las formas en las que un Profesor puede participar y colaborar en el proyecto académico de la Institución. Estas Trayectorias son las siguientes:

- a) Docente.
- b) Investigador-Docente.

Artículo 6. El Profesor Docente desarrolla su actividad académica prioritariamente en la docencia de pre grado y/o de postgrado lo cual complementa con gestión académica, educación continua, extensión, asesorías y asistencia técnica de alto nivel. Su fuente de desarrollo académico es el estudio y perfeccionamiento constante en su disciplina, el perfeccionamiento en técnicas docentes y pedagógicas, la investigación e innovación docente, la producción de material docente y textos, la experiencia y desarrollo profesional.

Artículo 7. El Profesor Investigador-Docente se dedica al desarrollo de investigación científica o creación artística, en conjunto con docencia de pre grado y/o de postgrado. Adicionalmente puede realizar actividades de gestión académica, educación continua, extensión, asesorías y asistencia técnica de alto nivel. La fuente principal de desarrollo académico de este Profesor está en la investigación, proceso a través del cual renueva y desarrolla su conocimiento disciplinario y docente.

Artículo 8. La Trayectoria de Investigador Docente requerirá una vinculación con la Universidad como Académico Regular, mientras la Trayectoria de Docente podrá ejercerse bajo una vinculación Regular, Adjunta u Hora.

Artículo 9. La vinculación de un Académico como Regular, Adjunto u Hora y la definición de Trayectoria como Docente o Investigador-Docente la determinará el Decano o la autoridad académica en quien éste delegue esta responsabilidad, considerando para esto las necesidades de la Facultad y los intereses y potencialidades del Académico en cuestión. El vínculo y la trayectoria acordada quedaran consignados en el contrato de trabajo o en el acuerdo de servicios docentes respectivo. Las Facultades deberán formalizar y reconocer el vínculo académico y la trayectoria de desarrollo acordada con sus profesores a través de un nombramiento en alguna de las siguientes modalidades: Investigador – Docente, Docente Regular, Docente Adjunto, Docente Hora. Este nombramiento se realizara a través de una Resolución de Facultad.

Niveles de Desarrollo Académico y Jerarquías

Artículo 10. Los académicos cuya vinculación con la Universidad sea Regular o Adjunta deberán en sus respectivas Trayectorias sostener procesos de desarrollo que le permitan lograr y acreditar crecientes niveles de competencias académicas a través del tiempo. Estas competencias se definirán y reconocerán a través de un sistema de Jerarquías Académicas que considerará los siguientes niveles de desarrollo desde el mayor al menor: Titular, Asociado y Asistente.

Se entiende que las competencias académicas 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 formal, la trayectoria académica y profesional y la productividad efectiva.

Las Facultades dentro de sus reglamentos internos podrán, si así lo estiman conveniente, considerar una cuarta jerarquía de Auxiliar como nivel de entrada al proyecto de desarrollo académico. Esto no tiene otro objeto que permitir definir en forma más precisa y acotada las competencias académicas asociadas a la jerarquía de asistente.

Artículo 11. La Jerarquía de Profesor Titular, se le reconocerá a un Académico que acredite cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- a) Haber alcanzado, a través de la docencia y/o investigación realizada, un amplio reconocimiento entre sus pares y sus alumnos por su aporte sostenido y de excepción al desarrollo, enseñanza y conocimiento de su disciplina o profesión.
- b) Poseer el Grado de Doctor o acreditar competencias equivalentes a este nivel de formación. Estas competencias deberán estar explicitadas en el Reglamento interno de cada Facultad.
- c) Haberse desempeñado por un período mínimo de cuatro años en el nivel de Profesor Asociado.

Artículo 12. La Jerarquía de Profesor Asociado se reconocerá cuando un Académico demuestre cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- a) Haber alcanzado un nivel destacado como docente y/o investigador por la calidad de su aporte a la formación de alumnos y/o al desarrollo de nuevo conocimiento en su disciplina.
- b) Poseer el Grado de Magíster o contar con las competencias equivalentes a este nivel de formación. Estas competencias deberán ser explicitadas en el Reglamento interno de cada Facultad.
- c) Haberse desempeñado por un período mínimo de cuatro años en el nivel de Profesor Asistente.

Artículo 13. La Jerarquía de Profesor Asistente se reconocerá cuando un Académico 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 destacada.
- b) Poseer el Grado Académico de Licenciado o un Título Profesional equivalente.

Artículo 14. La Jerarquía de Profesor Asistente, para ambas Trayectorias de Desarrollo, es el más bajo de los niveles que reconoce este Reglamento; salvo que el Reglamento Interno de la Facultad establezca un nivel inferior según lo establecido en el artículo 10.

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 Académico podrá permanecer indefinidamente en este nivel, siempre y cuando sus evaluaciones de desempeño así lo permitan.

Artículo 15. Los docentes con vinculación hora no estarán sujetos 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.

No obstante lo anterior, la mantención del vínculo de Docente Hora requerirá que este Académico cumpla periódicamente con distintos procesos de perfeccionamiento y mejoramiento tanto de sus competencias docentes como disciplinarias.

Las Vicerrectorías de Pre Grado y de Postgrado e Investigación deberán implementar instancias de perfeccionamiento permanente para Docentes Hora y establecer las obligaciones que estos deberán satisfacer al respecto.

Artículo 16. Las Jerarquías Académicas de Titular, Asociado o Asistente 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.

La Jerarquía de Asistente o Asociado la determinará exclusivamente la Comisión de Calificación de la Facultad. La jerarquía de Titular deberá ser validada por la Comisión de Calificación Institucional.

Artículo 17. 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, cuando así se requiera, 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 Internos de cada Facultad, asignar la Jerarquía Académica pertinente.

Tal como se señala en el párrafo anterior las facultades deberán definir normativas particulares en las cuales se especifiquen, detallen u homologuen respecto a la norma general los requisitos o exigencias necesarios para alcanzar una determinada Jerarquía. Esta reglamentación interna deberá ser aprobada por la Comisión de Calificación Institucional.

Artículo 18. La Comisión de Calificación Institucional a la que se refiere el artículo precedente estará integrada por los Vicerrectores Académicos de la Universidad (Vicerrector de Postgrado e Investigación y Vicerrector de Pre Grado) y por tres Profesores Titulares de la Institución nombrados por el Consejo Directivo 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 Titular otorgada por las distintas comisiones de Facultad.

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

Los Profesores Titulares designados para esta comisión durarán tres años en esta función y podrán ser vueltos a nombrar.

Artículo 19. Los nuevos académicos 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 45 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 Académico 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 30 días hábiles.

Artículo 20. En el caso de una promoción de jerarquía, el Académico 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 Académico y la resolución respectiva. La Comisión de Facultad tendrá un plazo máximo de 30 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 ésta se presenta.

Artículo 21. Las jerarquías asignadas a los académicos se formalizarán y reconocerán a través de un nombramiento que se oficializará a través de un decreto de Rectoría. Para estos efectos, una vez finalizado el proceso de jerarquización de un académico, el Decano de la respectiva Facultad deberá solicitar a través de la Dirección de Desarrollo del Cuerpo Académico la formalización y oficialización correspondiente.

Otros Niveles de Reconocimiento Académico

Artículo 22. Aparte de los niveles académicos señalados en el artículo 10 del presente Reglamento existirán los siguientes niveles especiales de reconocimiento; Profesor Emérito, Profesor Honorario y Profesor Visitante.

Artículo 23. La calidad de Profesor Emérito se otorgará a Profesores Titulares jubilados de la Universidad 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.

Artículo 24. La calidad de Profesor Honorario se otorgará a personas externas a la Institución cuyo aporte intelectual, científico o artístico se desee reconocer por su impacto y relevancia en el desarrollo del saber y de la sociedad como un todo. Este nombramiento deberá ser aprobado por la unanimidad del Consejo Directivo de la Universidad.

Artículo 25. La calidad de Profesor Visitante se otorgará a Académicos nacionales o extranjeros de destacada trayectoria quienes estén en disposición de prestar colaboración académica a alguna de las facultades de la Universidad por períodos acotados a través del tiempo. Este nombramiento deberá ser aprobado por el Comité de Vicerrectores Académicos a proposición del Decano de la Facultad respectiva.

III. EVALUACIÓN DE LOS ACADÉMICOS

Artículo 26. La evaluación de los académicos es un proceso complementario pero distinto al proceso de jerarquización al que se refiere el acápite anterior.

La evaluación académica tiene por objeto medir el rendimiento y calidad de desempeño de los profesores en sus tareas de docencia, investigación, educación continua, extensión y gestión. Esta 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 se realizará cada dos años sobre la base de un compromiso de desempeño o plan de trabajo acordado entre el Académico y el Decano de la Facultad para el período correspondiente. El Plan de Trabajo establece las tareas esenciales comprometidas por el Académico, así como también el estándar o nivel de los resultados esperados.

Los Planes de Trabajo o compromisos de desempeño deberán estructurarse en función del vínculo, trayectoria y jerarquía del Académico en cuestión.

Artículo 27. La evaluación de desempeño de los Académicos a la que se refiere el artículo anterior estará a cargo de una Comisión de Evaluación de Facultad la cual será presidida por el Decano e integrada por el Director de Docencia de Pregrado, el Director de Postgrado y el Director de Investigación de esta unidad. Si alguno de los cargos de dirección mencionados no existiese en la Facultad, entonces deberá integrar la Comisión el Académico que tenga una responsabilidad de gestión equivalente o similar a la de los cargos señalados.

También existirá una Comisión de Evaluación Institucional integrada por los 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 Comisión de Facultad.

Artículo 28. El proceso de evaluación deberá considerar al menos las siguientes etapas:

- a) Autoevaluación
- b) Evaluación de la Comisión de Facultad
- c) Comunicación de los Resultados
- d) Apelación ante la Comisión de Evaluación Institucional

En la etapa de autoevaluación cada uno de los Académicos de la Universidad deberá evaluar y calificar por cuenta propia los resultados alcanzados en su trabajo docente, de investigación, de gestión y otros, durante el período bajo revisión.

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

- a) Plan de trabajo del Académico para el período respectivo
- b) Autoevaluación del Académico
- c) Todos los demás antecedentes que se estimen relevantes para estos efectos.

La Comisión deberá evaluar al Académico por el nivel de cumplimiento y logros alcanzados por éste en su Plan de 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 deberá informar de los resultados de ésta a cada uno de los Académicos de su unidad. Además de una comunicación verbal, el Académico 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 29. La evaluación de un Académico deberá considerar, según vínculo, trayectoria y jerarquía, entre otros antecedentes e información lo siguiente; evaluación de la docencia realizada, la dirección de tesis de grado, el número y calidad de las publicaciones docentes, la participación en congresos y seminarios, la participación en concursos públicos de investigación, los avances y resultados de la investigación realizada, el número y calidad de publicaciones científicas y disciplinarias, las labores de creación artística, las labores de extensión y educación continua, el desempeño en actividades de administración y gestión académica.

En el caso de Profesores que realicen como única actividad académica docencia por horas, la evaluación se realizará tomando en consideración esta única actividad y utilizando como instrumentos, entre otros, la encuesta de evaluación docente de los alumnos, el informe de evaluación docente del director de programa, evaluación de pares e indicadores de rendimiento estudiantil.

Artículo 30. El desempeño de un Académico será evaluado de acuerdo a la siguiente escala de calificación: Excepcional, Sobre lo Esperado, Esperado, Bajo lo Esperado, Deficiente. La calificación de excepcional se otorgará cuando a un Profesor haya alcanzado un rendimiento sobresaliente en su actividad académica.

Un Profesor que obtenga evaluación deficiente, o dos evaluaciones seguidas bajo lo esperado no podrá continuar como Académico de la Universidad.

Artículo 31. La evaluación de desempeño cada dos años no es 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.

IV. DEL PERFECCIONAMIENTO ACADÉMICO

Artículo 32. Tanto el Investigador-Docente como el Docente Regular y el Adjunto, tendrán la obligación de realizar, a lo menos una vez cada cuatro años, un programa formal de perfeccionamiento no conducente a grado, que implique asumir un proceso de actualización, renovación e incremento de conocimientos en su disciplina o en metodologías de investigación o docencia.

No obstante lo anterior, se presume que a través del estudio, la lectura, el desarrollo de material docente, la investigación y las publicaciones, el Profesor realiza un esfuerzo permanente de renovación y crecimiento.

Artículo 33. La actividad de perfeccionamiento, podrá concretarse a través de seminarios, cursos de especialización, pasantías y estadías de investigación, entre otras; deberá ser aprobada por el Decano de la Facultad y el Comité de Perfeccionamiento Académico UDD cuando así corresponda, e incluida en el Plan de Trabajo del período correspondiente.

En casos que la incorporación de un Académico a una actividad de perfeccionamiento sea incompatible con las demandas a las cuales debe responder la Facultad en un determinado momento, el Decano podrá autorizar que esta se realice después de los cuatro años señalados en el artículo anterior.

Artículo 34. Los docentes hora, 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 docentes prestados.

Artículo 35. 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 36. Con todo y sin perjuicio de lo señalado en el presente título, un Reglamento de Perfeccionamiento Académico regulará de manera específica las formas, modalidades y requerimientos asociados al cumplimiento de esta exigencia.

V. DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 37. Las remuneraciones de los Académicos de la Universidad se establecerán siguiendo las reglas del mercado, es decir, a través de una negociación individual entre el Profesor y el Decano de la Facultad correspondiente.

Los factores que la Universidad considerará para negociar la remuneración de un Profesor son los siguientes; la oferta y demanda existente en el mercado por este recurso específico, la formación académica, la trayectoria académica y profesional, la productividad académica, las competencias y habilidades personales del candidato.

Artículo 38. Las modalidades a través de las cuales un Académico puede vincularse con la Universidad son como Regular, Adjunto u Hora.

En el caso de profesores Regulares y Adjuntos su trabajo se remunerará con una renta fija mensual asociada al compromiso permanente que el Académico 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 del docente Hora se negociará un monto de honorarios por la actividad a realizar cada vez que corresponda.

Artículo 39. Las vías de obtención de renta variable serán actividades académicas de pregrado, postgrado, postítulo, diplomas, capacitación, asesorías y asistencia técnica 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 no podrán realizar ningún tipo de actividad adicional en el ámbito de la docencia de pregrado. c) Los profesores 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. d) Ninguna actividad de gestión o administración académica podrá ser realizada como actividad adicional si su naturaleza implica una dedicación indefinida a través del tiempo e) Los profesores que en su evaluación académica hayan recibido la calificación Bajo lo Esperado no podrán realizar actividades adicionales en ninguna de sus formas hasta que esta evaluación se revierta.

VI. OTROS INGRESOS

Artículo 40. Sin perjuicio de lo señalado en los artículos 38 y 39 respecto de la remuneración fija y variable, los Académicos podrán incrementar sus ingresos a través de actividades propias realizadas en asociación con la Universidad. Estas actividades podrán ser:

- a) Asesorías o consultorías profesionales de alto nivel que el docente decida realizar en asociación con la Universidad, con el objeto de contar con el patrocinio y apoyo institucional.
- b) Nuevos emprendimientos relacionados o derivados de la actividad académica que el académico acuerde realizar en asociación con la universidad.

Artículo 41. En el caso de las asesorías o consultorías profesionales, la Universidad recibirá el 20% de los ingresos por concepto de patrocinio y apoyo institucional; a la Facultad respectiva le corresponderá entre un 0 y 10% de los ingresos por los mismos efectos. El resto de los ingresos, descontados los costos, los recibirá él o los académicos que participen en la consultoría.

Artículo 42. En lo que se refiere a nuevos emprendimientos, la Universidad establecerá el procedimiento a través del cual se concretarán los contratos necesarios para realizarlos, de acuerdo a la legislación vigente.

VII. INCENTIVOS

Artículo 43. Con el objeto de promover el desarrollo académico y la actividad académica de excelencia, la Universidad establecerá en forma complementaria al sistema de remuneraciones, un sistema de incentivos que compensará a aquellos profesores que por su esfuerzo y productividad sostenida alcancen la jerarquía de Profesor Asociado o de Profesor Titular.

Estos incentivos no estarán ligados a la remuneración del académico y se otorgaran independientemente de los efectos que una promoción en la jerarquía académica pueda tener respecto a la capacidad de un docente de renegociar y lograr un mejoramiento en su remuneración.

En su significación, los incentivos deberán estar alineados a la promoción de jerarquía de la cual se trate y, en lo concreto, deberán otorgar derechos permanentes o transitorios a una determinada compensación o premio.

Artículo 44. La Universidad también incentivará y premiará la productividad y la excelencia académica en actividades específicas que se consideren relevantes para la Institución.

Artículo 45. Corresponderá a las Vicerrectorías del área académica en conjunto con la Vicerrectoría Económica, proponer un sistema de incentivos que se ajuste a los preceptos definidos en los artículos 43 y 44, y que al mismo tiempo sea coherente con las normas de evaluación establecidas en el Título III de este Reglamento.

IX. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 46. La Dirección de Desarrollo del Cuerpo Académico, unidad dependiente de la Vicerrectoría de Postgrado e Investigación, será la instancia de la gestión superior que tendrá la responsabilidad de administrar y supervisar la aplicación, en cada una de las unidades académicas de la Universidad, de las políticas y normas contenidas en este Reglamento. Para cumplir con lo anterior deberá proponer las normas, procesos, acciones y procedimientos específicos necesarios para estos efectos.

Artículo 47. El presente Reglamento incorpora y complementa las políticas, normas y procedimientos incluidos en el “Reglamento del Académico Universidad del Desarrollo” el cual fue promulgado a través de decreto de rectoría el año 2011. Dado lo anterior la entrada en vigencia del presente Reglamento deroga la vigencia del Reglamento referido.

X. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 48. Todos los profesores que a la fecha de promulgación del presente Reglamento realicen docencia, investigación, extensión, educación continua, gestión académica u otra actividad afín, en calidad de jornada completa, jornada parcial o jornada hora, deberán ser nombrados y jerarquizados acorde a las normas establecidas en éste. En lo específico, lo anterior implica lo siguiente:

- a) De acuerdo a su dedicación y compromiso se deberá definir la modalidad del vínculo que el académico tiene con la Facultad.
- b) De acuerdo a los intereses y capacidades del académico por una parte y a los requerimientos y planificación de la Facultad por la otra se deberá definir la Trayectoria de Desarrollo.
- c) En concordancia con los puntos a) y b) la Facultad deberá nombrar a sus académicos en alguna de las modalidades que se señalan en el artículo 9 del reglamento.
- d) En concordancia con los procedimientos establecidos en el Reglamento se deberá jerarquizar a los académicos correspondientes.

La Dirección de Desarrollo del Cuerpo Académico y las Facultades serán los entes responsables de que los procesos y procedimientos anteriores se materialicen. Se espera que estos procesos se encuentren instalados y en plena aplicación no más allá del 31 de marzo del año 2013.

Artículo 49. Durante los dos primeros años de vigencia de este Reglamento el Consejo Académico Universitario y los Consejos de Facultad asumirán respectivamente las funciones asignadas en el artículo 16 al Comisión de Calificación Institucional y Comisión de Calificación de Facultad. Esto último no tiene otro objeto que facilitar la implementación del sistema de jerarquías permitiendo su instalación a partir de la institucionalidad existente.

Transcurrido el período de dos años, contados a partir de la fecha de decreto del presente Reglamento, se deberán constituir las Comisiones de Calificación tal como se señala en los artículos 17 y 18 de este Reglamento.

En todo caso, si así se estima conveniente, el Consejo de Facultad a través del Decano podrá solicitar al Consejo Académico Universitario en su rol de órgano sustitutivo de la Comisión de Calificación Institucional lo siguiente:

- a) Delegar la tarea encomendada en este artículo transitorio, a una Comisión de Calificación ad-hoc, propuesta por el propio Consejo de la Facultad y ratificada por el Rector de la Universidad.
- b) Conformar anticipadamente al periodo de dos años fijados en este artículo transitorio la Comisión de Calificación de Facultad en los términos que se establece en el artículo 17 de este Reglamento.

Artículo 50. El artículo 16 establece que la Comisión de Calificación Institucional será quien valide la jerarquía de titular propuesta por la Comisión de Facultad. Sin embargo, durante los dos primeros años de vigencia de este Reglamento, todas las resoluciones de jerarquización resueltas por el Consejo de Facultad (o por el Comité Ad hoc que asuma su rol) deberán ser validadas por el Consejo Académico Universitario. Dado este proceso de validación durante este período las resoluciones de jerarquización no serán apelables.

Artículo 51. La jerarquización de los académicos que al inicio de este proceso ocupen el cargo de Decano de una Facultad, será realizada directamente por el Consejo Académico Universitario en su rol sustitutivo de la Comisión de Calificación Institucional.

Artículo 52. Mientras no se dicten las normas a que se refiere el artículo 46 del presente Reglamento, continuarán vigentes los siguientes incentivos a actividades específicas:

- a) Bono de incentivo a publicaciones indexadas ISI o Scielo de la Dirección de Investigación.
- b) Incentivo a la investigación con financiamiento interno o externo permitiendo que los Académicos reciban los honorarios asignados por el proyecto aún cuando éste se realice en base a horas de trabajo ya remuneradas por la Universidad.
- c) Bono de incentivo a la innovación docente de la Dirección de Docencia.