REGLAMENTO GENERAL DE ESCALAFÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD SALVADOREÑA "ALBERTO MASFERRER"

REGLAMENTO GENERAL DE ESCALAFÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD SALVADOREÑA "ALBERTO MASFERRER".

CAPITULO I
DISPOSICIONES PRELIMINARES

Objeto.

Art. 1.- El objeto del presente Reglamento, es regular las relaciones laborales de la Universidad Salvadoreña Alberto Masferrer, que en adelante se denominará "USAM", con su personal académico, a fin de garantizar la calidad de las funciones académicas y su constante superación, mediante la aplicación de un ordenado y sistemático escalafón, y la regulación de la carrera docente de su personal.

Fines.

Art. 2.- Son fines del presente Reglamento, regular:
1) El ingreso a la carrera del personal Académico con igualdad de opción a los puestos de trabajo;
2) Los criterios para la determinación de la jerarquía de los diferentes puestos de trabajo del personal académico en la USAM;
3) La asignación equitativa de las funciones y responsabilidades típicas del personal académico de acuerdo a lo que establece el manual de funciones;
4) La Capacitación del personal académico desde su ingreso a la carrera laboral universitaria, para mejorar la calidad de sus funciones docentes;
5) La asignación del salario que corresponda a cada nivel jerárquico escalafonado, así como las demás compensaciones a que hubiere lugar; y
6) La estabilidad en los puestos de trabajo.

Objetivos.

Art. 3.- La aplicación del presente Reglamento tiene los siguientes objetivos:
1) Establecer los mecanismos y criterios de admisión a la carrera docente del personal académico de la USAM;
2) Definir las clases y categorías que garanticen la correcta aplicación del escalafón;
3) Enunciar los criterios que definen las exigencias necesarias que sirven de base para la regulación de la movilidad del personal académico dentro del escalafón;
4) Garantizar la permanencia o estabilidad del personal académico de la USAM en los puestos de trabajo, de conformidad a las normas del presente Reglamento;
5) Establecer el marco normativo para la evaluación del personal académico, que permita el reconocimiento en el desarrollo de la labor académica investigativa y de proyección social, impulsando la calidad docente;
6) Definir las instancias que administren el presente reglamento de manera correcta y transparente;
7) Garantizar el ejercicio de los derechos del personal académico, así como el cumplimiento de sus obligaciones;

8) Crear un sistema de Capacitación permanente del personal de la USAM, para elevar la calidad científica, humanista y educativa;
9) Cualificar el desempeño del personal académico.

Ámbito de Aplicación.

Art. 4.- El presente reglamento se aplicará al personal académico de la USAM, que se encuentre laborando a tiempo completo y tiempo parcial.

Definiciones Generales.

Art. 5.- Para efectos de la correcta aplicación del presente reglamento se entenderá por:

1) Carrera del personal académico: Es el proceso, mediante el cual los sujetos del presente sistema de escalafón desarrollan en forma permanente las funciones básicas de docencia, investigación y proyección social;
2) Personal Académico de la USAM: Son los profesionales al servicio de esta, en los campos de docencia, investigación y proyección social;
3) Docencia Universitaria: Es el proceso de enseñanza-aprendizaje que desarrolla el personal académico en el contexto de las funciones básicas de la USAM;
4) Calidad académica: Es la excelencia del proceso educativo en relación con el logro de la misión de la USAM;
5) Tiempo completo: Es la jornada laboral del personal que labora en la USAM haciendo un total entre treinta y seis y cuarenta y cuatro horas semanales. La jornada diaria puede ser establecida y modificada dependiendo de las necesidades del servicio que se presta, siempre que se observe la jornada semanal;
6) Tiempo parcial: Es aquel en el cual el personal académico presta servicios a la USAM por un tiempo menor a lo establecido para el personal a tiempo completo exceptuando el académico hora clase;
7) Proyección Social: Es una de las funciones institucionales de la USAM; a través de la cual existe una interacción entre el quehacer académico con la realidad natural, social, ambiental y cultural de nuestro país;
8) Investigación: Es la búsqueda sistemática y análisis de nuevos conocimientos para enriquecer la realidad científica, social y ambiental, así como para enfrentar los efectos adversos al cambio climático;
9) Capacitación: Son procesos instruccionales mediante los cuales se desarrollan actitudes, capacidades, hábitos, habilidades y destrezas técnicas para la docencia, investigación y proyección social;
10) Actualización: Son procesos de capacitación en los cuales el personal académico adquiere el conocimiento nuevo o vigente que se está desarrollando en su especialidad, para mejorar la calidad en el desempeño de sus funciones;

CAPITULO II
DERECHOS Y DEBERES DEL PERSONAL ACADEMICO ESCALAFONADO

Derechos.

Art. 6.- Son derechos del personal académico que trabaja en la USAM:

1) Ascender en el escalafón de acuerdo con las disposiciones del presente Reglamento;
2) Recibir bajo programaciones, cursos de capacitación y actualización de ser posible en áreas relacionadas con la función que desempeña;
3) Recibir información oportuna respecto a becas, premios y distinciones honoríficas, nacionales, o internacionales y demás estímulos que se hagan acreedores, así como de recibir el apoyo correspondiente para desarrollar proyectos culturales, académicos y científicos en forma individual o colectiva; y,
4) Los demás derechos que establezcan las leyes y reglamentos respectivos.

Deberes.

Art. 7.- Son deberes del personal académico los siguientes:

1) Cumplir con calidad sus tareas de docencia, investigación y proyección social, según el caso, dentro de los horarios y períodos que le fijen las autoridades correspondientes;
2) Planificar, organizar y ejecutar las actividades inherentes al cargo que desempeña, de conformidad a los estándares de carga académica que se establezcan en la Facultad respectiva;
3) Asistir a las sesiones docente administrativas cuando sea convocado;
4) Participar en los cursos, seminarios y participar en toda actividad de capacitación en los que se le incluya;
5) Formar parte de comisiones, coordinaciones, representaciones y cualquier otra actividad de apoyo académico administrativo, para el que se le elija o designe y que sea de interés de la Facultad o de la USAM;
6) Asistir con autorización de su jefe inmediato, a cursos de capacitación y actualización con la periodicidad y características que se establezcan;
7) Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente dentro de las instalaciones que trabaje, peligre la integridad personal o los intereses de la USAM o de su compañeros de trabajo;
8) Promover entre todos los miembros de la comunidad universitaria la cultura del respeto y cuidado del patrimonio universitario;
9) Mantener siempre en su trato con la comunidad universitaria y población en general toda la consideración, cortesía y amabilidad debida, respetando la integridad física y moral de los miembros de la comunidad universitaria y,
10) Los demás que establezcan las leyes y los reglamentos;

CAPITULO III
DE LA CARRERA DOCENTE DEL PERSONAL ACADÉMICO
SECCIÓN PRIMERA
De la Administración de la Carrera Docente del Personal Académico

Comité de Administración.

Art. 8.- Para el correcto cumplimiento del escalafón del personal académico, se instituirá en cada Facultad y Dirección de Gestión Educativa en su caso, "el Comité de Administración de la carrera docente del personal académico el cual se denominará "El Comité". Estará integrado por tres miembros: El Decano respectivo de cada Facultad o el Director de Gestión Educativa en su caso; la Vicerrectora y la Gerente de Recursos Humanos. El Decano y el Director serán coordinadores del comité.

Atribuciones.

Art. 9.- El Comité de cada Facultad, tendrá las atribuciones siguientes:

1) Administrar todo lo relativo al ingreso, evaluación y promoción del personal académico y proponer lo pertinente a la Junta Central de Directores;
2) Coordinar los procesos de selección del personal académico, cuando por meritos obtenidos sean objeto de distinciones honoríficas;
3) Revisar en el segundo semestre de cada año los resultados de la evaluación del personal académico para su respectiva promoción; y,
4) Velar por el cumplimiento de sus propuestas de clasificación del personal académico y la divulgación del presente Reglamento.

SECCIÓN SEGUNDA
Ingreso a la Carrera Docente del Personal Académico

Ingreso.

Art. 10.- El ingreso a la carrera docente del Personal Académico, se aplicará para aquellas personas que llenen los requisitos exigidos estatutaria y reglamentariamente y estará condicionado al rendimiento satisfactorio de las pruebas y el cumplimiento de los requisitos señalados en este Reglamento.

Evaluación de los aspirantes.

Art. 11.- Para evaluar a los candidatos a ingresar a la carrera docente del personal académico, se tomará en cuenta los siguientes aspectos:

1) Hoja de Vida;
2) Capacidad y experiencia académica en Docencia, Investigación y Proyección Social. Para optar a la Categoría A-I, no será indispensable la experiencia académica;
3) Someterse a una prueba psicológica y presentar los exámenes médicos pertinentes y,

4) Cumplir con los requisitos que demande la unidad solicitante.

Aspectos a evaluar.

Art. 12.- Los aspectos a evaluar son:

a. Hoja de Vida.

La hoja de vida será evaluada tomando en cuenta:

1) Estudios realizados debidamente acreditados;
2) Méritos, servicios profesionales y académicos;
3) Trabajo de investigación publicados, cuando sean requeridos;
4) Experiencia profesional y laboral comprobable; y
5) Referencias personales.

b. Capacidad y experiencia académica.

La capacidad y experiencia académica en docencia, investigación y proyección social, se evaluará sobre lo siguiente:

1) Conocimiento y dominio de la especialidad;
2) Habilidad docente,
3) Experiencia en investigación y/o en proyección social; y
4) Otros que la especialidad requiera.

Derecho preferente y nombramiento.

Art. 13.- Toda vacante que se produzca en una Facultad deberá cubrirse preferentemente mediante la promoción del personal académico de la misma Facultad o de la USAM. Salvo que no existiere el personal idóneo a juicio del Decano.

Si no hubiere personal nombrado en la Facultad que cumpliera con los requisitos que exige el cargo, estas podrán optar según sus necesidades a nombrar personal interino, que durará en sus funciones por el tiempo necesario durante un ciclo académico y proceder de inmediato a selección de aspirantes.

Reingreso a la Carrera Docente del Personal Académico.

Art. 14.- Todo académico que haya ejercido la docencia en la USAM como mínimo 5 años consecutivos y hubiere terminado su relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, podrá optar a reingresar al ejercicio docente en el caso que la USAM requiera el recurso académico.

CAPITULO IV
DEL ESCALAFON DEL PERSONAL ACADEMICO

SECCIÓN PRIMERA
Del Escalafón

Estructura del Escalafón.

Art. 15.- Los puestos de trabajo del personal académico, estarán estructurados en una clase, que se denominará "Académico" y se abrevia "A", la cual se dividirá en cuatro categorías con un orden jerárquico ascendente en sentido vertical, identificadas como I, II, III y IV.

Registro Escalafonario.

Art. 16.- El Registro Escalafonario de la USAM, estará a cargo de la Gerencia de Recursos Humanos, el cual tendrá las atribuciones siguientes:

1) Llevar y mantener actualizado el registro escalafonario centralizado de la USAM, en el que se asentará la información personal de los inscritos relacionada con el desempeño profesional y laboral;
2) Colaborar con el Decano de cada Facultad, en lo correspondiente al registro de los docentes;
3) Emitir los atestados correspondientes cuando el caso lo amerite.

SECCIÓN SEGUNDA
De la Escala de Calificación Escalafonaria

Aspecto a Calificar.

Art. 17.- Para efecto de aplicación del escalafón se establecen los siguientes aspectos a calificar:

1) Labor Académica.
2) Capacitación y actualización Didáctico-Pedagógica.
3) Proyección Social.
4) Especialización.
5) Investigación y Publicaciones.
6) Seguimiento Curricular.

A cada uno de los aspectos anteriores se le asignará un puntaje determinado debiendo obtenerse el total de puntos asignados como mínimo para pertenecer a dicha categoría según lo establece la tabla escalafonaria.

Para que un académico sea promovido a una categoría superior deberá cumplir con el puntaje requerido en todos los aspectos a calificar.

Labor Académica.

Art. 18.- El aspecto labor académica se refiere, al trabajo desarrollado por el docente en el desempeño de sus funciones, y su evaluación se efectuará de acuerdo a las normas establecidas en el Manual de Evaluación de Desempeño.
La evaluación de la labor académica será con nota comprendida de 1 a 10 y se realizará anualmente.

La nota de evaluación requerida en este aspecto será igual o mayor de 7.00 según se establece para cada categoría. Cuando no se obtuviere la nota mínima de promoción esta no se tomará en cuenta.
Para optar a una categoría superior el académico deberá de haber obtenido como su nota de evaluación, en el aspecto "Labor Académica", las siguientes:

a) Para optar A-II, tener como promedio de sus notas de evaluación en el tiempo de servicio como A-I una nota igual o mayor de 7.00.

b) Para optar a A-III tener como promedio de sus notas de evaluación en el tiempo de servicio como A-II una nota igual o mayor de 7.5.

c) Para optar a A- IV tener como promedio de sus notas de evaluación en el tiempo de servicio como A-III una nota igual o mayor a 8.00.

Para efecto del puntaje a asignarse por las notas de evaluación en la escala de calificación del escalafón, éste se obtendrá multiplicando por 0.50 las notas obtenidas cada año por el académico, siempre que esta fuese mayor o igual a 7.00.

El puntaje obtenido será acumulativo.

Capacitación y Actualización Didáctico-Pedagógica.

Art. 19.- La capacitación y actualización didáctico-pedagógica comprende la aprobación de cursos de docencia y/o investigación, recibidos dentro de los planes de capacitación impartidos por la USAM u otro organismo o institución nacional o internacional de reconocido prestigio.

Se asigna un valor de un punto por cada curso de 40 horas y proporcionalmente a los cursos de mayor duración tomando como base de medida la asignación de ½ punto por cada 20 horas adicionales. Todas las horas son acumulativas.

El académico que obtenga el título de Maestría en Docencia Universitaria u otra área de la Educación tendrá derecho a 10 puntos; asimismo, el docente que reciba el curso de formación pedagógica para profesionales aprobado por el Ministerio de Educación; tendrá una asignación de 5 puntos.

Proyección Social.

Art. 20.- La Proyección social se refiere a la participación del académico en actividades planificadas por la USAM o cada Facultad con el propósito de poner a los miembros de la comunidad universitaria en contacto con la realidad natural, social, ambiental y cultural, para obtener una toma de conciencia sobre la problemática social salvadoreña e incidir en su solución.

La participación en esta clase de actividades dará derecho a obtener un puntaje para cada categoría según sea la profundidad del trabajo, su amplitud y tiempo de ejecución. El puntaje de cada actividad será regulada en la Tabla de Ponderación de Proyección Social. (T-1)

Podrá considerarse como Proyección Social la labor adicional a la que corresponde a su cargo principal, que el académico desarrolle para la USAM sin devengar ningún pago por ello.

Especialización.

Art. 21.- En el aspecto especialización se califica la obtención o posesión de un grado académico y/u otro tipo de educación continua relacionado con su área profesional y que sea aplicable en su área de enseñanza, debidamente comprobados y obtenidos en Instituciones Nacionales o Internacionales de reconocido prestigio, adicionales al grado académico mínimo exigido para el ingreso a la carrera docente del personal académico.

Dependiendo de la naturaleza de los estudios acreditados, la ponderación en puntos será según la Tabla de Ponderación para la Especialización (T-2), aprobada por la Junta Central de Directores.

Investigación y Publicaciones.

Art. 22.- El aspecto Investigación y Publicaciones valora el trabajo científico que el académico estuviere realizando o hubiere sido difundido a través de publicaciones autorizadas por la USAM o en reconocidos medios científicos de difusión nacional o internacional.

El puntaje establecido en la tabla (T-3), para ese aspecto, se hará tomando en cuenta los siguientes aspectos: su profundidad o rigor, amplitud y tiempo de realización.

Seguimiento curricular.

Art. 23.- El Seguimiento curricular equivale, a:

1) La obtención de otro grado académico de los regulados por la Ley de Educación Superior adicional al de su especialización;
2) Otros estudios realizados dentro de su quehacer académico, entre de 20 a 60 horas no considerados en los aspectos anteriores;
3) Participación y representación institucional con carácter ad-honoren no considerados en los aspectos anteriores;
4) Ponencias de carácter nacional o internacionales;

5) Menciones y Distinciones Honoríficas por meritos profesionales, académicos y universitarios otorgados por instituciones o universidades de reconocido prestigio nacional y/o internacional;
6) En el aspecto idiomas se valora el dominio de uno o varios idiomas extranjeros adicionales al castellano.

Estos aspectos quedan definidos en la tabla (T-4), establecida para tales efectos.

Escala de calificación escalafonaria.

Art. 24.- El detalle de las categorías escalafonarias, los aspectos a calificar y el puntaje mínimo necesario para adquirir el derecho a ingresar a cada categoría, será de conformidad a lo establecido en Escala de Calificación Escalafonaria.

Actualización del Registro Escalafonario.

Art. 25.- Dentro de los primeros tres meses de cada año, el Decano respectivo remitirá para su aprobación por la Junta Central de Directores, el dictamen emitido por el comité, para la actualización del registro del escalafón respectivo.

CAPÍTULO V
DISPOSICIONES FINALES

Disposición Transitoria

Art. 26.- Lo no previsto en el presente reglamento será resuelto por la Junta Central de Directores.

Art. 27.- El presente Reglamento entrará en vigencia, previa su aprobación por la Junta Central de Directores y después de la respectiva divulgación con la comunidad universitaria.

Art. 28.- Las presentes reformas al Reglamento General del Escalafón del Personal Académico; entrarán en vigencia al día siguiente de su aprobación por la Junta Central de Directores.

Aprobado por la Junta Central de Directores en la Sesión del 20 de marzo de 2013, Acta 11-2013, punto No. 4, Acuerdo 2.2.-
Vigente desde el 21 de marzo de 2013.-