



POLÍTICA DE DESARROLLO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Diciembre 2021

UNIVERSIDAD AGROFORESTAL FERNANDO ARTURO DE MERIÑO

"Excelencia Académica al Servicio del Desarrollo Sostenible"



¡La Universidad de la Sostenibilidad!



**UNIVERSIDAD AGROFORESTAL FERNANDO ARTURO
DE MERIÑO**

**POLÍTICA DE DESARROLLO DEL PERSONAL
ACADÉMICO**

Jarabacoa, República Dominicana

Diciembre 2021

Contenido

CAPÍTULO I. PRESENTACIÓN	3
CAPÍTULO II. ANTECEDENTES	3
CAPÍTULO III. FUNDAMENTACIÓN	4
CAPÍTULO IV. OBJETIVOS	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
CAPÍTULO V. PRINCIPIOS	5
CAPÍTULO VI. REQUISITOS DE INGRESO	5
CAPÍTULO VII. SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE	6
CAPÍTULO VIII. REQUISITOS DE PERMANENCIA	6
CAPÍTULO XIX. DESARROLLO Y FORMACIÓN	6
CAPÍTULO XIX. PROMOCIÓN	7
CAPÍTULO X. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	7
CAPÍTULO XI. DISPOSICIONES FINALES	8
REFERENCIAS	9

CAPÍTULO I. PRESENTACIÓN

La Universidad Agroforestal Fernando Arturo de Meriño (UAFAM) define a su cuerpo académico como todo aquel personal contratado y/o nombrado para el desempeño de una o varias de las funciones de docencia, investigación, extensión y/u otras de naturaleza académica, y para las que la Institución requiera su servicio. Esta definición implica generar espacios académicos que garanticen una gestión profesoral fundamentada en los principios generales de las libertades de la enseñanza, de la investigación y del aprendizaje. Las actividades académicas representan el desarrollo de acciones formativas que promueven la calidad de la educación en la región y a nivel internacional, así como para cumplimiento de la meta 4.1 del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 de la Agenda 2030.

Este marco normativo pone de manifiesto la importancia de una Política de Desarrollo del Personal Académico para el crecimiento social y económico del país, el cual revela las aspiraciones y el compromiso de lograr una educación de calidad como vía para contar con mejores profesionales, la superación de la pobreza y alcanzar un Desarrollo Sostenible y progresivo en la República Dominicana. La UAFAM declara el compromiso que tiene con su personal académico y de investigación descrito en sus reglamentos.

El presente documento describe los esfuerzos que realiza la Institución a favor del aseguramiento de las competencias de nuestros académicos a través de sus estrategias de desarrollo, evaluación y promoción del personal, de acuerdo con la naturaleza de esta alta casa de estudios.

CAPÍTULO II. ANTECEDENTES

La UAFAM fue fundada el 20 de mayo de 1996, a partir de las necesidades y demandas de Educación Superior en el Municipio de Jarabacoa. Esta realidad es interpretada por un grupo de hombres y mujeres integrantes de la Fundación Fernando Arturo de Meriño, creada en 1990 y cuyo interés principal es ejecutar programas, proyectos e iniciativas innovadoras para la protección y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales (suelo, agua y bosque) y el cuidado del medio ambiente. Como Institución de Educación Superior inicia la docencia en enero de 1997, amparada bajo el decreto No. 164/96 del Poder Ejecutivo.

Apegada a su marco filosófico institucional y el fiel cumplimiento de la ley 139-01, la UAFAM ha diseñado la Política de Desarrollo del Personal Académico para garantizar la adecuada selección de su personal docente. Dicha normativa procura otorgar igual oportunidad de crecimiento y estabilidad laboral para poder dar respuesta a la oferta curricular a nivel Técnico Superior, Grado y Postgrado que ofrece.

La UAFAM desarrolla una práctica pedagógica como espacio de construcción del conocimiento y se centra en dos ejes fundamentales que dirigen el accionar académico: a) el aprendizaje de los estudiantes, es decir, las maneras cómo estos se empoderan del conocimiento técnico-profesional y b) la formación continua de docentes, entendida como un proceso sistémico de actualización.

De igual manera, el desarrollo de múltiples herramientas pedagógicas es un compromiso con miras a mejorar los procesos formativos, se privilegian estrategias pedagógicas innovadoras encaminadas hacia una educación de calidad. Esta Institución de Educación Superior crea las condiciones contextuales para desarrollar en sus egresados las competencias requeridas de la mano con el desarrollo de un pensamiento sostenible.

Tomando en cuenta que en los diferentes espacios de aprendizaje (presencial y a distancia) es donde se produce el conocimiento científico, se requiere de docentes altamente comprometidos de impartir enseñanza con fines de experimentación, innovación pedagógica y práctica profesional docente. Para tales fines la UAFAM invierte cuantiosos recursos en apoyo a su personal para incrementar sus competencias profesionales, diversificar su práctica docente e incorporar herramientas tecnológicas, para que de esta manera logre escalar posiciones dentro de la Institución.

CAPÍTULO III. FUNDAMENTACIÓN

Ante la creciente globalización, la sociedad se enfrenta a nuevos retos donde los ciudadanos necesitan desarrollar un conjunto de competencias desde las dimensiones del Ser, del Saber, del Saber Hacer y del Convivir con los otros, haciéndolos sujetos capaces de poder interactuar en un mundo situado bajo la influencia del cambio (Delors, 1996; OCDE, 2010).

De igual manera, la sostenibilidad constituye una de las tareas fundamentales para nuestra civilización, por la necesidad de dotar al conjunto de los agentes educativos de las herramientas conceptuales y metodológicas que faciliten la incorporación de la Educación para la Sostenibilidad en la práctica del docente (Comunidad Educativa Europea, CEE, 2006).

En este sentido, en el año 2002, durante la Segunda Cumbre de la Tierra en Johannesburgo, Naciones Unidas declaró la Década de Educación para el Desarrollo Sostenible (2004-2015), en la que se pone en evidencia un consenso a nivel internacional considerando que el avance hacia el desarrollo sostenible supone la necesidad de establecer marcos de actuación que faciliten la participación, la concienciación, la educación y la capacitación de la ciudadanía (UNESCO, 2004).

El rol de la Educación Superior en este proceso es considerado fundamental, ya que en él reside la base para construir escenarios de futuro más sostenibles y equitativos. La UAFAM busca asegurar el desarrollo de su personal

académico para garantizar la formación de seres humanos justos, proactivos y solidarios, capaces de construir un mundo mejor para todos. Desde la perspectiva de la excelencia académica y la sostenibilidad ambiental y social, busca una mayor pertinencia, impacto y calidad en la gestión interna y de los servicios, por lo que dirige sus esfuerzos a la formación de sus docentes caracterizados por su calidad ética y humana, su compromiso con el desarrollo sostenible de la sociedad y el fomento de una cultura democrática, como actores activos en la investigación y generación de conocimientos que aportan transformación de la sociedad.

CAPÍTULO IV. OBJETIVOS

Objetivo General

Garantizar la gestión de personal académico calificados con un alto nivel de responsabilidad ante el cumplimiento de las normativas de la UAFAM, mostrando conocimientos generales y gran profesionalismo en su área, bajo los principios éticos, moral, sostenible e inclusivo.

Objetivos Específicos

1. Establecer los requisitos de ingreso del personal académico a la UAFAM, con la finalidad de adquirir los mejores profesionales para ofrecer una práctica pedagógica de calidad a los estudiantes de la Institución.
2. Plantear los criterios de selección, permanencia y seguimiento del personal académico en la UAFAM.

CAPÍTULO V. PRINCIPIOS

La presente Política de Desarrollo del Personal Académico está dirigida al personal docente de la UAFAM, para dar cumplimiento a las regulaciones establecidas. Pretende normar todos los aspectos básicos que necesitan ser de conocimiento del docente para la toma de decisiones en torno a su ingreso y desarrollo (personal, laboral y profesional) dentro de la Institución.

El personal académico es el profesional contratado o nombrado para el desempeño de una o varias funciones de docencia, investigación y/o extensión, u otras de naturaleza académica que la Institución requiera de su servicio. Este personal ha de someterse a los principios institucionales establecidos para su ingreso, permanencia, desarrollo, promoción y evaluación, de acuerdo a lo establecido en las normativas institucionales que se resumen a continuación.

CAPÍTULO VI. REQUISITOS DE INGRESO

Son requisitos para ingresar como docente de la UAFAM, los siguientes:

- a) Poseer un Título Universitario afín con el área de desempeño en la Universidad y en base a la clasificación docente.
- b) Poseer un Título mínimo de Postgrado (Maestría o Doctorado).
- c) Presentar constancia de participación en eventos relacionados con su área profesional.
- d) 2 fotos 2 x 2 (actualizadas).
- e) Acta de nacimiento certificada.
- f) Copia de cédula y/o pasaporte.
- g) Currículo actualizado de los últimos 5 años, con constancias anexas.
- h) Completar el formulario «Ficha de Profesores».

CAPÍTULO VII. SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

El proceso de selección del personal docente se hará conforme a los criterios siguientes:

- a) Grado Profesional.
- b) Experiencia Profesional.
- c) Experiencia en el Área.
- d) Experiencia Docente.
- e) Producción Científica.
- f) Conducta Ético – Moral e Imagen Pública.
- g) Nivel de Actualización Pedagógica y en el Área de Formación Profesional.
- h) Aporte al País y/o Entorno Comunitario.
- i) Publicaciones en su Área de Especialidad y de Información General.
- j) Aptitudes de trabajo en equipo e integración al personal de la Universidad.
- k) Competencias de sostenibilidad.
- l) Buena salud física y mental.
- m) Habilidad comunicativa.

CAPÍTULO VIII. REQUISITOS DE PERMANENCIA

- a) Observar una conducta moral y ética dentro y fuera de la Institución, acorde con su función.
- b) Cumplir y hacer cumplir el marco filosófico, las políticas, estatutos, reglamentos y disposiciones generales institucionales.
- c) Actualizar sus conocimientos científicos, pedagógicos y culturales, acorde al desempeño de sus funciones y a la naturaleza de área de su formación para el fortalecimiento de su práctica.

CAPÍTULO XIX. DESARROLLO Y FORMACIÓN

1. La UAFAM asume la responsabilidad de fomentar la excelencia académica al servicio del Desarrollo Sostenible, por lo que promueve un

- enfoque por competencias y al mismo tiempo, privilegia en su amplio contexto cuatro componentes claves: a) Aprendizaje Significativo que enfatiza que, el aprender requiere de la construcción del conocimiento; b) la Funcionalidad del Aprendizaje que alude a su aplicación en un contexto determinado, resolver situaciones o crear otras; c) la Integración del Conocimiento, vinculando diferentes áreas del conocimiento; y d) el Desarrollo del Pensamiento Sostenible, que busca formar profesionales de excelencia con competencias para realizar investigación, tecnología e innovación.
2. Los programas de formación y capacitación del personal docente están bajo la responsabilidad de las Vicerrectoría Académica y de Planificación, y se realizan de acuerdo con las necesidades previamente identificadas por la Institución. Estas se planifican cuatrimestralmente de acuerdo con los resultados de las evaluaciones del personal docente, a los resultados de los grupos focales de los estudiantes o a las necesidades identificadas por los directores de carrera en el proceso de acompañamiento a los docentes.
 3. La UAFAM cuenta con un programa de facilidades para beneficiar a sus docentes en la formación en Desarrollo Sostenible como una de las fortalezas requeridas para realizar su función docente.

CAPÍTULO XIX. PROMOCIÓN

La UAFAM propicia el reconocimiento a la labor del personal docente para ofrecer la oportunidad de ser promovido de categoría. Esta valoración que hace la Institución a los méritos del docente está fundamentada principalmente en los siguientes criterios:

- a) Compromiso laboral.
 - b) La eficacia y la eficiencia.
 - c) La responsabilidad.
 - d) La creatividad.
 - e) Sentido de pertenencia y el uso adecuado y creativo de las TIC.
- Este proceso estará descrito en el Reglamento de Carrera Académica.

CAPÍTULO X. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación del desempeño académico es un mecanismo de gestión universitaria para el mejoramiento permanente de la actividad académica y la valoración del desempeño docente. Además, es independiente de los procesos de evaluación y acreditación institucional, de programas y carreras.

En correspondencia con la promoción de la cultura institucional de evaluación existirá una estrecha relación entre los criterios, medios, instrumentos y resultados de evaluación institucional del docente con respecto a la evaluación

de las diferentes ofertas formativas, para asegurar que los planes de mejora redunden de manera eficaz al perfeccionamiento de las prácticas a nivel de aula e institución y sus resultados.

El seguimiento al personal académico se realiza con fines de garantizar la organización académica, la aplicación de los diseños curriculares y las estrategias y funciones coherentes que asume el sistema universitario en su práctica académica, acorde a los planteamientos y modos de actuación definidos en el modelo educativo, a fin de facilitar su realización e impacto.

El proceso de seguimiento se realiza según lo establecido en el Reglamento de Evaluación del Desempeño del Personal.

CAPÍTULO XI. DISPOSICIONES FINALES

Frecuencia de revisión, modificación y aprobación de la política.

La Política de Desarrollo del Personal Académico será revisada con una frecuencia de 5 años y las modificaciones que se propongan serán aprobadas por el Consejo Académico, vía Resolución. En caso de que el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCyT) emita alguna nueva disposición, esta política deberá ser actualizada en correspondencia a ella.

La comisión responsable de revisar la presente política estará encabezada por la Vicerrectoría Académica y la Vicerrectoría de Planificación.

REFERENCIAS

- Moreno, T. (2009). Competencias en educación superior: un alto en el camino para revisar la ruta de viaje. *Perfiles Educativos*, 31(124), 69-92.
- Moreno, T. (2010). El currículo por competencias en la universidad: más ruido que nueces. *Revista de la Educación Superior*, 39(154), 77-90.
- Plan Estratégico del Ministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología, 2019-2024.
- Reglamento Académico de la UAFAM.
- UNESCO (2005), *Hacia las sociedades del conocimiento*. Informe mundial, París, Organización de las Naciones Unidas.
- UNESCO (2009) Conferencia Mundial sobre la Educación Superior 2009: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo.
- UNESCO. Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. (1998). Paris.
- Universidades y Normativas de Permanencia. Reflexiones para el futuro. ANECA. 2012
- Política y Procedimiento de Selección de Personal.
- Reglamentos Académicos de Grado y Posgrado.
- Reglamento de Becas y Crédito.
- Reglamento de evaluación y aprobación para carreras a nivel de grado, MESCyT.
- Reglamento de evaluación y aprobación para carreras a nivel de postgrado, MESCyT.
- Reglamento del Personal Docente.
- Reglamento para Evaluación y Aprobación de Carreras de Nivel de Grado.