

POLÍTICA DE DESARROLLO DEL CUERPO ACADÉMICO

1. ANTECEDENTES

Las actividades docentes se enmarcan en los lineamientos emanados de la misión, visión y modelo educativo institucional que definen los principios de la formación orientados al desarrollo de competencias y capacidades. En este contexto, los/as docentes cumplen un rol de facilitador que forma y acompaña a los/as estudiantes en su desarrollo profesional y personal, fomentando la formación para el trabajo y la vida, el emprendimiento, la innovación, la internacionalización y las competencias de idioma extranjero.

2. OBJETIVOS

El presente documento establece la Política de Desarrollo del Cuerpo Académico en el Instituto Internacional de Artes Culinarias y Servicios, con el objetivo de definir las alternativas de desarrollo del cuerpo académico considerando funciones asociadas a la docencia, así como acciones complementarias que contribuyen al proceso de aprendizaje de los/as estudiantes.

La presente Política define lineamientos asociados al perfil docente institucional, a los procesos de reclutamiento y selección del cuerpo académico, la inducción, evaluación, categorización, formación y categorización docente.

3. PERFIL DOCENTE

El Instituto Internacional Culinary entiende el rol del/la docente como esencial en la formación de los/as estudiantes, así como facilitador/a y motivador/a de sus aprendizajes. Los/as docentes deben desarrollar su función en coherencia con la Misión, el Modelo Educativo, los valores fundamentales y las competencias sello definidas por Culinary.

El perfil docente del Instituto, además, contempla el dominio de la(s) disciplina(s) en la que imparte clases y el conocimiento de los desafíos de la industria.

Por otra parte, los/as docentes deben conocer las metodologías de enseñanza activas y contextualizadas, así como el proceso de enseñanza aprendizaje que promueve el Instituto, y deben demostrar compromiso con la actualización de sus competencias. Para ello, la Institución promueve la formación y el desarrollo continuo del cuerpo docente a través de su programa de formación docente.

4. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL CUERPO ACADÉMICO

El proceso de reclutamiento del cuerpo académico se activará toda vez que se requiera incorporar un/a docente para implementar una asignatura en el Instituto. Para ello, se realizará la búsqueda de candidatos/as que cuenten con un título técnico, profesional y/o grado académico en el área o disciplina requerida, así como con los requisitos establecidos en el(los) programa(s) de asignatura(s).

Una vez identificadas las personas que cumplen con dichos requisitos, ingresan al proceso de selección del cuerpo académico, que consta de las siguientes instancias:

Entrevista con la jefatura de Carrera

En esta entrevista se comprueba el nivel de conocimiento del/la candidata(a) en el área o disciplina requerida, su conocimiento del rol del/la docente como facilitador/a y motivador/a de sus aprendizajes y su perspectiva respecto al ejercicio de la docencia en el Instituto. Para esta instancia existe una pauta de evaluación estandarizada en ambas sedes.

Clase demostrativa

Los/as candidatos/as que continúen en el proceso realizarán una clase demostrativa en aula (para asignaturas teóricas) y en taller (para asignaturas prácticas). En esta instancia se busca que el/la candidato/a demuestre en una situación práctica sus habilidades y competencias pedagógicas, asociadas a la planificación, didáctica y ejecución de una sesión de clases. En esta sesión participan la jefatura de Carrera, la coordinadora académica y un/a asesor/a pedagógico/a. Existe una pauta de evaluación que aplica el/la asesor/a pedagógico/a en base a lo observado en la sesión.

Entrevista con el/la Vicerrector/a Académico/a o Vicerrector/a de Sede

Esta última instancia del proceso de selección tiene como objetivo dar a conocer los lineamientos del modelo educativo y la Política de Desarrollo del Cuerpo Académico. Se espera que el/la candidato/a tenga claridad respecto al rol docente y entregue retroalimentación sobre el proceso de selección docente.

El/la candidata/a que obtenga la mejor evaluación en el proceso será seleccionado/a para implementar la(s) asignatura(s) requeridas en el Instituto.

5. INDUCCIÓN DOCENTE

Todo/a docente de inicio deberá participar en la actividad de inducción institucional. Esta instancia de carácter obligatoria es requisito para impartir docencia en el Instituto. En la inducción docente se trabajarán temas asociados a la Misión y Visión institucional, Modelo Educativo, Reglamento

Académico, Calendario Académico, Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, así como directrices sobre los procedimientos de trabajo (ingreso de calificaciones y asistencia) y las metodologías de enseñanza que promueve el Instituto.

Además, a cada profesor se le capacitará respecto al portal docente y los deberes formales asociados a la ejecución de la(s) asignatura(s).

Por otra parte, se le asignará un correo electrónico, el que será el medio oficial para todas las comunicaciones institucionales.

6. EVALUACIÓN DOCENTE

Anualmente, los/as docentes serán evaluados/as en las siguientes instancias, con el objeto de ser retroalimentados/as en su desempeño en docencia y labores complementarias a la docencia.

- **Evaluación de los/as estudiantes:** semestralmente los estudiantes evalúan al/la docente en la encuesta docente, la que se dispone virtualmente. Considera los siguientes elementos: clima en el aula, habilidades pedagógicas y habilidades comunicativas.
- **Evaluación de docente par en aula:** tiene como objetivo evaluar las competencias docentes y la ejecución de la clase. Para ello, se acuerda con el/la docente una fecha para observación de la clase, la que será realizada por parte del/el asesor pedagógico. Previa a la clase, se comparte la rúbrica de evaluación, para luego acordar la fecha de la observación de clase y una sesión de retroalimentación. En esta instancia se evalúan las siguientes competencias y habilidades: competencias pedagógicas, habilidades comunicativas y clima en el aula. Esta evaluación se realiza a cada docente al menos cada dos años.
- **Cumplimiento administrativo:** tiene como objetivo evaluar la realización de la totalidad de las clases y/o recuperación en caso de suspensión de éstas, así como que el/la docente ingrese oportunamente las notas y asistencia de sus estudiantes. Esta evaluación es semestral y realizada por la coordinación académica.
- **Evaluación de jefatura:** se realiza anualmente y aplica exclusivamente para los docentes de planta. Tiene como objetivo evaluar la labor docente, así como las labores complementarias a la docencia, las que se evalúan conforme a los objetivos definidos antes de iniciar dichas labores.

Cada instancia de evaluación genera un indicador anual que pondera en un único resultado para cada docente. La retroalimentación formal de desempeño docente es responsabilidad de la jefatura de carrera, quien entrega el resultado del proceso de evaluación con el detalle de los indicadores de cada instancia del proceso y las oportunidades de mejora. En el caso de los/as docentes que realizan clases de manera semestral, éstos se evaluarán semestralmente.

7. CATEGORIZACIÓN DOCENTE

Aquellos/as docentes que presenten una evaluación destacada sostenida y que demuestren compromiso institucional con evidencias comprobables, tendrán la oportunidad de postular, de forma voluntaria, al proceso de categorización docente.

Todos/as los/as docentes que ingresen a la Institución por primera vez para ejercer la docencia formarán parte de la categoría de docente inicial. Los/as docentes podrán avanzar a las siguientes categorías cumpliendo con los requisitos establecidos para cada una de ellas.

La categorización docente institucional se estructura de acuerdo con las siguientes categorías y requisitos:

Categoría docente	Requisito
Docente Inicial	<ul style="list-style-type: none"> - Ser seleccionado en el proceso de selección docente para ejercer labores de docencia. - Haber realizado y aprobado la inducción docente institucional.
Docente Asociado	<ul style="list-style-type: none"> - Contar con buenos indicadores de evaluación docente sostenidos en un periodo de dos años. - Haber participado y aprobado las actividades de formación docente programadas en los últimos dos años. - Contar con interés y disponibilidad para participar en actividades complementarias a la docencia.
Docente Titular	<ul style="list-style-type: none"> - Contar con buenos indicadores de evaluación docente sostenidos en un periodo de cuatro años. - Haber participado y aprobado las actividades de formación docente programadas en los últimos cuatro años. - Contar con evaluación de jefatura destacada y evaluación sobresaliente en al menos dos actividades complementarias a la docencia asociadas a proyectos de contribución al modelo educativo.

Para postular a una categoría superior, los/as docentes deben presentar la documentación necesaria en los plazos establecidos en el proceso de categorización docente. Este proceso se realizará anualmente, conforme a las vacantes definidas por la Vicerrectoría Académica.

Toda postulación al proceso de categorización docente será voluntaria y debe ser respaldada por la jefatura de carrera de la sede asociada al/la docente. Existirá una comisión evaluadora, integrada por Vicerrectoría Académica, Vicerrector de Sede de Viña del Mar, directores de Aseguramiento de la Calidad, de Innovación, de Vinculación con el Medio y las jefaturas de carrera, que determinará el nombramiento de los/as docentes que accederán a las categorías superiores. Los resultados de los nombramientos serán comunicados oficialmente una vez finalizado el proceso.

8. FORMACIÓN DOCENTE

La estrategia de capacitación docente tiene un carácter permanente y progresivo, buscando fortalecer las capacidades del cuerpo académico en los ámbitos disciplinario y pedagógico.

La formación del cuerpo académico en el Instituto busca capacitar en metodologías coherentes con el modelo educativo institucional, fomentando las competencias sello, el aprendizaje activo y contextualizado que facilite el desarrollo de habilidades metacognitivas y de autonomía, junto con desarrollar la capacidad de adoptar nuevos enfoques.

Conforme a la relevancia del rol del/la docente en la implementación del proceso de enseñanza y aprendizaje y al compromiso institucional de la mejora continua, los/as docentes deben participar y aprobar las actividades de capacitación docente, para impartir las asignaturas en el Instituto.

Todos los/as docentes podrán participar en las actividades de formación y desarrollo que sean aplicables a su categoría docente.

Santiago, junio de 2024