

COMPROMISOS 100 PRIMEROS DÍAS PROFESORADO POR HORAS

Medidas concretas para mayor estabilidad, equidad y reconocimiento

Principio orientador

Con el propósito de abordar de manera decidida la precarización estructural del profesorado por horas, mediante acciones concretas que fortalezcan la estabilidad laboral, promuevan la equidad en las condiciones de desempeño y consoliden su reconocimiento institucional como parte fundamental de la comunidad académica, se presentan compromisos a implementar en los 100 primeros días. Las medidas que se presentan a continuación serán gestionadas por el gobierno universitario del Dr. Cristian A. Muñoz Canales y su equipo, en articulación con el avance progresivo hacia la plena aplicación del DFL N°29.

1. Estabilidad contractual con criterios de sustentabilidad

Compromiso: Implementación sistemática y estandarizada del mecanismo de renovación automática de nombramientos tras cuatro semestres continuos, conforme a la Resolución N° 9852, resguardando la sostenibilidad académica, financiera y organizacional de las unidades.

Medidas 100 primeros días:

- Instrucción rectoral, en concordancia con la Dirección de Gestión de Personas, para homogeneizar su aplicación en todas las unidades académicas.
- Creación de un registro institucional de antigüedad docente, que integre de manera trazable la evaluación histórica en el aula, la continuidad en la docencia y la experticia disciplinaria.
- Definición de criterios y cupos máximos de renovación automática por semestre y por unidad, en función de la planificación académica y la disponibilidad efectiva de docencia, evitando la sobrecontratación estructural.
- Desarrollo de lineamientos para la planificación docente de mediano plazo, que permitan anticipar necesidades de renovación y dar mayor certeza a las trayectorias del profesorado por horas.

Impacto: Fortalecimiento de la estabilidad laboral del profesorado por horas, en base a una planificación estratégica de la docencia, una gestión académica más eficiente y una gestión responsable de los recursos.

2. Aumento del tope de horas a 20 horas semanales en aquellas facultades cuyo tope es de 16 horas.

Compromiso: Actualización del límite institucional de horas docentes para el profesorado por horas, incrementando a 20 horas semanales por contrato en aquellas facultades donde actualmente es de 16 horas, resguardando la calidad de la docencia y la sostenibilidad académica.

Medidas 100 primeros días:

- Implementación de una resolución institucional que establezca el nuevo límite de 20 horas semanales en las facultades cuyo límite actual es de 16 horas, asegurando criterios homogéneos de aplicación.

- Implementación de lineamientos para la asignación de carga académica, resguardando el equilibrio entre cantidad de horas, calidad de la docencia y condiciones adecuadas de desempeño.

(Se evaluará esta medida al término del segundo semestre de 2026, con el propósito de analizar su impacto y proyectar eventuales ajustes o incrementos adicionales a partir de 2027).

Impacto: Mejora de ingresos y estabilidad del profesorado por horas, reduciendo la precarización laboral.

3. Prelación por antigüedad en la asignación de docencia

Compromiso: Implementación de un sistema institucional de prelación para la asignación de docencia, basado en criterios objetivos de antigüedad, desempeño en aula y experticia disciplinaria, resguardando la transparencia y criterios objetivos.

Medidas 100 primeros días:

- Definición e implementación de criterios obligatorios y estandarizados de prelación, que integren antigüedad, evaluación histórica en el aula y pertinencia disciplinaria.
- Publicación oportuna, por parte de la Dirección de Pregrado, de la programación docente, asegurando transparencia y trazabilidad en el proceso de asignación.

Impacto: Normalización y estandarización de la asignación de docencia mediante criterios objetivos y medibles, fortaleciendo la transparencia y la equidad institucional. Esto contribuye a mejorar la planificación académica, optimizar la experiencia del estudiantado y avanzar hacia una gestión docente basada en evidencia y orientada a la calidad.

4. Priorización del profesorado existente

Compromiso: Priorización del profesorado vigente en la asignación de la docencia, resguardando la continuidad académica y promoviendo un uso eficiente y responsable de los recursos institucionales.

Medidas 100 primeros días:

- Instrucción desde la Vicerrectoría Académica que establezca priorización del profesorado vigente en la asignación de la docencia, agregando que toda nueva contratación deberá ser debidamente justificada por la unidad académica.

Impacto: Fortalecimiento de la continuidad y estabilidad del profesorado por horas mediante procesos estandarizados y criterios objetivos, mejorando la eficiencia, trazabilidad y calidad de la gestión docente

5. Fondos de investigación para profesorado por horas

Compromiso: Impulso a la participación del profesorado por horas en actividades de investigación, fortaleciendo su desarrollo académico y su contribución al quehacer científico institucional.

Medidas 100 primeros días:

- Creación de un fondo concursable específico para el profesorado por horas, mediante la asignación de recursos ministeriales disponibles, resguardando la no afectación de los presupuestos de los fondos concursables vigentes.

- Definición de criterios de adjudicación que promuevan la productividad e impacto científico, la vinculación con líneas prioritarias institucionales y la integración en equipos de investigación.
- Implementación de mecanismos de seguimiento y acompañamiento para fortalecer la ejecución de proyectos.

Impacto: Fortalecimiento de la carrera investigadora del profesorado por horas, ampliando el ecosistema de investigación, innovación y creación institucional y promoviendo la generación de conocimiento y la excelencia.

6. Becas y desarrollo académico

Compromiso: Fortalecimiento del desarrollo profesional y la progresión académica del profesorado por horas, mediante oportunidades formativas pertinentes y de calidad.

Medidas 100 primeros días:

- Implementación de un programa institucional de becas para el profesorado por horas, orientado a:
 - Programas de postgrado.
 - Diplomados y cursos de especialización.
- Definición de criterios de asignación que promuevan la trayectoria académica, la mejora de la docencia y la vinculación con los objetivos institucionales.

Impacto: Fortalecimiento de la proyección y el desarrollo de la carrera académica del profesorado por horas, en coherencia con los lineamientos institucionales, la calidad docente y la gestión estratégica del capital académico.

7. Fortalecimiento de la participación

Compromiso: Consolidación de la integración del profesorado por horas en la vida universitaria.

Medidas 100 primeros días:

- Avance progresivo hacia la incorporación de representantes del profesorado por horas en:
 - Consejo superior de docencia.
 - Otras comisiones centrales que abarquen temas docentes.
- Definición de mecanismos formales de representación que aseguren su participación regular y articulada con las instancias institucionales.
- Establecimiento de criterios que resguarden la representatividad y legitimidad de dicha participación.

Impacto: Fortalecimiento de una participación efectiva y progresivamente vinculante del profesorado por horas en las decisiones académicas institucionales, contribuyendo a una gobernanza más inclusiva, representativa y coherente con el DFL 29.

8. Acceso ampliado a los beneficios del Bienestar Institucional

Compromiso: Ampliación del acceso del profesorado por horas al sistema de Bienestar del Personal, promoviendo condiciones más equitativas y un mayor reconocimiento institucional.

Medidas 100 primeros días:

- Ajuste de la normativa vigente para establecer un mínimo de 8 horas semanales de contrato que habilite el acceso a los beneficios de bienestar institucional.
- Definición de criterios claros y estandarizados para la incorporación progresiva del profesorado por horas al sistema de bienestar.
- Difusión y acompañamiento institucional para facilitar el acceso efectivo a estos beneficios.

Impacto: Fortalecimiento de la inclusión y mejora de las condiciones laborales del profesorado por horas, avanzando en reconocimiento, equidad y en la consolidación de una comunidad universitaria más integrada.

Estas medidas forman parte de una agenda inmediata de transformaciones que se complementa con otras iniciativas de carácter estructural contempladas en nuestro programa, las cuales requieren plazos de implementación mayores. Entre ellas, avanzaremos en la habilitación de espacios de trabajo colaborativo para el profesorado por horas y en la modernización de los sistemas digitales de gestión, con el propósito de optimizar la administración de contratos, reducir plazos en los pagos y otorgar mayor certeza, eficiencia y transparencia a la gestión académica.

Porque sabemos que detrás de cada hora de clase hay compromiso, vocación y un aporte fundamental a la formación de nuestros estudiantes, asumimos con convicción el desafío de avanzar hacia condiciones más justas, dignas y estables para el profesorado por horas. Nuestro compromiso es claro: construir una universidad más equitativa, integrada y coherente con los valores que declaramos, donde todas y todos sean parte de una misma comunidad académica.

“Nuestro profesorado necesita decisiones concretas y oportunas. Y esas decisiones las tomaremos con responsabilidad y sentido de urgencia, porque contamos con la experiencia para gobernar y la innovación para transformar, al servicio de una universidad más justa, integrada y comprometida con su comunidad académica”

Cristian Muñoz Canales

Candidato a Rector

Universidad de Santiago de Chile

2026-2030

