Universidad de Aquino Bolivia
El Documento es copia fiel del Original
UDABOL
Lic. Beatriz Camara Claure
SECRETARIA REGIONAL a.i.
UDABOL - LA PAZ

UNIVERSIDAD DE AQUINO Bolivia

UDABOL

UNIVERSIDAD DE AQUINO BOLIVIA

Reglamento Docente

UNIVERSIDAD DE AQUINO BOLIVIA - UDABOL

Índice

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES 2
TÍTULO II CONVOCATORIA, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE DOCENTES 2
TÍTULO III CATEGORIZACIÓN, ESCALAFÓN Y PROMOCIÓN DE DOCENTES TITULARES 4
TÍTULO IV PERMANENCIA, RETIRO, SUSPENSIÓN Y REINCORPORACIÓN DE DOCENTES TITULARES 6
TÍTULO V DERECHOS, OBLIGACIONES, RÉGIMEN SALARIAL, RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL, INCOMPATIBILIDADES E INCENTIVOS 7
TÍTULO VI SISTEMA DE EVALUACIÓN PERMANENTE DEL DESEMPEÑO DOCENTE 9
TÍTULO VII PROCESO DE CAPACITACIÓN PERMANENTE DE DOCENTES 10
TÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO 10
TÍTULO IX DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS 13

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

El Reglamento Docente tiene por objeto regular el ejercicio de la actividad docente en todos sus aspectos al interior de la Universidad de Aquino Bolivia – UDABOL, en adelante la Universidad.

Artículo 2. Definición

Es docente de la Universidad aquel profesional nacional, o extranjero con Grado Académico cuyo Título Profesional o Documento equivalente debidamente legalizado por las instancias pertinentes del país, le permita dedicarse a las tareas de docencia universitaria, investigación, interacción social y de administración académica, de acuerdo con los fines y objetivos de la Universidad.

Artículo 3. Ámbito de Aplicación

El Reglamento Docente se aplica obligatoriamente a todo profesional que presta sus servicios a la Universidad en el cargo de Docente. Las situaciones no previstas en el presente Reglamento Interno quedarán sujetas a decisión del Rector.

Artículo 4. Marco Normativo

El Estatuto Orgánico tiene como base normativa legal a la Constitución Política del Estado, Ley 070 de educación Avaliño Siñani-Elizardo Perez, D.S. Nº 1433-Reglamento General de Universidades Privadas, Código de Comercio, Ley 045, Ley 2341, Ley General del Trabajo y demás normas jurídicas vigentes aplicables.

TÍTULO II CONVOCATORIA, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE DOCENTES

CAPÍTULO I DOCENTES TITULARES

SECCIÓN 1 CONVOCATORIA DE DOCENTES TITULARES

Artículo 4. Elaboración de Convocatoria

Las Autoridades Académicas en coordinación con el Órgano de Administración, redactar la convocatoria para docentes que será publicada en un medio de comunicación masiva y/o en los lugares destinados para tal efecto dentro de la Universidad en los plazos establecidos en el Calendario Académico.

Artículo 5. Previsión Presupuestaria

Sólo pueden ser objeto de convocatoria aquellos cargos de docentes titulares para los cuales exista la adecuada previsión presupuestaria.

Artículo 6. Aspectos de la Convocatoria

La convocatoria debe especificar los siguientes aspectos:

a) Los requisitos referidos al perfil profesional que debe cumplir un postulante para desempeñar la docencia.
b) Las asignaturas, talleres, áreas y/o módulos por Carrera, Departamento Académico, Facultad que requieren docentes.
c) La fecha límite de presentación de la documentación de postulantes.

Artículo 7. Postulación de Docentes

Los interesados en postular deben presentar su solicitud de forma escrita, dentro de los términos establecidos en la convocatoria y adjuntar, como mínimo, la documentación que respalde el cumplimiento de los requisitos para desempeñar la docencia.

SECCIÓN 2 SELECCIÓN DE DOCENTES TITULARES

Artículo 8. Calificación de Méritos

La Calificación de Méritos es la valoración de los antecedentes de la labor profesional, en el campo académico, intelectual, de investigación y extensión demostrada por el postulante. Ésta se aplicará para la selección de Docentes Titulares.

Artículo 9. Criterios de Calificación de Méritos

La Calificación de Méritos está basada en la documentación presentada por los postulantes y debe contemplar los siguientes criterios:

a) Formación Profesional.
- Título Profesional a Nivel Académico.
- Título de Post Grado a Nivel de Maestría
- Título de Post Grado a Nivel de Diplomado
- Estudios de Post Grado superiores a 100 horas
- Estudios de actualización pedagógica.
- Asistencia a congresos, simposios, seminarios y otros.

b) Experiencia Académica y Profesional.
- Experiencia como docente en universidades nacionales y/o extranjeras.
- Experiencia en el ejercicio de la profesión en entidades públicas o privadas.

c) Investigación y Producción Intelectual.
- Trabajos de investigación y publicaciones.
- Conferencias, cursos y seminarios dictados.

La Calificación de Méritos se expresará en una escala de 1 a 100.

Artículo 10. Examen de Competencia

La Calificación de Méritos es complementada con la realización de un Examen de Competencia sobre los conocimientos científicos y pedagógicos aplicables a la asignatura, taller, área y/o módulo que se desea evaluar.

Se diseñan los Exámenes de Competencia de acuerdo a las necesidades de cada materia. El Examen de Competencia se expresa en una escala de 1 a 100.

Artículo 11. Ponderación del Proceso de Selección

a) La Calificación de Méritos tendrá una ponderación de 50% de la nota final.
b) El Examen de Competencia tendrá una ponderación de 50% de la nota final.

Artículo 12. Selección del Docente

La nota ponderada de la Calificación de Méritos y el Examen de Competencia debe ser igual o superior a 70 puntos para que el postulante pueda ser aceptado como Docente. Si hubiera más de un postulante aprobado, será elegido aquél que haya aprobado con la nota ponderada más alta.

Si dos postulantes o más alcanzan el puntaje máximo con la misma nota, se procede a tomarles un nuevo examen, sobre un mismo tema, sorteado con un periodo de anticipación de 24 horas antes del examen.

Si todos los postulantes obtuvieran notas inferiores a 70, se emitirá una nueva convocatoria o se invitará a algún profesional destacado para que ejerza las funciones de docencia de forma interina.

SECCIÓN 3 CONTRATACIÓN DE DOCENTES TITULARES

Artículo 13. Contratación de Docentes Titulares

Todos los postulantes seleccionados para el ejercicio de docencia, una vez concluido el proceso de selección, deben suscribir contratos individuales de trabajo, en conformidad a las disposiciones

establecidas en la Ley General de Trabajo vigente y de acuerdo a la normativa interna de la Universidad.

Artículo 14. Prohibición de Contratación

Queda prohibido contratar a docentes que:

a) Hubieran sido destituidos como resultado de un proceso administrativo universitario, por la comisión de una falta y/o delito o que tengan juicios pendientes con la Universidad.
b) Tengan sentencia condenatoria ejecutoriada.

CAPÍTULO II DOCENTES INVITADOS

Artículo 15. Docentes Invitados

Los docentes invitados son profesionales nacionales o extranjeros de prestigio, que cumplen con los requisitos establecidos por la Universidad para ejercer la docencia, y que son invitados por una o más gestiones académicas para ejercer la docencia en base a un régimen de contratación especial. La contratación de docentes invitados no requiere de un proceso de convocatoria y/o selección.

Artículo 16. Contratación de Docentes Invitados

Los docentes invitados, una vez han sido autorizados para su contratación, deben suscribir contratos bajo un régimen especial, en conformidad a las disposiciones establecidas en la Ley General de Trabajo vigente y de acuerdo a la normativa interna de la Universidad. No se podrá contratar a un docente invitado que reúna alguna de las características señaladas en el Artículo 14.

TÍTULO III CATEGORIZACIÓN, ESCALAFÓN Y PROMOCIÓN DE DOCENTES TITULARES

CAPÍTULO I CATEGORIZACIÓN Y ESCALAFÓN DOCENTE

Artículo 17. Escalafón Docente

El Escalafón Docente es el conjunto ordenado y jerárquico de categorías que se establecen para clasificar a los docentes, de acuerdo con sus títulos universitarios, su experiencia académica y profesional, su producción intelectual, la calidad de los servicios prestados a la Universidad y el tiempo de su vinculación a ella.

La Universidad establece el Escalafón Docente para aquellos docentes titulares que tienen vínculo laboral suscrito con la Universidad. Éste es el registro sistemático, periódico y centralizado de la formación personal y profesional que facilita la mejor utilización de los recursos humanos y la objetiva categorización del docente universitario.

Artículo 18. Categorías del Escalafón Docente

El Escalafón Docente refleja la calificación de méritos así como también las evaluaciones de desempeño que se aplica al personal docente, la producción intelectual del profesional reflejada en publicaciones de libros, investigaciones, entre otros; así como el reconocimiento que reciba de entidades públicas o privadas por su aporte a la sociedad.

La Estructura del Escalafón Docente contempla la categoría en la cual es contratado un docente; los rangos permiten al profesional una visión laboral a largo plazo en la medida que sus méritos de docente pueden ser valorados y reconocidos por la Universidad a nivel financiero. El Escalafón Docente relaciona el mínimo de requisitos con el sueldo básico y establece como carrera laboral a largo plazo incrementos significativos de acuerdo a la producción intelectual.

La Máxima Autoridad Ejecutiva basado en los informes realizados por el área de Finanzas y el área de Recursos Humanos, determinará los parámetros de aplicación en el escalafón docente.

El escalafón docente tiene una estructura obligatoriamente consecuente en su aplicación. Es decir, un docente que desee aplicar a una categoría superior, debe estar en la escala inmediata inferior.

ESCALAFON DOCENTE

CATEGORÍA	Criterio 1 Antigüedad	Criterio 2 Grado Académico	Criterio 3 Evaluación de Desempeño	Criterio 4 Publicaciones	Incremento Porcentual
A		Licenciatura y Diplomado en Educación Superior	80/100 como mínimo, en la última gestión terminada	No aplica	-
B	3 años continuos	Maestría	80/100 como mínimo, en la última gestión terminada	No aplica	10%
C	5 años continuos	Maestría	85/100 como mínimo, en la última gestión terminada	Publicaciones en el área específica de su docencia, con rigor metodológico, validadas por el Senado Universitario y Registradas en el SENAPI.	15%
D	7 años continuos	Doctorado	90/100 como mínimo, en la última gestión terminada	Publicaciones en el área específica de su docencia, con rigor metodológico, validadas por el Senado Universitario y Registradas en el SENAPI.	20%
E	10 años continuos	Post-Doctorado	90/100 como mínimo, en la última gestión terminada	Publicaciones en el área específica de su docencia, con rigor metodológico, validadas por el Senado Universitario y Registradas en el SENAPI.	25%

CAPÍTULO II PROMOCIÓN DOCENTE

Artículo 19. Calificación de Méritos

La Universidad mediante la Gerencia de Recursos Humanos, realiza de forma anual una Evaluación

de Desempeño a todo el personal docente, a tal efecto la referida Gerencia deberá presentar antes del inicio de cada ejercicio, el sistema de Evaluación que se aplicará durante la gestión; de forma que el personal a ser evaluado tenga conocimiento de los objetivos y resultados que se pretenden alcanzar.

El sistema a ser presentado por la Gerencia de Recursos Humanos debe contemplar los siguientes factores de Evaluación de Desempeño

a. Factores relacionados con el Ejercicio de las Funciones
b. Factores relacionados con el Logro de Resultados
c. Factores relacionados con las prácticas de la Cultura Organizacional
d. Factores relacionados con el Servicio al cliente

La Universidad reconoce como mérito las calificaciones de la Evaluación de Desempeño que superen los 85 puntos o cuando los profesionales actualicen sus hojas de vida y logren presentar certificaciones de publicaciones y/o reconocimientos de entidades públicas y/o privadas.

Artículo 20. Solicitud de Promoción

Los docentes titulares registrados dentro del Escalafón Docente que durante la gestión hubiesen tenido producción intelectual, a efectos de su promoción, podrán solicitar, mediante nota dirigida al Rector, la actualización de su categoría en el Escalafón Docente al menos una vez cada dos años, describiendo y adjuntando las certificaciones de los méritos cumplidos para solicitar su promoción de categoría.

La Gerencia de Recursos Humanos, por delegación del Rector, debe valorar y emitir informe respecto a las certificaciones presentadas por el profesional docente. Basados en este informe, el Rector define la promoción o no del docente.

Artículo 21. Aprobación de Ascensos

La Gerencia de Recursos Humanos, al inicio de cada gestión, eleva a consideración del Rector, un Informe Ejecutivo, en el mismo deberá reflejar los resultados de la Evaluación de Desempeño, así como de las solicitudes de promoción de los profesionales que tuvieron producción intelectual. Basado en este informe el Rector aprobará las solicitudes de promoción de categoría en el Escalafón Docente.

TÍTULO IV PERMANENCIA, RETIRO, SUSPENSIÓN Y REINCORPORACIÓN DE DOCENTES TITULARES

Artículo 22. Permanencia de Docentes Titulares

Todos los docentes titulares permanecerán en el ejercicio de la docencia de acuerdo a lo establecido en su régimen contractual, mientras no cometan faltas al régimen disciplinario establecido en la reglamentación interna de la Universidad.

Artículo 23. Retiro de Docentes

El docente titular puede ser retirado de su cargo por las siguientes causales:

a) Por retiro voluntario.
b) Por fenecimiento de contrato.
c) Por efecto de una segunda evaluación periódica con resultados negativos.
d) Por trasgresión a normas de la Universidad.
e) Por conducta inmoral.
f) Por destitución previo proceso administrativo.
g) Por las causales establecidas en la Ley General del Trabajo y en las disposiciones universitarias establecidas en el Régimen Disciplinario.
h) Por incapacidad física–mental, total o permanente, declarada de acuerdo con las previsiones del régimen de seguridad social.
i) Por sentencia ejecutoriada condenatoria.
j) Por lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente

Artículo 24. Suspensión de Docentes

Pueden imponerse sanciones que comprendan la suspensión temporal o permanente del docente de acuerdo a lo establecido en el régimen disciplinario de docentes descrito en el TÍTULO VIII del presente Reglamento.

Artículo 25. Reincorporación de Docentes

En caso de reincorporación de un docente a la Universidad:

a) La categoría obtenida por el docente dentro del Escalafón Docente será reconocida en la reincorporación y otras disposiciones pertinentes.
b) Para efectos de reconocimiento de antigüedad y continuidad, se aplicará la Ley General del Trabajo.

TÍTULO V DERECHOS, OBLIGACIONES, RÉGIMEN SALARIAL, RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL, INCOMPATIBILIDADES E INCENTIVOS

CAPÍTULO I DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 26. Derechos de los Docentes

Los Docentes de la Universidad tienen los siguientes derechos:

a) Percibir los beneficios que le corresponden de acuerdo a ley y que emerjan del régimen contractual establecido con la Universidad.
b) Asumir su defensa en caso de ser sometido a un proceso disciplinario.
c) Participar en iniciativas de mejoramiento docente a través de programas de formación y capacitación, además de becas de estudios para los fines que planee la Universidad.
d) Hacer uso de los servicios administrativos de la Universidad.
e) Acceder a las fuentes de información disponibles, incluyendo el uso de las facilidades de Biblioteca e Internet dentro de la Universidad.

Artículo 27. Obligaciones de los Docentes

Los Docentes de la Universidad tienen las siguientes obligaciones:

a) Asistir puntualmente a las clases y asumir control de asistencia de los Estudiantes.
b) Cumplir con la planificación académica contenida en los Sílabos de las Asignaturas.
c) Ser responsable directo de la evaluación continua y final de los estudiantes inscritos en su asignatura, dentro de las normas apropiadas al efecto.
d) Preparar exámenes parciales, finales y otros, cuidando que los mismos respondan a normas de evaluación objetiva de cada asignatura.
e) Cuando sea aplicable, conservar los exámenes realizados por los estudiantes hasta treinta (30) días después de entregadas las Actas de Notas.
f) Presentar dentro de los plazos establecidos las Actas de Notas de las asignaturas para su incorporación en el Sistema Académico a efectos de control, publicación y archivo.
g) Elaborar formularios, guías de laboratorio y otro tipo de material didáctico.
h) Asistir a las reuniones periódicas que sean convocadas por las Autoridades Académicas.
i) Colaborar en la conservación de los bienes, materiales y demás pertenencias de la Universidad.
j) Dar aviso inmediato a las autoridades académicas de cualquier pérdida, desperfectos de máquinas, equipos, herramientas o daños en los materiales entregados bajo su responsabilidad.
k) Comunicar en forma inmediata de cualquier accidente que ocurriese en el trabajo a objeto de prestar a los damnificados el auxilio oportuno que el caso requiera.
l) Cuidar que su área de trabajo, al final de la clase, quede completamente limpia y ordenada.
m) Realizar con la mayor dedicación aquellas tareas que le sean encomendadas en su condición de docente, incluyendo las labores de investigación y/o interacción social y difusión cultural aprobadas por la Universidad, que forman parte del desarrollo curricular.
n) Participar en cursos de capacitación pedagógica y formación continua a requerimiento de la Universidad.
o) Atender consultas de colegas y estudiantes.

Artículo 28. Prohibiciones de los Docentes

Sin perjuicio de las prohibiciones establecidas en la Ley General de Trabajo, el Estatuto Orgánico de la Universidad y otras disposiciones internas, queda prohibido al personal docente lo siguiente:

a) Presentarse en estado de ebriedad, introducir y/o consumir bebidas alcohólicas y/o sustancias controladas en los ambientes de la Universidad.
b) Fumar en ambientes de la Universidad.
c) Realizar actividades particulares de carácter profesional, comercial u otras incompatibles con las funciones que cumple en la Universidad o que generen conflicto de intereses.
d) Mantener vinculaciones con personas naturales y/o jurídicas que le representen beneficios particulares por las funciones de docencia que desempeña en la Universidad.
e) Interceder en asuntos de terceros, patrocinar trámites o gestiones que no sean de su competencia.
f) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en las actividades la Universidad, así como dádivas, obsequios, recompensas u otras ventajas, con motivo de sus funciones.
g) Formular declaraciones de cualquier naturaleza a nombre de la Universidad, sin tener autorización para ello.
h) Valerse de informaciones relacionadas con la docencia, de las que tenga conocimiento directo o indirecto, para fines ajenos a los de la Universidad, comunicar o divulgar detalles sobre las operaciones respecto a las cuales debe guardar reserva.
i) Utilizar con fines particulares los bienes de la Universidad y los servicios de los Estudiantes.
j) Introducir objetos o especies de cualquier naturaleza que no sean para la docencia ni pertenezcan a la Universidad, salvo que sean equipos personales.
k) Organizar o propiciar, directa o indirectamente, con propósitos particulares, actos de propaganda, suscripciones, adhesiones o contribuciones a los Estudiantes de la Universidad, así como de fijar o distribuir todo tipo de propaganda mural, afiches, comunicados o anónimos lesivos a las autoridades, personal y entidad misma de la Universidad.
l) Tomar represalias contra estudiantes y/o personal administrativo por discrepancias personales, políticas, religiosas u otras.
m) Marcar registro de asistencia perteneciente a otro docente.
n) Abandonar el lugar de sus funciones en días y horas de trabajo sin permiso de las autoridades correspondientes.
o) Retirar de los recintos de trabajo sin previa autorización de la autoridad competente, documentos, bienes u objetos de la Universidad.
p) Contraer obligaciones que comprometen legal o financieramente a la Universidad, sin estar expresamente autorizado para ello.
q) Realizar cualquier acto que atente contra la moral, disciplina, tranquilidad laboral y buenas costumbres.
r) Realizar actos y/o conductas racistas y/o discriminatorias.

CAPÍTULO II RÉGIMEN SALARIAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 29. Régimen Salarial

El régimen salarial docente se establece anualmente en el Presupuesto de la gestión aprobado por el(los) ente(s) patrocinador(es) de la Universidad. La escala de remuneración salarial de docentes titulares se fijará de acuerdo a las distintas categorías que figuran en el Escalafón Docente.

Artículo 30. Régimen de Seguridad Social

La Universidad, de acuerdo a lo establecido en su régimen contractual y conforme a legislación laboral vigente, en cumplimiento de las normas de seguridad ocupacional, seguro de salud, beneficios sociales, seguro a largo plazo (Administradoras de Fondo de Pensiones-AFP's), asegurará y afiliará a su personal docente ante las entidades correspondientes.

CAPÍTULO III INCOMPATIBILIDADES

Artículo 31. Actividad Docente

La actividad académica de los docentes de la Universidad se desarrolla en tres áreas:

a) Proceso de enseñanza aprendizaje.
b) Investigación.
c) Interacción social y difusión cultural.

Paralelamente, los docentes pueden realizar actividades de capacitación y perfeccionamiento, tanto en el ejercicio en los procesos de enseñanza aprendizaje como a partir de cursos y programas de capacitación específicos.

Artículo 32. Incompatibilidades

El docente titular cuyo contrato establezca una jornada laboral de tiempo completo. de acuerdo al ordenamiento jurídico en materia laboral vigente, no podrá ejercer la docencia en otras instituciones considerándose este hecho incompatible por los horarios de dedicación y exclusividad que tiene con la Universidad

CAPÍTULO IV DISTINCIONES E INCENTIVOS

SECCIÓN 1 DISTINCIONES

Artículo 33. Distinciones

Se establecen las siguientes distinciones académicas, previa reglamentación aprobada por el Rector, para docentes que presten o hayan prestado servicios distinguidos a la Universidad o en casos excepcionales de méritos académicos.

a) Docente Distinguido.
b) Docente Honorario.

Artículo 34. Docente Distinguido

La distinción de docente distinguido es otorgada por el Rector a propuesta de las autoridades académicas, al docente de la Universidad que haya hecho contribuciones significativas a la ciencia, a las humanidades, al arte o la técnica. La contribución se evalúa sobre un trabajo original de investigación científica o técnica, un texto adecuado para la docencia o una obra en el campo artístico.

Artículo 35. Docente Honorario

La distinción de docente honorario es otorgada por el Rector a propuesta de las autoridades académicas, a docentes o personalidades de reconocida prestancia científica, artística, humanística o técnica, que hayan contribuido al desarrollo regional o nacional.

SECCIÓN 2 INCENTIVOS

Artículo 36. Incentivo a Actividades de Investigación

Como incentivo a la participación en actividades de investigación, se asigna a los docentes una proporción de su carga horaria para el desarrollo de estas actividades de acuerdo a lo establecido en reglamentación específica de la Universidad.

Artículo 37. Becas Comunidad Universitaria

Como incentivo al buen desempeño de la actividad docente, la Universidad tiene establecida la Beca Comunidad Universitaria cuyas condiciones se encuentran en el Reglamento de Becas.

TÍTULO VI SISTEMA DE EVALUACIÓN PERMANENTE DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Artículo 38. Proceso de Evaluación Docente

Se considerarán para el proceso de evaluación docente: la evaluación estudiantil y la evaluación de las autoridades académicas. El objetivo de la evaluación es mejorar el desempeño de los docentes y detectar las debilidades pedagógicas, para poder encarar procesos de capacitación permanente.

Artículo 39. Evaluación Estudiantil

La evaluación estudiantil toma en cuenta la eficiencia demostrada por el docente en las siguientes áreas:

a) Conocimiento y dominio de la materia.
b) Pedagogía y didáctica.
c) Empatía.

Artículo 40. Evaluación de las Autoridades Académicas

Al finalizar cada periodo académico, las autoridades académicas realizan la evaluación a sus docentes.

La evaluación docente toma en cuenta los siguientes parámetros:

a) Nota de Evaluación que comprende:
   - Evaluación Estudiantil.
   - Control de asistencia.
   - Cumplimiento del sílabo.
   - Cierre oportuno de la gestión académica.

b) Nota de Promoción que comprende:
   - Labor de investigación.
   - Conocimiento y producción científica o intelectual.
   - Participación en la vida universitaria.
   - Cursos de perfeccionamiento pedagógico.
   - Actualizaciones realizadas.
   - Innovaciones en el campo de la enseñanza.
   - Postgrados realizados.

TÍTULO VII PROCESO DE CAPACITACIÓN PERMANENTE DE DOCENTES

Artículo 41. Proceso de Capacitación de Docentes

En base a los resultados de la evaluación realizada al personal docente, la Universidad organiza anualmente programas de capacitación en pedagogía y didáctica en educación superior y programas semestrales de actualización y perfeccionamiento en áreas disciplinares de acuerdo a planificación.

Artículo 42. Aprobación de los Programas de Capacitación

Los docentes que participen en los programas de capacitación y formación continua deben obligatoriamente aprobarlos. En caso de que un curso financiado por la Universidad sea reprobado, el docente estará obligado a resarcir a la Universidad los gastos efectuados por el tiempo pagado, monto de becas o cualquier otra ayuda percibida.

TÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 43. Régimen Disciplinario

El régimen disciplinario constituye el conjunto de normas que señalan las sanciones a imponerse por faltas y contravenciones en que pudieran incurrir los docentes de la Universidad en el ejercicio de sus funciones.

CAPÍTULO I FALTAS DISCIPLINARIAS

Artículo 44. Falta Disciplinaria

Se considera falta disciplinaria a la transgresión de las disposiciones del presente Reglamento Interno, así como a otras disposiciones legales e internas que regulan el trabajo en la Universidad que motivarán una sanción disciplinaria.

Artículo 45. Tipos de Faltas Disciplinarias

Según la gravedad de las faltas, éstas se clasifican en:

a) Faltas leves.
b) Faltas graves.
c) Faltas muy graves.

Artículo 46. Faltas Leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

a) Descuido en el manejo y conservación de los equipos y/o materiales puestos a su cargo, siempre y cuando no ocasionen perjuicios económicos a la Universidad.
b) El retraso injustificado en el normal cumplimiento de las labores asignadas.
c) Emitir juicios y comentarios sobre el personal de la Universidad que puedan dar lugar a daños morales, psicológicos, materiales o físicos.
d) Empleo de los recursos de la Universidad sin autorización para uso particular.
e) Falta de responsabilidad o ineficiencia en el desarrollo de sus labores.
f) Introducir o retirar vehículos, objetos, paquetes sin previa verificación y autorización del personal de vigilancia de la Universidad.
g) La inasistencia a actos, reuniones u otro tipo de eventos programados con relación a sus labores asignadas.
h) Organización de eventos no relacionados a la actividad de docencia en horarios de trabajo.
i) Otras faltas de similar grado, que a juicio de su inmediato superior no merezcan sanción mayor, siempre que no estén tipificados como faltas graves o muy graves en el presente reglamento.

Artículo 47. Faltas Graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La reincidencia sistemática en tres o más faltas leves.
b) El abandono injustificado del puesto de trabajo en la jornada laboral.
c) Incumplimiento de funciones en el horario de trabajo.
d) Incumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el ambiente de trabajo ocasionando perjuicios y/o poniendo en riesgo la seguridad personal y bienes de la institución.
e) La no presentación en los plazos establecidos de los documentos pertinentes para desempeñar la labor de docencia como ser: carpetas pedagógicas, registros de asistencia, actas de notas, exámenes, entre otros.
f) Incumplimiento injustificado de las instrucciones superiores.
g) Inferir malos tratos de palabra o de hecho a miembros de la comunidad de Estudiantes, docentes y/o personal administrativo de la Universidad, así como también a terceras personas que con cualquier motivo concurran a las dependencias de la Universidad.
h) La deserción en porcentajes elevados de Estudiantes debido a la falta de idoneidad o malos tratos de parte del Docente.
i) La toma de represalias de cualquier forma que se ocasionen a causa de los reclamos hechos por los estudiantes.
j) No informar oportunamente a la autoridad que corresponda respecto de las faltas o delitos cometidos por otros docentes o funcionarios de la Universidad.
k) Ocupar a los estudiantes en asuntos o trabajos particulares no relacionados con las actividades de la Universidad.
l) Provocar daños materiales, económicos y/o morales a terceros por negligencia e irresponsabilidad de sus actos.
m) Provocar discusiones o escándalos en horarios de trabajo y/o en ocasión de actividades recreativas auspiciadas por la Universidad.
n) Realizar o fomentar, directa o indirectamente, cualquier actividad política entre la comunidad universitaria.
o) Registrar incorrectamente, en lugar de otro funcionario o hacerse registrar con otra persona el ingreso y salida del puesto de trabajo.
p) Otras faltas de similar grado, que a juicio de su inmediato superior merezcan una sanción, siempre que no estén tipificados como faltas muy graves en el presente reglamento.

Artículo 48. Faltas Muy Graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

a) La reincidencia sistemática de dos o más faltas graves con llamadas de atención por escrito.
b) Cuando se incurra en una o más de las faltas señaladas en el Artículo 16 de la Ley General del Trabajo y el Articulo 9 de su Decreto Supremo reglamentario.
c) Incumplir cualquier decisión académico – disciplinaria o judicial, u obstaculizar su ejecución.
d) Portar armas y otro tipo de elementos que atenten contra la integridad física, ética o moral de la comunidad universitaria.
e) Haber realizado el registro de ingreso o salida sin haber desarrollado sus actividades o abandonado las mismas.
f) Fumar en ambientes de la Universidad.
g) Portar, negociar, consumir o presentarse bajo los efectos de sustancias psicoactivas.
h) Portar, negociar, consumir o presentarse bajo los efectos de bebidas embriagantes.
i) Efectuar cobros fraudulentos a la Universidad por salarios, viáticos, gastos de representación y otros conceptos.
j) Falsificación material o ideológica de documentos o alteración de documentos, se encuentren éstos en soporte físico o electrónico, y/o alterar los registros académicos verdaderos de un estudiante.
k) La extorsión a los estudiantes ofreciendo calificaciones a cambio de dinero, especies u otro tipo de exigencias.
l) Recibir dádivas o regalos de los estudiantes.
m) El acoso psicológico o sexual a estudiante y otros funcionarios de la Universidad.
n) Hacer uso de la representación de la Universidad para obtener beneficios personales.
o) Incumplimiento total o parcial del contrato de trabajo suscrito.
p) Insubordinación, falta de respeto, vías de hecho, injurias y calumnias o actos agresivos contra autoridades y otros funcionarios de la Universidad.
q) La inasistencia injustificada del Docente por más de seis días hábiles continuos al cumplimiento de sus deberes.
r) Obtener de forma indebida beneficios o recursos de la Universidad aprovechándose del cargo que desempeña.
s) Comercializar y distribuir material bibliográfico sin la autorización expresa de la Universidad.
t) Omisiones o imprudencias que hayan puesto en peligro la seguridad de la Universidad, de los estudiantes, el personal administrativo, y terceros en general.
u) Revelación de documentos o información propia de la Universidad que por razones de seguridad deben mantenerse en confidencialidad.
v) Robo, hurto, apropiación indebida de bienes, abuso de confianza o cualquier acto que atente contra la propiedad de la Universidad, estudiantes, docentes, personal administrativo o terceras personas.
w) Conductas racistas y/o discriminatorias, tales como: agresiones verbales por motivos racistas y/o discriminatorios, denegación de acceso al servicio por motivos racistas y/o discriminatorios, maltrato físico, psicológico y sexual por motivos racistas y discriminatorios, acciones denigrantes.
x) Ofrecer o brindar clases o cursos bajo cualquier otra denominación a los estudiantes fuera de los horarios establecidos sin autorización expresa de la Universidad.
y) Otras faltas de similar grado, que a juicio de su inmediato superior merezcan una sanción, siempre que no estén tipificados como faltas leves o graves en el presente reglamento.

CAPÍTULO II SANCIONES Y AMONESTACIONES

Artículo 49. Sanciones

Los docentes que no cumplan con los deberes y obligaciones previstas en la Ley General del Trabajo vigente, el contrato de trabajo o el presente Reglamento Interno, son sujetos a sanciones que se aplicarán de acuerdo a la gravedad de la falta, como ser:

a) Amonestación verbal.
b) Amonestación escrita.
c) Suspensión temporal sin goce de salarios.
d) Llamada de atención escrita por falta grave.
e) Descuento de salario por incurrir en faltas graves.
f) Destitución o despido.

La aplicación de sanciones es el resultado de una decisión tomada por la Comisión Disciplinaria previa realización de un proceso interno.

Artículo 50. Comisión Disciplinaria

La Comisión Disciplinaria esta conformada por tres miembros: un Vicerrector y dos autoridades

académicas de la Facultad respectiva. A falta de alguno será reemplazado por una autoridad académica designada por el Rector.

Artículo 51. Procedimiento

La Comisión Disciplinaria en vista del informe y/o denuncia, o de oficio, dicta el auto de inicio de proceso interno especificando las faltas sometidas a proceso, abriendo en el mismo auto el término de prueba de diez días hábiles, comunes y perentorios. Vencido el mismo, dictaá resolución que podrá ser apelada en el término de cinco días hábiles ante el Rector, el mismo que en el plazo de veinte días hábiles dictará resolución definitiva.

Toda notificación será realizada de manera válida a través del correo electrónico provisto por la Universidad.

Artículo 52. Normas Supletorias

Si en la sustentación de los procesos administrativos no se encontrase la disposición adecuada para solucionar una situación o acto procesal, la Universidad tiene la facultad de recurrir a disposiciones o principios procesales comunes, siempre que dichas disposiciones sean compatibles con el asunto o situación que se juzgue.

TÍTULO IX DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 53. Vigencia

El presente Reglamento Interno entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación formal por el Ministerio de Educación.

Quedan abrogadas todas las disposiciones que sean contrarias al presente Reglamento Interno.

Artículo 54. Interpretación

La interpretación del presente Reglamento Interno es potestad del Rector de la Universidad.