

Reglamento de Docentes de la Escuela de Postgrado

Aprobado por Consejo Universitario el 3 de diciembre de 2018

El presente reglamento regula la naturaleza de la función docente, sus derechos y deberes, así como las formas y modalidades en las que esta se desarrolla al interior de la Escuela de Postgrado (en adelante, la Escuela) Todo ello, en el marco de los principios, valores, ideales y fines que orientan a la Universidad del Pacífico (en adelante la Universidad) que aspira a formar líderes responsables para el mundo globalmente competitivos, con iniciativa y espíritu emprendedor, con visión integral, socialmente responsables y generadores de cambio.

El reglamento cuenta con doce capítulos y ochenta y ocho artículos que desarrollan las disposiciones generales, el régimen del personal docente, el ingreso a la carrera docente y la contratación, el régimen de dedicación y distribución del tiempo (o asignación de funciones), las incompatibilidades, los deberes y derechos, las licencias, el régimen económico, la ratificación, ascenso y cese en la actividad docente, las faltas, las sanciones y el procedimiento disciplinario aplicable. Asimismo, cuenta con dos disposiciones finales y tres disposiciones transitorias.

Para su elaboración, se han tomado en consideración lo dispuesto por la Constitución de 1993, que reconoce la autonomía universitaria y la libertad de cátedra; la Ley N° 30220, Ley Universitaria vigente; las normas laborales del régimen de la actividad privada y el Estatuto de la Universidad.

Finalmente, consideramos que el presente reglamento debe entrar en vigencia teniendo en cuenta que, tras la aprobación del nuevo Estatuto, la Universidad del Pacífico se encuentra adecuada al régimen legal previsto por la Ley N° 30220, Ley Universitaria.

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Definiciones

Para los efectos de la correcta lectura e interpretación del presente Reglamento de Docentes de la Escuela, los términos que se señalan a continuación deberán entenderse de la siguiente manera:

- **Comunidad universitaria:** Comunidad conformada por docentes, estudiantes y graduados. Asimismo, para los efectos del presente reglamento y en lo que resulte aplicable, se considera a las autoridades y al personal administrativo, así como al personal de los proveedores que laboran en la Escuela y en la Universidad.
- **Docentes:** Personas que, en sus diversas categorías académicas y regímenes de dedicación dentro de la Escuela y de la Universidad, ostentan la categoría de profesor de conformidad con las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias vigentes.
- **Carrera docente:** Es el proceso por el cual un profesor desarrolla actividades de docencia, investigación, proyección institucional o social y gestión, a lo largo de su permanencia laboral. Estas actividades deben estar directamente orientadas a dar contenido y a fortalecer el desempeño institucional de la Universidad como referente académico, líder de opinión y foro de discusión en los niveles local, regional, nacional e internacional.
- **Competencia:** Son actividades incompatibles con el ejercicio de la docencia en la Universidad en régimen de dedicación de tiempo completo, como dictar clases o llevar a cabo otras actividades académicas en otras casas de estudios superiores, siempre que se trate de programas similares a los ofrecidos por la Universidad en los mismos espacios geográficos.

Artículo 2.- Objeto

El presente reglamento regula la naturaleza de la función docente, así como las formas y modalidades en que esta se desarrolla al interior de la Escuela.

Artículo 3.- Sujetos comprendidos

El presente reglamento se aplica a los docentes de postgrado de la Universidad.

CAPÍTULO II: PERSONAL DOCENTE

Artículo 4.- Requisito para el ejercicio de la docencia

Para el ejercicio de la docencia en la Escuela, como docente ordinario o contratado, es obligatorio poseer, como mínimo, el grado académico de magíster para la formación en el nivel de postgrado, salvo para los programas de doctorado, en el que todos los profesores deberán poseer el grado académico de doctor.

Artículo 5.- Categorías docentes

La categoría docente es el nivel que le confiere la Universidad al docente como reconocimiento a sus méritos, producción intelectual y compromiso con la Escuela y con la Universidad.

La categoría académica es independiente del régimen de dedicación.

Artículo 6.- Tipos de categorías docentes

Los docentes de la Escuela poseen la misma categorización que los profesores de la Universidad. En este sentido, pueden ser ordinarios, extraordinarios o contratados.

Los docentes ordinarios pueden ser de tres categorías: principal, asociado o auxiliar.

Los docentes extraordinarios pueden ser eméritos, honorarios o visitantes.

Los docentes contratados prestan servicios específicos en las condiciones y plazos fijados en el respectivo contrato.

Artículo 7.- Docente contratado a tiempo parcial

Es un profesor contratado para brindar servicios de docencia en la Escuela, por menos de veinticuatro (24) horas semanales. Se dedica a la enseñanza de una o más asignaturas y puede asumir, adicionalmente, labores de investigación, asesorías de trabajos de investigación desarrollados por estudiantes, de proyectos conducentes a grados académicos, y puede ser miembro del jurado de grados académicos y títulos, así como participar en otras tareas encomendadas por la Escuela.

Para ser docente contratado a tiempo parcial de la Escuela, se requiere contar con el grado académico mínimo que establezca la legislación aplicable.

Artículo 8.- Docente contratado a tiempo completo

Es un profesor contratado para brindar servicios a la Universidad por cuarenta (40) horas semanales, en actividades de docencia, investigación y, eventualmente, de gestión, incluyendo asimismo la obligación de publicar artículos en revistas académicas arbitradas, según los listados que determine el Comité Académico a propuesta del Departamento, así como de cumplir cualquier otra actividad o encargo asignado por la Escuela. Estas actividades forman parte de su Plan Anual de Trabajo.

Para ser docente contratado a tiempo completo, se requiere tener el grado académico de doctor, expedido por una universidad peruana o extranjera de reconocido prestigio, según los lineamientos que fije el Comité Académico para cada especialidad.

Artículo 9.- Régimen del docente contratado a tiempo completo

1. Período de contratación:
 - a) El profesor podrá permanecer en este sistema de contratación por un periodo máximo de cinco (5) años.
 - b) Dentro de este período, los contratos podrán ser renovados de forma anual.
2. Compromisos de los profesores:
 - a) Presentar un plan de producción y logros académicos anuales, en sintonía con los estándares de acreditación internacional a los que la Escuela aspira.
 - b) La carga de los profesores, de acuerdo a su producción académica, podrá distribuirse de la siguiente manera:
 - Profesor con una carga de 50% de dedicación a la investigación deberá depositar un artículo indexado en Web of Science, al año. Esta carga supone el dictado de 14 créditos.
 - Profesor con una carga de 62.5% de dedicación a la investigación deberá depositar un artículo indexado en Web of Science y un artículo indexado en un repositorio distinto al Web of Science o un libro/capítulo de libro o un trabajo intelectual similar, al año. Esta carga supone el dictado de 10.5 créditos.
 - Profesor con una carga de 75% de dedicación a la investigación deberán depositar dos (2) artículos indexados en Web of Science, al año. Esta carga supone el dictado de 7 créditos.
 - Profesor con una carga de 30% de dedicación a la investigación deberá elaborar un libro o dos capítulos de libro para ser publicados en una editorial de prestigio nacional o extranjera, o elaborar dos documentos de política. Esta carga supone el dictado de 17 créditos. Solo un máximo del 25% del número total de profesores podrá tener esta distribución de carga.

El Jefe del Departamento podrá solicitar que al profesor se le modifique la carga anual asignada, justificando esta solicitud con la asignación de carga de gestión. Para hacer efectiva esta modificación, será necesario tener la autorización correspondiente del Comité Académico.
 - c) Durante los cinco (5) años de contratación:
 - El profesor con una carga de 50% de dedicación a la investigación, deberá publicar al menos tres (3) de los artículos depositados. Queda a discreción del Jefe de Departamento permitir que el profesor publique durante los cinco (5) años de contratación, dos (2) artículos, siempre y cuando estas publicaciones se realicen en revistas que cumplan los estándares más altos (al menos una revista del primer cuartil y la otra del segundo cuartil) según el listado que determine Comité Académico, en coordinación con el Departamento.
 - El profesor con una carga de 60% de dedicación a la investigación, deberá publicar al menos tres (3) de los artículos depositados, así como haber cumplido con la publicación de cinco (5) artículos indexados en un repositorio distinto al Web of Science o libros/capítulos de libros o trabajo intelectual similar. Queda a discreción del Jefe de Departamento permitir que el profesor publique durante los cinco (5) años de contratación, dos (2) artículos, siempre y cuando estas publicaciones se realicen en revistas que cumplan los estándares más altos (al menos una revista del primer cuartil y la otra del segundo cuartil) según el listado que determine Comité Académico, en coordinación con el Departamento.
 - El profesor con una carga de 75% de dedicación a la investigación deberá publicar al menos seis (6) artículos indexados en Web of Science. Queda a discreción del Jefe de Departamento permitir que el profesor publique durante los cinco (5) años de contratación, cuatro (4) artículos, siempre y cuando estas publicaciones se realicen en revistas que cumplan los

estándares más altos (al menos una revista del primer cuartil y la otra del segundo cuartil) según el listado que determine Comité Académico, en coordinación con el Departamento.

- d) Asistir y presentar trabajos en por lo menos una (1) conferencia académica internacional de prestigio al año.
- e) Crear, alentar o participar en redes internacionales de investigación que permitan construir vínculos con colegas en universidades internacionalmente reconocidas.

3. Renovación de contrato:

Para que cada año se pueda renovar el contrato, el docente debe haber presentado trabajos en una (1) conferencia académica internacional de prestigio en su especialidad, pudiendo presentar un mismo artículo en más de una conferencia, además del dictado de cursos asignados, la presentación del artículo indexado en el repositorio Web of Science y, según el caso, un artículo indexado en un repositorio distinto al Web of Science o un libro/capítulo de libro o un trabajo intelectual similar, así como otras actividades encargadas.

4. Evaluación anual:

Cada año se evaluará el desempeño del docente de acuerdo con el Plan Anual de Trabajo al que se comprometió, alineado con las obligaciones que se establecen en el presente reglamento. De no cumplir con el Plan, no se le renovará el contrato de profesor a tiempo completo de la Universidad (ello será evaluado por el Jefe del Departamento y luego por el Comité Académico, teniéndose en cuenta la magnitud del incumplimiento).

5. Ordinarización:

Una vez finalizados los cinco (5) años de contratación, el Departamento, a través del Jefe del Departamento, podrá recomendar la ordinarización del docente como profesor asociado o, en su defecto, el contrato no será renovado. Con ello, recibirá todos los beneficios y adquirirá todas las obligaciones que correspondan a un profesor ordinario modificando, incluso, su estatus salarial según la categoría docente.

Artículo 10.- Docente ordinario auxiliar

Es la categoría con la que un profesor inicia su condición de ordinario en la Universidad. Para acceder a la categoría de docente ordinario auxiliar se requiere:

1. Tener título profesional y el grado académico de doctor o magíster expedido por una universidad nacional o extranjera de reconocido prestigio, según los lineamientos que proponga el Comité Académico y apruebe el Comité de Gestión para cada especialidad.
2. Haberse desempeñado como docente contratado a tiempo completo en una universidad del Perú o del extranjero por un mínimo de tres (3) años y tener como mínimo cinco (5) años en el ejercicio profesional.
3. Cumplir con los requisitos señalados en el artículo 24 del presente reglamento.

Artículo 11.- Docente ordinario asociado

Es la segunda categoría docente que se puede obtener en la Universidad.

Para acceder a la categoría de docente ordinario asociado se requiere:

1. Tener título profesional y el grado académico de doctor expedido por una universidad nacional o extranjera de reconocido prestigio, según los lineamientos que proponga el Comité Académico y apruebe el Comité de Gestión para cada especialidad.
2. Haberse desempeñado como docente ordinario auxiliar en una universidad del Perú o del extranjero por un mínimo de tres (3) años.
3. Cumplir con los requisitos señalados en el artículo 24 del presente reglamento.

Artículo 12.- Docente ordinario principal

Es la más alta categoría académica que puede obtener un profesor de la Universidad. Para acceder a la categoría de docente ordinario principal se requiere

1. Tener título profesional y el grado académico de doctor, el mismo que debe haber sido obtenido con estudios presenciales en una universidad nacional o internacional de reconocido prestigio, según los lineamientos que proponga el Comité Académico y apruebe el Comité de Gestión para cada especialidad.
2. Haberse desempeñado como docente ordinario asociado en una universidad del Perú o del extranjero por un mínimo de cinco (5) años.
3. Cumplir con los requisitos señalados en el artículo 24 del presente reglamento.

Artículo 13.- Nombramiento excepcional

El nombramiento excepcional, en cualquier categoría académica y régimen de dedicación, será propuesto y debidamente sustentado por el Departamento, ante el Comité Académico, previa opinión del Director General, quien lo presentará ante el Comité de Gestión. Este órgano aprobará la propuesta por la mayoría absoluta de sus miembros, y lo elevará al Consejo Universitario, instancia que tomará la decisión final, debiendo cumplirse los siguientes requisitos:

1. Docente principal:

Por excepción, podrán concursar a esta categoría sin haber sido docentes asociados, profesionales con reconocida labor de investigación científica y trayectoria académica, grado académico de doctor y más de quince (15) años de ejercicio profesional.

2. Docente asociado:

Por excepción, podrán concursar a esta categoría sin haber sido docentes auxiliares, profesionales con reconocida labor de investigación científica y trayectoria académica, grado académico de doctor y más de diez (10) años de ejercicio profesional.

El Consejo Universitario también podrá tener en cuenta la categoría docente de quienes desarrollan o han desarrollado actividad académica previa en otra institución de nivel universitario, a fin de incorporar al candidato a dicha categoría u otra superior.

Este artículo será aplicable únicamente a quienes inicien la carrera docente en la Universidad con posterioridad a la entrada en vigencia del presente reglamento.

Artículo 14- Docente extraordinario emérito

Podrá ser docente extraordinario emérito (“Profesor Emérito”) quien, habiendo cesado, haya prestado al menos diez (10) años de servicio a la Universidad, habiéndose distinguido por sus excepcionales dotes humanas y por la eminencia de sus labores en la docencia o en la investigación desarrolladas en esta casa de estudios.

Los docentes extraordinarios eméritos son designados de manera vitalicia por el Consejo Universitario, previa recomendación del Comité Académico, a propuesta del Departamento.

Artículo 15.- Docente extraordinario honorario

Podrá ser docente extraordinario honorario (“Profesor Honorario”) quien reúna dotes humanas excepcionales y extraordinaria relevancia en sus labores de docencia o investigación, aun cuando no se haya desempeñado como docente en la Universidad.

Los docentes extraordinarios honorarios son designados por el Consejo Universitario, previa recomendación del Comité Académico, a propuesta del Departamento.

Artículo 16.- Docente extraordinario visitante

El docente extraordinario visitante (“Profesor Visitante”) es aquel que presta servicios a la Universidad en forma de destaque, bajo el cargo de alguna institución del país, organización internacional, gobierno o entidad del extranjero, según lo convenido para tal efecto.

Los docentes extraordinarios visitantes son aceptados por el Consejo Universitario, previa recomendación del Comité Académico, a propuesta del Departamento.

Artículo 17.- Régimen de dedicación de los docentes

El régimen de dedicación de los docentes está determinado por las necesidades y requerimientos de la Universidad.

El régimen de dedicación de los docentes puede ser:

1. A tiempo completo: implica cumplir con no menos de cuarenta (40) horas semanales de servicios a la Universidad.
2. A tiempo parcial: implica cumplir con menos de veinticuatro (24) horas semanales de servicios a la Universidad.

Artículo 18.- Cambio del régimen de dedicación

Los docentes ordinarios que deseen cambiar el régimen de dedicación deberán someter la propuesta al Jefe del Departamento, quien, conforme a la necesidad existente y a los méritos acreditados y, con el informe del Comité Académico y visto bueno del Director General, presentará la propuesta al Comité de Gestión, que elevará la propuesta al Consejo Universitario, el cual resolverá el cambio del régimen de dedicación.

Por otro lado, a propuesta del Comité de Gestión, el Consejo Universitario aprobará el cambio del régimen de dedicación, de tiempo completo a tiempo parcial, del profesor que, durante dos (2) períodos académicos regulares, no cumpla con las tareas establecidas en el presente reglamento. Se exceptúan los casos de licencia concedida por la Universidad.

Los docentes ordinarios que cambien de régimen de dedicación por haber sido elegidos o designados para un cargo o para realizar otras actividades académicas fuera de la Universidad, volverán a su régimen original al terminar el ejercicio del cargo o al concluir dichas actividades. Su reincorporación al régimen de dedicación de tiempo completo estará sujeta a la disponibilidad de plazas; será propuesta por el Jefe del Departamento, con la opinión del Comité Académico y el visto bueno del Director General, al Comité de Gestión, y elevada por este órgano al Consejo Universitario para su aprobación.

CAPÍTULO III: CARRERA DOCENTE

Artículo 19.- Carrera docente

La carrera docente en la Escuela se inicia con la contratación del docente en régimen de dedicación de tiempo completo por concurso público. Los requisitos para ingresar y ascender en la carrera docente se indican en el capítulo II de este reglamento.

Artículo 20.- Procedimiento para contratar a docentes en régimen de dedicación a tiempo parcial

Sobre la base de la demanda de asignaturas de ciclo académico, el Jefe de Departamento, con la aprobación favorable de los profesores ordinarios y del Director de Maestrías, autorizará la contratación de docentes a tiempo parcial, para su Departamento.

El Comité Ejecutivo podrá diseñar políticas específicas orientadas a implementar un régimen especial para docentes contratados a tiempo parcial. Dichas políticas establecerán los requisitos, funciones y beneficios correspondientes.

Artículo 21.- Vigencia del contrato de docentes en régimen de dedicación a tiempo parcial

La duración de los contratos de los docentes de este régimen de dedicación es indefinida. No obstante, la asignación de cursos dependerá del requerimiento del Departamento, lo que activará dichos contratos.

Artículo 22.- Inicio de la carrera docente: procedimiento para contratar a docentes en régimen de dedicación a tiempo completo

Para contratar a docentes en régimen de dedicación a tiempo completo, se deberá seguir el siguiente procedimiento:

1. El Jefe de Departamento planteará, en reunión del personal docente ordinario, la contratación de los docentes por concurso público para cubrir las plazas disponibles, quienes deberán cumplir con los requisitos establecidos en el presente reglamento. La opinión del Departamento deberá considerar el informe sobre las competencias pedagógicas del docente y constará en acuerdo firmado con voto favorable de la mayoría simple.
2. El Jefe del Departamento enviará al Comité Académico el expediente completo del candidato y contener los siguientes documentos:
 - a. La hoja de vida actualizada y debidamente documentada del candidato.
 - b. La exposición de motivos que exprese las razones para postular a una plaza docente.
 - c. Dos (2) cartas de recomendación, una de las cuales, al menos, debe estar firmada por una persona vinculada al ambiente académico.
 - d. El Plan Anual de Trabajo del candidato.
 - e. En el caso de candidatos que hayan desarrollado labores en la Universidad como profesores a tiempo parcial, los resultados de la encuesta de evaluación a docentes y encargados de práctica, de los últimos tres (3) años como máximo.
1. Paralelamente, el Jefe del Departamento solicitará a Gestión de Personas que evalúe las condiciones de contratación del candidato.
2. El Director General presentará la propuesta al Comité de Gestión para que sea elevada al Consejo Universitario.
3. El Consejo Universitario decidirá la contratación del candidato, mediante resolución motivada.

Artículo 23.- Vigencia del contrato de docentes en régimen de dedicación a tiempo completo

La duración de los contratos de los docentes bajo este régimen de dedicación no podrá exceder el término de un (1) año académico. Su renovación estará sujeta a la evaluación de su desempeño, al cumplimiento de lo señalado en su plan de trabajo supervisado por el Jefe del Departamento y a las necesidades de la Escuela, con el límite establecido por la legislación laboral. Para ello, el Jefe del Departamento deberá presentar, con el visto bueno del Director General, un informe al Comité Académico en el cual sustenten los motivos de la renovación; asimismo, deberá considerarse el informe de la Dirección del Centro de Investigación acerca del cumplimiento de objetivos de investigación.

Artículo 24.- Nombramiento, ratificación y ascenso de docentes ordinarios

Para el nombramiento de docentes ordinarios, su ratificación en la categoría o su ascenso de categoría, se deberá seguir el siguiente procedimiento:

1. El Jefe del Departamento planteará, en reunión del personal docente ordinario de su departamento, el nombramiento, la ratificación o el ascenso de docentes según los requisitos establecidos en el presente reglamento. La opinión del Departamento deberá constar en el informe del Jefe del Departamento, mediante acuerdo firmado con voto favorable de la mayoría simple de los profesores ordinarios adscritos al Departamento.
2. El Jefe del Departamento presentará su propuesta al Director General adjuntando al expediente la información referida al cumplimiento de todos los requisitos indicados en el presente reglamento. Este expediente deberá contener los siguientes documentos:
 - a. La hoja de vida actualizada y debidamente documentada del candidato, en el caso de que no obre en los archivos de la Universidad.
 - b. El plan de trabajo del candidato.

- c. Las evaluaciones de los estudiantes sobre la calidad de su labor docente en los últimos tres (3) años.
 - d. El reporte que muestre la obtención, como mínimo, del número promedio de Unidades de Productividad que defina el Consejo Universitario, correspondiente a los años de ejercicio de la docencia en la categoría que ostente al momento de postular. Los docentes ordinarios en régimen de dedicación de tiempo parcial quedan exonerados del requisito contenido en el presente literal. En el mismo sentido, quedan exonerados los docentes comprendidos en los siguientes casos, en función del período correspondiente: cursar estudios doctorales; gozar del derecho de año sabático; desempeñar los cargos de Rector, Vicerrector Académico, Vicerrector de Investigación, Decano, Vicedecano, Director General o Jefe de Departamento.
 - e. El reporte que muestre el cumplimiento de los compromisos descritos en el artículo nueve (9), en los casos que corresponda.
 - f. El informe de la Dirección del CIUP acerca del cumplimiento de objetivos de investigación en los últimos tres (3) años.
3. El Director General emitirá su opinión sobre la propuesta ante el Comité Académico y este ante el Comité de Gestión.
 4. El Comité de Gestión emitirá su opinión sobre la propuesta y la elevará al Consejo Universitario. Esta propuesta deberá especificar el Departamento al que se adscribe, la categoría y el régimen de dedicación.
 5. El Consejo Universitario decidirá el nombramiento, la ratificación o el ascenso del docente mediante resolución motivada.

Artículo 25.- Vigencia del nombramiento de docentes ordinarios

Los docentes ordinarios principales son nombrados por un período de siete (7) años; los docentes ordinarios asociados, por un período de cinco (5) años; y los docentes ordinarios auxiliares, por un período de tres (3) años. Vencido dicho plazo, los profesores ordinarios podrán ser ratificados, promovidos o separados de la docencia, de acuerdo con lo dispuesto por el presente reglamento.

CAPÍTULO IV: DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE LOS DOCENTES

Artículo 26.- Distribución anual del tiempo del docente

Los docentes a tiempo completo deberán presentar a su respectivo Jefe de Departamento su Plan Anual de Trabajo, un mes y medio antes del inicio o la renovación de su contrato de acuerdo con las pautas establecidas y los encargos institucionales.

Sobre la base de dicho plan, el Jefe de Departamento propondrá la distribución del tiempo del docente entre las labores de docencia, investigación (según lo aprobado por la Dirección del Centro de Investigación), o gestión (en este último rubro, deberá tenerse en cuenta el acuerdo de Comité Ejecutivo en que se estipulen las descargas por concepto del desempeño de cargos de autoridad o designaciones especiales). Antes de la renovación del contrato del docente, el plan de distribución anual del tiempo de cada docente será presentado por el Jefe de Departamento con el visto bueno del Director General, al Comité de Gestión, quien lo elevará al Comité Ejecutivo. Dicha instancia tomará en cuenta los requerimientos y necesidades de la Escuela, así como los méritos acreditados por el docente.

La distribución anual del tiempo de trabajo de los docentes será determinada por acuerdo del Comité Académico, sobre la base de la recomendación del Comité Ejecutivo.

De acuerdo con las responsabilidades asumidas por los docentes, el Jefe de Departamento, previa evaluación del caso, podrá solicitar la reducción de un

determinado número de horas correspondientes a la función lectiva de los docentes a tiempo completo, siempre y cuando estas sean redistribuidas a otras actividades o encargos.

CAPÍTULO V: INCOMPATIBILIDADES

Artículo 27.- Incompatibilidades

El ejercicio de la docencia a tiempo completo es incompatible con la realización de tareas fuera de la Universidad cuando estas impidan el cumplimiento del Plan Anual de Trabajo o impliquen riesgo de competencia con las tareas que el docente realiza en la Universidad. Implican competencia dictar clases o llevar a cabo otras actividades académicas en casas de estudios superiores, siempre que se trate de programas similares a los ofrecidos por la Universidad en los mismos espacios geográficos. También implica competencia investigar o publicar en instituciones académicas que desarrollen actividades similares a las de la Universidad, sin indicar expresamente la afiliación del docente a la Universidad.

Las excepciones a lo establecido en el párrafo precedente deberán ser aprobadas por el Comité Académico.

Artículo 28.- Deber de informar

Todo docente tiene la obligación de informar al Jefe del Departamento al que se encuentra adscrito, al momento de presentar su Plan Anual de Trabajo, sobre el ejercicio de la docencia en el nivel universitario y cualquier otra actividad profesional que afecte dicho plan.

El Jefe del Departamento tiene la obligación de informar al Director General sobre cualquier caso que pueda implicar competencia con la labor del docente en la Universidad.

Artículo 29.- Caso de incompatibilidad

Cuando se diere alguna de las incompatibilidades mencionadas, el docente deberá solicitar cambio de régimen de dedicación o licencia. De no ser así, el Consejo Universitario podrá proceder de oficio –o a solicitud del Director Académico o Jefe del Departamento respectivos– al cambio de régimen de dedicación, sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar de acuerdo con el presente reglamento.

CAPÍTULO VI: DEBERES Y DERECHOS

Artículo 30.- Función

La participación de los docentes en la vida de la comunidad educativa tiene su expresión en la docencia, la investigación, la gestión académico-administrativa, y la proyección institucional y social.

Artículo 31.- Deberes de los docentes

Los docentes tienen los siguientes deberes:

1. Desarrollar sus funciones académicas en los campos de la docencia, la investigación, la gestión académico-administrativa y la proyección institucional y social, cumpliendo con el régimen de dedicación en el que se encuentren.
2. Actualizar constantemente sus conocimientos y desarrollar las competencias y habilidades necesarias para mejorar sus labores pedagógicas y de investigación.
3. Orientar su labor hacia el conocimiento de los problemas de la realidad nacional y contribuir a su solución.

4. Participar en la vida de la Escuela y de la Universidad, cumpliendo las tareas para las que resulten elegidos o les sean encomendadas, según sus regímenes de dedicación.
5. Participar activamente en el funcionamiento del Departamento al que se encuentren adscritos.
6. Sin perjuicio de la libertad de expresión y asociación, abstenerse de utilizar los recursos –entre ellos, los sistemas de información que la Universidad les proporcione– con fines proselitistas y partidarios, así como de realizar actividades de esta índole dentro de las instalaciones de la Escuela y Universidad o en eventos en que la representen.
7. Promover la formación integral del estudiante, estimulando su vocación por la excelencia académica, la conducta ética, el sentido de liderazgo y la responsabilidad social, así como las demás competencias generales del perfil del egresado.
8. Procurar el conocimiento individualizado de los estudiantes y fomentar su participación activa en el proceso formativo, dentro del respeto a su individualidad y en un ambiente inclusivo y de tolerancia.
9. Brindar al estudiante retroalimentación detallada sobre su desempeño en las evaluaciones de las actividades formativas académicas o extracadémicas a su cargo.
10. Enseñar e investigar con libertad de pensamiento y con respeto a la discrepancia, dentro del marco de los fines, principios y valores que inspiran a la Escuela y Universidad.
11. Observar un comportamiento ético, según lo establecido en el código correspondiente.
12. Conformar los jurados de grado académico para los cuales sean designados, así como las asesorías de tesis que se les encarguen.
13. Cuidar de los bienes de la Universidad que les hayan sido confiados para el cumplimiento de sus funciones.
14. Participar en actividades de apoyo a la docencia, y en aquellas orientadas al aseguramiento la calidad académica y la acreditación de programas académicos.
15. Entregar a la Universidad la información necesaria que permita mantener actualizado el registro único de cada miembro del personal académico, para los diversos fines relacionados con la gestión y evaluación de los docentes.
16. Los demás deberes establecidos por la legislación aplicable, el Estatuto y los reglamentos de la Universidad.

Artículo 32.- Obligaciones específicas

Para cumplir con los deberes establecidos en el artículo anterior, los docentes deberán realizar, principalmente, las siguientes actividades:

1. Asesorar a los estudiantes en la ejecución de trabajos y atender las consultas que estos formulen dentro y fuera de clase.
2. Diseñar el sistema de evaluación de los trabajos, prácticas y exámenes que desarrollen los estudiantes en las asignaturas a su cargo, y ejecutar o supervisar su cumplimiento.
3. Asistir puntualmente a clases, según los horarios establecidos, sin delegar su función. Si por motivos de caso fortuito o fuerza mayor se ven impedidos de cumplir con esta obligación, deberán solicitar autorización, con el visto bueno del Jefe del Departamento, al Director Académico de la maestría correspondiente, para ser reemplazados por otro profesor. Dicha autorización deberá ser puesta en conocimiento de la Dirección de Administración y Procesos Académicos. No se permitirá el reemplazo del docente titular por sus asistentes o encargados de prácticas.
4. Cumplir las normas y procedimientos que difunda la Dirección General de la Escuela, así como la Universidad.

5. Comunicar a sus asistentes o encargados de prácticas, las normas y procedimientos que difunda la Dirección General de la Escuela y la Universidad, y velar por su cumplimiento.
6. Supervisar la labor de sus asistentes o encargados de prácticas. El docente es el responsable de las asignaturas a su cargo, así como del desempeño de sus asistentes o encargados de práctica que lo asistan.
7. Asistir puntualmente a las reuniones de coordinación y reuniones de trabajo de la comunidad docente.
8. Presentar al Jefe de Departamento a final de cada año, su Plan Anual de Trabajo, en los casos en que corresponda.
9. Presentar, antes del inicio de cada ciclo académico o módulo y de acuerdo a los plazos establecidos por la Escuela, el sílabo de las asignaturas a su cargo, y desarrollarlas de acuerdo con los lineamientos señalados por la Dirección Académica respectiva. El sílabo seguirá el formato establecido de modo institucional por la Escuela.
10. Cumplir a cabalidad con la propuesta de aprendizaje contenida en el sílabo, las clases y actividades programadas en el cronograma, y respetar las condiciones ofrecidas en aquel a los estudiantes del curso.
11. Coordinar, según lo disponga el Jefe del Departamento, con los demás docentes de la asignatura a su cargo, los programas, la metodología de enseñanza y el grado de dificultad de las evaluaciones, de modo que todas las secciones de una misma asignatura logren los objetivos de aprendizaje convenidos.
12. Evaluar a los estudiantes con objetividad e imparcialidad, y brindarles la retroalimentación correspondiente.
13. Entregar oportunamente los resultados de las evaluaciones y de las reclamaciones que hubiere, con arreglo a los plazos establecidos por la Escuela.
14. Preparar oportuna y adecuadamente las pruebas extemporáneas aceptadas por la Dirección de Administración y Procesos Académicos y que les solicite el Director Académico respectivo.
15. Presentar los informes sobre el desarrollo de su labor que les sean solicitados por las autoridades académicas.
16. Presentar los resultados de su investigación o informes administrativos requeridos, dentro del plazo establecido.
17. Cumplir con las tareas consignadas en su Plan Anual de Trabajo.
18. Solicitar el permiso correspondiente a la autoridad competente para la realización de toda actividad extracurricular que organicen o en la que participen los docentes y que requiera el uso de los locales o servicios de la Universidad.
19. Asegurar que los asistentes o encargados de prácticas cumplan con los requisitos establecidos en el reglamento correspondiente.
20. Recuperar las clases programadas de acuerdo con el cronograma del curso, que se hubieren dejado de dictar.
21. Cumplir con las demás obligaciones establecidas por la legislación aplicable, el Estatuto, los reglamentos de la Universidad y las normativas de la Escuela.

Artículo 33.- Derechos de los docentes

Los docentes tienen los siguientes derechos:

1. Recibir una asignación adecuada de carga lectiva, de investigación, de gestión o de proyección institucional o social, de acuerdo con lo establecido en el reglamento respectivo.
2. Percibir una remuneración acorde con los principios y posibilidades institucionales, los resultados de los procedimientos de evaluación y logros reconocidos, según los reglamentos correspondientes.
3. Ser promovidos en la carrera docente por sus méritos, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto, normas reglamentarias y complementarias.

4. Participar en el gobierno de la Universidad de acuerdo con lo previsto en el Estatuto, normas reglamentarias y complementarias.
5. En ejercicio de la libertad de cátedra, expresar libremente sus ideas y no ser sancionados por causa de ellas.
6. Estar adscrito, al momento de su nombramiento o contratación, al Departamento y encontrarse en alguna de las categorías y regímenes de dedicación establecidas en el presente reglamento.
7. Perfeccionar sus conocimientos para mantenerlos al nivel del progreso científico y cultural, con el apoyo de la Universidad, con arreglo a los recursos disponibles y de acuerdo con las políticas vigentes para la presentación de artículos académicos, para préstamos educativos, entre otras.
8. Presentar, ante los órganos de gobierno de la Universidad, observaciones, iniciativas y proyectos que se dirijan al perfeccionamiento de la labor universitaria.
9. Gozar de vacaciones pagadas, cuando corresponda, sin perjuicio de las actividades de docencia, de investigación, de gestión y de proyección institucional o social, contempladas en su Plan Anual de Trabajo, establecidas por el Departamento.
10. Tener año sabático con fines de investigación o de preparación de publicaciones por cada siete (7) años de servicios, en el caso de los profesores en régimen de dedicación a tiempo completo, sean ordinarios o contratados, según el reglamento correspondiente.
11. Recibir retroalimentación del Jefe de Departamento con respecto a la evaluación de su desempeño y acerca de los motivos de su ascenso, ratificación o no ratificación en la categoría, así como toda la información referida a su desempeño como docentes.
12. Ser escuchados por los órganos de gobierno y las autoridades competentes de la Universidad en sus peticiones y en el tratamiento de los asuntos que los afecten.
13. Acudir al Defensor Universitario en los casos en que consideren que se vulneran sus derechos individuales.
14. Los demás inherentes a su función y reconocidos en la legislación aplicable.

Artículo 34.- Derechos y deberes de los docentes extraordinarios

En el caso de los docentes extraordinarios, les serán aplicables únicamente aquellos derechos y deberes inherentes a las funciones que desempeñen.

Artículo 35.- Derecho y deber de representación

Los docentes ordinarios tienen el derecho y deber de elegir y ser elegidos representantes ante los órganos de gobierno de la Universidad, de acuerdo con el Estatuto y los reglamentos vigentes.

CAPÍTULO VII: LICENCIAS

Artículo 36.-Tipos de licencias

Los docentes en régimen de dedicación de tiempo completo, sean ordinarios o contratados, pueden solicitar dos tipos de licencias:

1. Con goce de haber, cuando el motivo se encuentre directamente relacionado con el cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones que corresponden al docente dentro de la Universidad, de acuerdo con los informes de las unidades académicas o administrativas competentes. Para ello, la Universidad deberá haber expresado su interés en las labores que desarrollará el docente durante dicho período.
2. Sin goce de haber, cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el numeral anterior.

Artículo 37.- Motivos de las licencias

Las licencias podrán ser motivadas por las siguientes razones:

1. Estudios de especialización o postgrado.
2. Participación como miembro académico activo, investigador o profesor visitante en alguna universidad de prestigio internacional.
3. Asistencia o participación en congresos, conferencias y similares, que contribuyan a los fines institucionales.
4. Goce del año sabático, con fines de investigación o de preparación de publicaciones por cada siete (7) años de servicios, en el caso de los profesores en régimen de dedicación a tiempo completo, sean ordinarios o contratados, según el reglamento correspondiente.
5. Realización de actividades de investigación fuera de Lima, y aprobadas en el Plan Anual de Trabajo del profesor.
6. Desempeño de cargos de responsabilidad y servicio en el sector público.
7. Desempeño de cargos de responsabilidad en cualquier tipo de institución privada.
8. De índole personal.

Artículo 38.- Duración de las licencias

No se otorgará licencia por un plazo que supere el término del nombramiento del docente dentro de la categoría académica que le corresponda. Cumplido dicho plazo, el Consejo Universitario podrá renovar la licencia. En caso de incumplimiento se aplicará lo dispuesto en el artículo 40.

Artículo 39.- Compromiso con la Universidad

Para que una licencia sea otorgada con goce de haber, el docente beneficiado deberá comprometerse por escrito, en los casos que determine el Consejo Universitario, a prestar servicios a la Universidad por el periodo equivalente al doble del tiempo de duración de la licencia; salvo en el caso de licencia para seguir estudios doctorales, que implicará un período equivalente de servicios. En el compromiso se incluirán las condiciones de prestación de servicios a que hubiere lugar.

Adicionalmente, para el caso contemplado en el numeral 1 del artículo 37, el docente beneficiado deberá cumplir con lo establecido en el manual de políticas y procedimientos correspondiente.

Artículo 40.- Penalidades por incumplimiento de compromiso

Si, por cualquier causa ajena a la voluntad e intención de la Universidad, el compromiso no fuere cumplido por el docente beneficiario, este se encontrará obligado al pago de las penalidades establecidas en el respectivo convenio de compromiso de servicios, sin perjuicio de lo establecido en las normas que resultaren aplicables.

Artículo 41.- Deber de informar

El docente que haya obtenido, según lo previsto en el artículo 36, una licencia con goce de haber de duración superior a treinta (30) días calendario, o cuando el otorgamiento de la licencia haya implicado para la Universidad desembolso económico adicional a la remuneración, deberá remitir, a solicitud del Director Académico, así como del Jefe del Departamento, informes periódicos de las actividades realizadas y un informe final en que dé cuenta del aprovechamiento de dicha licencia.

En los casos en que la licencia supere el plazo de un (1) año, la periodicidad de los informes será anual, sin perjuicio de la obligación de presentar el informe final.

Artículo 42.- Equivalencia del período de licencia

El tiempo de duración de la licencia será considerada como parte del tiempo de servicio del docente ordinario para efectos de su ratificación o ascenso, únicamente cuando se fundamente en los motivos establecidos en los incisos 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo 37 del presente reglamento; o, en el caso del inciso 8, por enfermedad o maternidad. De lo

contrario, los períodos de licencia concedidos no se computarán para los años de servicio en la Universidad, ni para ningún otro efecto.

Cuando el motivo de la licencia sea el establecido en el numeral 1 del artículo 37, se considerará que el docente cumplió, durante el período correspondiente, con los requisitos establecidos en el artículo 24 literal d.

Artículo 43.- Procedimiento

Cuando la licencia solicitada sea por no más de siete (7) días calendario, será autorizada por el Jefe del Departamento.

En el caso de licencias superiores a los siete (7) días y hasta treinta (30) días calendario, serán autorizadas por el Comité de Gestión, previa opinión del Jefe de Departamento.

Cuando la licencia sea por más de treinta (30) días calendario, deberá seguirse el siguiente procedimiento:

1. El docente deberá solicitar la licencia al Jefe de Departamento.
2. El Jefe de Departamento elevará la propuesta al Comité Académico, la cual incluirá el motivo de la licencia, el tipo de licencia, su duración, la equivalencia del período de licencia, el tiempo de servicios que podría acumular el docente durante ella, y los compromisos y responsabilidades que implica dicha licencia para el docente.
3. Con la aprobación del Comité Académico, se elevará la propuesta al Consejo Universitario.
4. El Consejo Universitario decidirá sobre la licencia.

CAPÍTULO VIII: RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 44.- Régimen laboral

Los docentes, cualesquiera sean su categoría y su régimen de dedicación, son considerados para el goce de derechos y beneficios sociales, dentro del régimen laboral de la actividad privada.

Artículo 45.- Régimen de los docentes ordinarios a tiempo completo

Los docentes ordinarios a tiempo completo tendrán derecho a percibir una remuneración mensual regular, de acuerdo a la política de bandas salariales establecida por el Comité Ejecutivo; así como al goce de los demás derechos laborales que les correspondan.

A fin de poder cumplir con las responsabilidades establecidas en su Plan Anual de Trabajo, los docentes ordinarios podrán dictar, como máximo, catorce (14) créditos académicos anuales en el nivel de postgrado. Las excepciones deberán ser sustentadas por el Jefe del Departamento, y su aprobación corresponde al Director General. Los docentes ordinarios a quienes se les apruebe el desarrollo de una o más asignaturas adicionales a las establecidas en su Plan Anual de Trabajo, aprobado por el Comité de Gestión, percibirán una bonificación complementaria, que será determinada por dicho órgano de gobierno de acuerdo con su categoría y según las tarifas vigentes.

Los docentes ordinarios a quienes se les asignen cargos de administración o de gobierno institucional en la Escuela tienen derecho a percibir, además de la remuneración fija que les corresponda como docentes, una bonificación adicional durante el período que los desempeñen, según el listado aprobado por el Comité Ejecutivo. En el caso de que el docente desempeñe más de un cargo, percibirá la bonificación mayor.

Artículo 46.- Régimen de los docentes contratados

Los docentes contratados solo tendrán aquellos derechos y obligaciones que se deriven de sus respectivos contratos y del régimen laboral de la actividad privada. Percibirán la remuneración que se establezca en dicho contrato, considerando la política de bandas salariales establecida por el Comité Ejecutivo.

En el caso de los docentes contratados en régimen de dedicación a tiempo completo, deberán cumplir lo establecido en el Plan Anual de Trabajo aprobado por el Comité Académico. Asimismo, deberá observarse lo dispuesto en el artículo precedente en materia de límite al dictado de clases y desempeño de cargos de administración o de gobierno institucional.

Artículo 47.- Remuneración de los docentes a tiempo parcial (ordinarios y contratados)

Los docentes a tiempo parcial serán remunerados cada mes por las clases efectivas y personalmente desarrolladas, de acuerdo con el sistema de unidades académicas. Para tal fin, a cada hora de dictado corresponde una (1) unidad académica.

Las clases programadas no desarrolladas por razones atribuibles al docente, así como las clases programadas no desarrolladas por decisión gubernamental o de la Universidad, deberán ser recuperadas en el horario acordado con el Director Académico de la maestría correspondiente y en tal medida, serán remuneradas.

El Director Académico de la maestría correspondiente, sobre la base de la información proporcionada por la Dirección de Administración y Procesos Académicos, aprobará el pago de unidades académicas a los docentes.

Artículo 48.- Régimen de los docentes extraordinarios

Los docentes extraordinarios eméritos u honorarios, como tales, podrán percibir remuneraciones de acuerdo al régimen de los docentes contratados.

El régimen de los docentes extraordinarios visitantes será determinado al formalizarse la correspondiente aceptación por parte del Consejo Universitario, mediante acuerdo emitido por este.

Artículo 49.- Régimen de los encargados de práctica

Su régimen se establece en el reglamento correspondiente.

Artículo 50.- Procedimiento para asignar valor a cada unidad académica

El valor de cada unidad académica que percibirán los docentes a tiempo parcial será aprobado por el Comité Ejecutivo.

El Comité de Gestión podrá solicitar al Comité Ejecutivo que determinados docentes contratados sean ubicados en categorías específicas, en atención a su reconocida solvencia académica y experiencia en la docencia universitaria o a su especial procedencia de puestos de alta responsabilidad ocupados fuera de la Universidad, todo ello debidamente acreditado.

Artículo 51.- Pago de remuneración para profesores por unidades académicas

La liquidación de remuneraciones por el sistema de unidades académicas se efectuará al final de cada ciclo o módulo.

Esta liquidación se hará en cuanto la Dirección de Administración y Procesos Académicos acredite que el docente ha cumplido puntualmente con la entrega de notas y que no tiene obligación alguna pendiente con ninguna de las unidades operativas o servicios de la Universidad. Esta liquidación incluirá, según lo acredite el informe de la Dirección de Administración y Procesos Académicos, pagos adicionales por los conceptos que se señalan en el instrumento de política que regule las bonificaciones a docentes a tiempo parcial, de ser el caso.

Artículo 52.- Bonificaciones adicionales

Los docentes percibirán una bonificación adicional por su participación en el proceso de otorgamiento de grados académicos o títulos profesionales, sustentación de trabajos de investigación u otro tipo de evaluación promovido por la Escuela, dictado de clases en inglés, coordinación de cursos, coordinación de áreas académicas, participación en

procesos de acreditación u otras labores, según lo determine el Comité Ejecutivo, a propuesta del Comité de Gestión.

CAPÍTULO IX: RATIFICACIONES, ASCENSOS, CESES Y RENOVACIONES DE CONTRATO

Artículo 53.- Ratificación de los docentes

La ratificación de los docentes es un proceso independiente y distinto al procedimiento disciplinario, y tiene por finalidad disponer su continuidad o no, tomando en cuenta su evaluación estrictamente académica.

La no ratificación, conforme lo dispone el artículo 84 de la Ley Universitaria, implica el fin de la carrera docente en la Universidad.

Artículo 54.- Evaluación de los docentes

El Jefe de Departamento en coordinación con el Comité Académico evaluará a los docentes ordinarios y contratados, con el fin de considerar la renovación del nombramiento dentro de su categoría por un período adicional, el ascenso de categoría o, en su caso, la no ratificación en la docencia y el subsecuente cese en la misma.

La evaluación de los docentes se realiza de acuerdo con el cumplimiento de las obligaciones estipuladas en el presente reglamento, de manera integral y tomando en cuenta el cumplimiento de las funciones inherentes a la labor del docente (como enseñanza, investigación, producción intelectual, capacitación permanente, proyección social y labores académico-administrativas), así como el cumplimiento del presente reglamento.

El Jefe de Departamento deberá informar al docente acerca de los resultados de su evaluación.

Artículo 55.- Vinculación laboral de los profesores contratados

Profesor contratado a tiempo completo: La permanencia de un profesor a tiempo completo dependerá de que obtenga el número promedio de Unidades de Productividad que defina el Consejo Académico, correspondiente a los años de ejercicio de la docencia en dicho régimen de dedicación, cumpla satisfactoriamente su Plan de Trabajo Anual y obtenga un puntaje de 4 o más (siendo el puntaje máximo 5) en la encuesta de evaluación a docentes, así como de que haya cumplido con cualquier otro encargo establecido por la Escuela. Si obtiene una nota menor a 4, recibirá monitoreo especializado de parte del área de Calidad Académica.

Profesor contratado a tiempo parcial: La permanencia de un profesor a tiempo parcial, en el caso de que ya haya desarrollado clases, dependerá de la evaluación de su desempeño a través de la encuesta de evaluación a docentes en la cual deberá obtener un puntaje de 4 o más (siendo el puntaje máximo 5). Si obtuviese un puntaje menor al mínimo requerido (4) recibirá monitoreo especializado de parte de Calidad Académica. Si obtiene esta calificación por tres (3) veces consecutivas, no deberá continuar ejerciendo la docencia en la Escuela.

Artículo 56.- Condición inactiva de los docentes ordinarios a tiempo parcial

Los docentes ordinarios que permanezcan voluntariamente, dentro de un período de dos (2) años, más de dos (2) ciclos académicos sin dictar clases quedarán suspendidos en el cumplimiento de sus obligaciones y derechos hasta que retomen el dictado de las mismas. Si esta situación se extiende por seis (6) ciclos académicos consecutivos, el docente no será ratificado.

Artículo 57.- Causales de extinción de la relación con el docente a tiempo completo

Son causales de extinción de la relación con el docente:

1. El fallecimiento.
2. La renuncia o el retiro voluntario.
3. La invalidez absoluta permanente, comprobada de acuerdo con la legislación laboral, que lo inhabilite para dedicarse a la docencia.
4. El cumplir setenta (70) años de edad, pudiendo continuar en sus funciones hasta el término del año académico.
5. El cumplimiento de la condición resolutoria o el vencimiento del plazo establecido en los contratos, para el caso de los docentes contratados.
6. La no ratificación en la categoría, para el caso de los docentes ordinarios.
7. El despido, de acuerdo con lo señalado en el presente reglamento y según la legislación laboral vigente.
8. Las demás que señale la legislación laboral aplicable.

Artículo 58.- Procedimiento

La renuncia a continuar en la actividad docente debe presentarse ante el Jefe del Departamento, quien la elevará al Comité Académico, para ser vista por el Consejo Universitario.

El despido por falta grave se regula de acuerdo con lo establecido en los artículos siguientes.

CAPÍTULO X: FALTAS

Artículo 59.- Faltas

La Escuela y la Universidad esperan de sus profesores una conducta ejemplar intachable, en todas las actividades que realicen en su condición de docentes. La falta es la infracción del docente que contraviene los deberes y las obligaciones específicas que emanan de su función y de las normas de la Universidad. Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 60.- Faltas leves

Las siguientes conductas constituyen faltas leves:

1. Incumplimiento injustificado, en dos (2) ocasiones, en la entrega, dentro del plazo establecido, de los sílabos, notas, reconsideraciones de calificaciones, resultados de investigación o cualquier informe académico requerido por la autoridad competente..
2. Incumplimiento de informar previamente al Jefe del Departamento, sobre el ejercicio de la docencia en el nivel universitario en otra institución y cualquier otra actividad profesional que pudiere ocasionar un conflicto de intereses con su compromiso con la Escuela o con la Universidad.
3. Negligencia en el cuidado de los bienes de la Escuela o de la Universidad que le hayan sido confiados para el cumplimiento de sus funciones.
4. Dirigirse en forma irrespetuosa a cualquier miembro de la comunidad educativa o a cualquier persona que se encuentre en las instalaciones de la Escuela o de la Universidad, o en actividades o eventos organizados por estas.
5. Incumplimiento de las normas y procedimientos que difundan el Director General o autoridad académica; así como la omisión de comunicar a sus asistentes o encargados de práctica las normas y procedimientos que difunda el Director General o las autoridades académicas correspondientes.

Artículo 61.- Faltas graves

Las siguientes conductas constituyen faltas graves:

1. Utilización de reemplazos en el desarrollo de la clase sin autorización expresa del Director Académico, o estar ausente del aula en caso de tener invitados especiales.

2. Uso indebido de material didáctico que esté sujeto a normas de propiedad intelectual.
3. Perturbación o impedimento del desenvolvimiento de las actividades o eventos institucionales, así como poner en peligro la seguridad de las personas que se encuentren en las instalaciones de la Universidad, o en actividades o eventos organizados por esta.
4. Atentado contra o afectación de la buena reputación de la Escuela o de la Universidad.
5. Incumplimiento de las prohibiciones de fumar tabaco o consumir bebidas alcohólicas en las instalaciones, actividades o eventos de la Escuela o de la Universidad, salvo que medie autorización de la autoridad competente para lo segundo.
6. Posesión o consumo de drogas ilícitas en las instalaciones de la Escuela o de la Universidad, o en actividades o eventos organizados por esta.
7. Insulto, difamación, agresión verbal o cualquier acto de menosprecio público o privado de forma reiterada contra cualquier persona que se encuentre en las instalaciones, actividades o eventos de la Escuela o de la Universidad, o mantenga algún vínculo con estas.
8. Realización de actos discriminatorios en contra de cualquier persona que se encuentre en las instalaciones de la Escuela o de la Universidad, o en actividades o eventos organizados por estas, por razones tales como raza, opinión, ideas políticas, sexo, orientación sexual, religión, condición social, discapacidad o de cualquier otra índole.
9. Amenaza, coacción o agresión física sin causar lesiones contra cualquier persona que se encuentre en las instalaciones, en actividades o eventos de la Escuela o de la Universidad, o mantenga algún vínculo con esta.
10. Realización de cualquier tipo de activismo o proselitismo político partidario dentro de la Escuela o de la Universidad, sin perjuicio de la libertad de cátedra.
11. Infracción del Código de Ética para la Investigación o cualquier norma de carácter ético aprobada por el Consejo Universitario.
12. Impuntualidad reiterada en el dictado de clases, si ha sido acusada por la Escuela o de la Universidad, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.
13. Reincidencia en la comisión de una falta leve.

Artículo 62.- Faltas muy graves

Las siguientes conductas constituyen faltas muy graves:

1. Incumplimiento de las obligaciones del docente, que supone el quebrantamiento de la buena fe en la relación laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con sus labores, la reiterada paralización intempestiva de sus labores y la inobservancia del Estatuto o los reglamentos de la Universidad y de la Escuela.
Para este fin, las siguientes conductas serán consideradas como el incumplimiento de las obligaciones del docente e inobservancia del presente reglamento:
 - Inasistencia injustificada a las horas de clase hasta acumular el quince por ciento (15%) de las sesiones programadas.
 - Actos de abuso de autoridad, de coacción o violencia que en forma alguna interfieran o limiten la libertad de enseñanza o el funcionamiento general de la Escuela o Universidad.
 - Dictado de cursos de reforzamiento, complementación o similares, a quienes son sus alumnos, mediando al efecto el pago de dinero u otro tipo de contraprestación o beneficio, económico o de otra naturaleza.
 - Falsificación, adulteración, sustracción, destrucción o presentación fraudulenta de listas o registros de notas o calificaciones, certificados, firmas, constancias o documentos académicos o administrativos.
 - Tenencia de armas dentro de las instalaciones de la Escuela o de la Universidad.

2. Distribución, ofrecimiento o venta de bebidas alcohólicas o drogas.
3. Disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, de acuerdo a los requisitos establecidos en la legislación laboral y en las políticas internas correspondientes.
4. Plagio, que implica presentar como propia la totalidad o algún extracto de obras producidas por otras personas. Ello incluye textos, gráficos, audiovisuales, o cualquier otra obra intelectual, artística, técnica o científica.
5. Apropiación consumada o frustrada de bienes de la Universidad o de las personas que se encuentren en las instalaciones, actividades o eventos de la Escuela o de la Universidad; así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.
6. Uso o entrega a terceros de información reservada de la Escuela o de la Universidad; sustraer o utilizar sin autorización documentos de la Universidad, proporcionar información falsa a la Universidad con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal.
7. Concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes y, aunque no sea reiterada, cuando concurra en dicho estado a las horas de clase efectiva, por constituir excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del docente a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo.
8. Actos de violencia, grave indisciplina, injuria verbal y faltamiento por escrito en agravio de la Universidad o de cualquier miembro de la comunidad académica, que se cometan en las instalaciones, actividades o eventos de la Escuela o de la Universidad. Los actos de extrema violencia incluyen la agresión física, la toma de rehenes, entre otros, de acuerdo con la legislación vigente.
9. Daño intencional a las instalaciones de la Escuela o de la Universidad, edificios, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes y servicios de su propiedad o en posesión de esta; así como causar daño a los bienes y servicios de las personas que se encuentren en las instalaciones, actividades o eventos de la Escuela o de la Universidad, o mantengan algún vínculo con esta.
10. Abandono de trabajo por más de tres (3) días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco (5) días en un período de treinta (30) días calendario o más de quince (15) días en un período de ciento ochenta (180) días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso.
11. Hostigamiento o acoso sexual en todas sus formas contra las personas que se encuentren en las instalaciones, actividades o eventos de la Escuela o de la Universidad, o establecer relaciones con miembros de la comunidad educativa afectados por la posición de dominio del docente, independientemente del lugar donde ocurrieren los hechos. Se incluyen, aunque sin limitarse a ellos, los comentarios insinuantes e inoportunos, las actitudes y gestos insinuantes o impropios, los pedidos de favores sexuales en forma implícita o explícita, el ofrecimiento de ventajas de cualquier tipo a cambio de concesiones de connotación sexual y, en general, cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, realizada contra una persona que rechaza tales conductas.
12. Realización de actividad sexual en las instalaciones, actividades o eventos de la de la Escuela o de la Universidad.
13. Reincidencia en la comisión de una falta grave.

CAPÍTULO XI: SANCIONES

Artículo 63.- Clases de sanciones

Las sanciones contempladas en el presente reglamento son las siguientes:

1. Amonestación.
2. Suspensión.
3. Despido por falta grave.

Artículo 64.- Amonestación

La amonestación es la sanción consistente en la llamada de atención por escrito al docente. Queda constancia de la misma en el expediente personal del docente.

Artículo 65.- Suspensión

La suspensión es la sanción consistente en la separación temporal del docente de la Escuela o de la Universidad por un periodo no menor de una (1) semana ni mayor de doce (12) meses, con pérdida de remuneración durante el período en que se encuentre suspendido. Queda constancia de la misma en el expediente personal del docente.

Artículo 66.- Despido por falta muy grave

El despido por falta grave es la sanción consistente en la expulsión o separación definitiva del docente de la Escuela y de la Universidad, no pudiendo ser admitido nuevamente como docente bajo ninguna categoría o régimen de dedicación, por la infracción de sus deberes esenciales. Queda constancia de la misma en el expediente personal del docente.

Artículo 67.- Relación entre faltas disciplinarias y sanciones

Las sanciones se aplican según la siguiente correspondencia:

1. La falta leve será sancionada con una amonestación.
2. La falta leve que presente alguna agravante será sancionada con una suspensión no mayor a dos (2) semanas.
3. La falta grave será sancionada con una suspensión no menor de dos (2) semanas ni mayor a seis (6) meses.
4. La falta grave que presente alguna agravante será sancionada con una suspensión no menor a seis (6) meses ni mayor a un (1) año.
5. La falta muy grave será sancionada con el despido del docente.

Artículo 68.- Sanción aplicable al concurso de faltas

En aquellos supuestos en los que la conducta del docente implique cometer más de una falta, se aplicará la sanción correspondiente a la falta más grave.

Artículo 69.- Atenuantes

A efectos de la individualización y graduación de la sanción, la autoridad competente podrá tener en cuenta los siguientes criterios como atenuantes para reducir la sanción correspondiente:

1. Las circunstancias personales o familiares relevantes que hayan condicionado la comisión de la falta.
2. La confesión oportuna y sincera de la falta.
3. La información oportuna y veraz proporcionada a las autoridades universitarias, que ayude a la identificación de otros responsables de la misma falta.
4. La reparación oportuna del daño, en caso de que proceda.

Los atenuantes enumerados en el presente artículo no podrán aplicarse en el caso de haberse cometido falta muy grave.

Artículo 70.- Agravantes

A efectos de la individualización y graduación de la sanción, la autoridad competente podrá tener en cuenta los siguientes criterios como agravantes:

1. Actuar con premeditación o planificación.

2. Actuar en colusión con otros miembros de la comunidad universitaria.
3. Actuar con ánimo de lucro.
4. Obstaculizar el esclarecimiento de los hechos.
5. Desempeñar un cargo de autoridad universitaria.
6. Reincidir en la misma falta.
7. La magnitud del daño ocasionado.

Artículo 71.- Reparación de daños e indemnización

La aplicación de sanciones no excluye, en su caso, la exigencia al docente sancionado de la reparación de los daños ocasionados por la falta y el pago de una indemnización al perjudicado.

CAPÍTULO XII: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 72.- Investigación y primera instancia

El Comité Académico tiene a su cargo la investigación de las conductas realizadas por los docentes que pudieran ser calificadas como faltas. El Comité Académico actúa, como primera instancia para resolver los procedimientos disciplinarios que se inicien a los docentes de la Escuela.

Artículo 73.- Segunda y definitiva instancia

El Tribunal de Honor Universitario actúa como segunda y última instancia para conocer y resolver el recurso de apelación interpuesto por el docente contra la decisión de primera instancia.

Artículo 74.- Impedimentos

Cuando la autoridad que investiga o que resuelve o integra el órgano que resuelve, presente algún conflicto de interés respecto a la materia bajo su conocimiento, deberá abstenerse de intervenir.

De encontrarse algún miembro del Comité Académico en este supuesto, deberá inhibirse de participar en la sesión correspondiente.

Artículo 75.- Principios que orientan el procedimiento disciplinario

Todo procedimiento disciplinario seguido sobre la base del presente reglamento debe respetar los siguientes principios:

1. **Legalidad:** Nadie podrá ser sancionado por una conducta no prevista como falta al momento de su comisión, ni sometido a una sanción que no se encuentre igualmente prevista.
2. **Tipicidad:** Solo constituyen conductas sancionables aquellas previstas expresamente como faltas por el presente reglamento y la legislación laboral.
3. **Irretroactividad:** Son aplicables las disposiciones disciplinarias vigentes al momento de la comisión de la falta, salvo que las posteriores sean más favorables para el docente.
4. **Presunción de inocencia:** El docente deberá ser considerado inocente mientras no se haya declarado su responsabilidad mediante el procedimiento.
5. **Proporcionalidad y razonabilidad:** La sanción por imponerse deberá ser individualizada y respetar la correlación entre faltas y sanciones, observar los criterios atenuantes o agravantes establecidos en este reglamento, así como las circunstancias objetivamente atendibles de la comisión de la falta.
6. **Debido procedimiento:** Se deben respetar las exigencias del debido procedimiento, tales como:
 - Procedimiento preestablecido: El procedimiento disciplinario debe seguirse según las etapas y los plazos establecidos en el presente reglamento.

- Derecho de defensa: El docente será informado oportunamente y por escrito del inicio del procedimiento disciplinario, de las faltas que se le imputan y, de ser el caso, de los documentos que la sustentan. Asimismo, contará con un plazo prudencial para efectuar sus descargos por escrito y de forma oral; y podrá solicitar la participación del Defensor Universitario, en el marco de la normativa correspondiente.
- Derecho a la prueba: El docente podrá ofrecer medios probatorios para acreditar los hechos que configuran sus descargos.
- Debida motivación de las decisiones: Toda decisión adoptada en el procedimiento disciplinario deberá expresar de forma clara las normas y los fundamentos que la sustentan, así como tomar en cuenta los descargos y medios probatorios presentados por el docente.

Artículo 76.- Deber de información

El Jefe de Departamento deberá elevar al Director General los informes, debidamente documentados, sobre aquellos profesores del Departamento que hayan incumplido con sus deberes como profesores o hayan cometido faltas. El deber de información alcanza a cualquier otra autoridad que haya sido informada sobre la presunta comisión de falta.

Artículo 77.- Inicio del procedimiento

Cuando la autoridad a cargo de la investigación tome conocimiento, de oficio o por denuncia de parte, de hechos o conductas que, a su juicio, puedan constituir una falta disciplinaria, dará inicio al procedimiento disciplinario, poniendo en conocimiento del docente la siguiente información:

1. Los hechos o conductas que se le imputan.
2. Las faltas que dichos hechos o conductas podrían configurar.
3. Los documentos probatorios de las faltas imputadas.
4. Las sanciones que dichas faltas podrían generar.
5. La autoridad a cargo de la investigación y que actúa como primera instancia.
6. La autoridad u órgano que actúa como segunda instancia.
7. La base normativa aplicable.

Artículo 78.- Expediente disciplinario

El inicio del procedimiento genera la apertura de un expediente disciplinario, donde serán archivados todos los documentos relativos al caso que se produzcan o presenten durante las diferentes etapas del procedimiento disciplinario. El contenido del expediente disciplinario es intangible y será custodiado por la autoridad u órgano que lo tenga, bajo responsabilidad. Al término del procedimiento disciplinario, el expediente generado durante su tramitación debe ser incorporado, con carácter confidencial, al legajo personal del docente que obra en el archivo de Gestión de Personas, para su conservación y custodia.

Tanto el procedimiento como el contenido del expediente revisten carácter confidencial. Durante toda la tramitación del procedimiento disciplinario, el docente involucrado podrá tener acceso, bajo supervisión, al expediente disciplinario para su revisión. La solicitud deberá ser presentada por escrito, programándose la revisión en un plazo máximo de tres (3) días hábiles. Debe dejarse constancia de la revisión del expediente con la firma del docente, la hora y fecha en que ocurrió.

Artículo 79.- Descargos

El docente contará con diez (10) días hábiles, contados desde el día siguiente a la recepción de la comunicación de inicio del procedimiento, para presentar por escrito sus descargos a la autoridad investigadora.

Artículo 80.- Investigación

Vencido el plazo para la presentación del escrito de descargos, la autoridad investigadora llevará a cabo todas las actuaciones necesarias para el examen de los hechos, recabando los datos e informaciones que sean relevantes para determinar, en su caso, la existencia de responsabilidad. La investigación debe realizarse en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles, prorrogables por treinta (30) días hábiles adicionales.

Artículo 81.- Audiencia

Concluida la investigación, la autoridad que actúa como primera instancia notificará al docente la fecha de audiencia, con la finalidad de que haga uso de la palabra en ella, si así lo desea. La audiencia deberá observar las siguientes condiciones:

1. Se realizará en la fecha y hora programadas, salvo que la autoridad resuelva su reprogramación por algún motivo justificado.
2. Será conducida personalmente por la autoridad competente.
3. Se iniciará con la lectura de los hechos y conductas que se le imputan al docente.
4. Se otorgará el uso de la palabra por quince (15) minutos al docente.
5. La autoridad podrá formular preguntas al docente si lo considera pertinente.

Se elaborará un acta en que se deje constancia de la realización de la audiencia, que deberá ser firmada por la autoridad y el docente. Si este último, habiendo asistido a la audiencia, se negara a firmar el acta, la autoridad dejará constancia del hecho en el acta.

Artículo 82.- Finalización de la primera instancia

La autoridad competente emitirá la decisión que ponga fin a la primera instancia en un plazo máximo de quince (15) días hábiles, prorrogables por quince (15) días hábiles adicionales, contados desde la fecha de audiencia, mediante un documento en que se señalen:

1. Fecha y lugar de expedición.
2. Nombre de la autoridad.
3. Relación de hechos probados relevantes.
4. Las razones que justifican la decisión.
5. La base normativa que la sustenta.
6. La decisión a la que se hubiera llegado sobre la responsabilidad y sanción del docente.
7. La firma de la autoridad.

Esta decisión será comunicada al docente.

Artículo 83.- Recurso de apelación

El docente contará con diez (10) días hábiles, contados desde el día siguiente a la fecha en que se le comunica la decisión de primera instancia, para apelar contra dicha decisión de primera instancia. La apelación se presenta en caso de desacuerdo con la decisión de primera instancia. Dicha apelación debe ser remitida por la autoridad de primera instancia, junto con el expediente disciplinario, al Tribunal de Honor Universitario, órgano que actúa como segunda y última instancia. En el caso de que el plazo transcurra sin que se presente apelación, la decisión de primera instancia adquiere la condición de definitiva y pone término al procedimiento.

Artículo 84.- Audiencia

Recibido el recurso de apelación y el expediente disciplinario, el Tribunal de Honor Universitario notificará al docente con la fecha de audiencia, con la finalidad de que haga uso de la palabra si así lo desea.

Artículo 85.- Finalización de la segunda instancia

Se aplica lo dispuesto en el Reglamento del Tribunal de Honor Universitario. La resolución de segunda instancia es definitiva y pone término al procedimiento en la Universidad.

Artículo 86.- Comunicaciones

Toda comunicación vinculada al procedimiento disciplinario debe ser entregada bajo cargo (haciendo constar nombre y firma de quien la recibe, así como fecha y hora) en el domicilio indicado por el docente. En su defecto, la notificación se realizará al último domicilio indicado en Gestión de Personas. De no encontrarse presente el docente al momento de la entrega, la notificación podrá ser recibida por la persona que se encuentre en el domicilio, dejándose constancia, además de lo ya señalado, de su vinculación con el docente. Alternativamente, el docente podrá ser notificado de manera personal.

Artículo 87.- Ejecución de las sanciones

Las sanciones que se impongan serán ejecutadas al término del procedimiento.

Artículo 88.- Registro de la sanción

La imposición de cualquier sanción quedará registrada en el expediente personal del docente.

DISPOSICIONES FINALES

Primera: Las disposiciones contenidas en el presente reglamento se refieren a la función docente. Por tanto, los docentes que, además de su función de enseñanza, participen en las responsabilidades administrativas de la Escuela o de la Universidad, se encontrarán igualmente sujetos a las normas reglamentarias referidas al personal administrativo, en cuanto les sean aplicables.

Segunda: El presente Reglamento se publicará en la página web de la Universidad y entrará en vigencia a partir del 4 de diciembre 2018.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera: Los docentes que no cumplan con los requisitos derivados de la adecuación del presente reglamento a la Ley N° 30220, Ley Universitaria, tienen hasta el 30 de noviembre de 2020 para satisfacerlos; de lo contrario, serán considerados en la categoría que les corresponda o concluirá su vínculo contractual de conformidad con lo estipulado por la referida ley.

Segunda: En el caso de los profesores que hayan iniciado su carrera docente en la Escuela o en la Universidad con anterioridad a la entrada en vigencia del presente reglamento, se aplicarán las siguientes reglas:

1. Los profesores a tiempo completo podrán ser nombrados como profesores ordinarios en la categoría de asociados en la medida en que se cumplan con los requisitos establecidos en su respectivo contrato, al término de su quinto año de contratación.

Excepcionalmente, dichos profesores podrán ser nombrados como profesores ordinarios en la categoría de asociado, en atención a su alto desempeño, al término de su tercer año de contratación. Este alto desempeño implica lo siguiente: haber cumplido con la producción intelectual equivalente a cinco (5) años de contratación; haber obtenido una calificación mayor o igual a cuatro (4) en la encuesta aplicada a los estudiantes al final de cada curso; y haber demostrado un alto compromiso institucional.

2. Asimismo, el Departamento podrá proponer el nombramiento excepcional como profesor ordinario asociado, de los docentes ordinarios auxiliares antes de cumplidos los tres (3) años de ejercicio de la docencia en dicha categoría, siempre que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 24 del presente reglamento para la categoría de asociado, en lo que resulte aplicable.
3. Para conservar la categoría de docente ordinario asociado o acceder a ella, se deberá contar con el grado académico establecido en la Ley N° 30220, Ley Universitaria. En este sentido, no resultará aplicable lo establecido en el artículo 11, numeral 1, del presente reglamento.